

Ev. Landeskirche in Baden

Ev. Oberkirchenrat, Abt. Musik, Mission und Gottesdienst

Rahmenschutzkonzept für den Arbeitsbereich Kirchenmusik

und

Bereichsbezogenes Schutzkonzept/ fachliche Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Umgang mit Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen im landeskirchlichen Arbeitsbereich Kirchenmusik

ABSCHNITT A: ERLÄUTERUNG

Das Tätigkeitsfeld Kirchenmusik findet statt im Verantwortungsbereich von Kirchengemeinden (z. B. in Form von Kirchenchorarbeit oder Posaunenchorarbeit), im Verantwortungsbereich von Kirchenbezirken (z. B. in Form der Ensemblearbeit von Bezirkskantor*innen) sowie im Verantwortungsbereich der Landeskirche (z. B. in Form von Lehrgängen, Freizeiten, Singwochen, Fortbildungen der Posaunenarbeit oder des Kirchenmusikverbands und in Form landeskirchlicher Ausbildungsangebote durch Kantor*innen und andere Beauftragte). Vielfach wird diese Arbeit in eigenständigen Organisationseinheiten geleistet (Kantorate, Haus der Kirchenmusik, Hochschule für Kirchenmusik, Badische Posaunenarbeit), die z. T. über eigene Gremienstrukturen verfügen. Anderenorts ist die Arbeit einfach Teil des Angebots einer Kirchengemeinde (z. B. Kirchenchor mit ehrenamtlicher/nebenberuflicher Leitung).

Die jeweils verantwortlichen Rechtsträger sind kraft landeskirchlichen Rechts verpflichtet, Schutzkonzepte zum Schutz vor Sexualisierter Gewalt zu erlassen. Die fachspezifischen Risiken im Bereich Kirchenmusik müssen dabei in den Blick genommen werden. Risikoanalyse, Präventions- und Interventionsmaßnahmen, Hilfe und Beratung müssen entsprechend den landeskirchlichen Handreichungen und Hinweisen in einem partizipativen Prozess bezogen auf die jeweilige Situation formuliert werden.

Für die Rechtsträger in den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken sowie insbesondere für die Kantorate und Bezirkskantorate bietet Abschnitt B ein Rahmenschutzkonzept mit Hinweisen zu Spezifika des Arbeitsbereichs Kirchenmusik, das vor Ort zu einem Schutzkonzept für die kirchenmusikalische Arbeit weiterzuentwickeln ist. Ebenfalls vor Ort ist zu entscheiden, ob die kirchenmusikalischen Angebote ins Schutzkonzept der Kirchengemeinde aufgenommen werden oder ob – wegen eines hohen eigenständigen Organisationsgrades – für die kirchenmusikalische Arbeit ein eigenes Schutzkonzept, z. B. durch das Kantorat und seine Mitarbeitenden, erarbeitet wird.

Für das landeskirchliche Arbeitsfeld Kirchenmusik (Lehrgänge, Freizeiten, Fortbildungen, Ausbildungsangebote) bietet Abschnitt C das Schutzkonzept. Die Gültigkeit umfasst – unabhängig vom Ort des Angebots – auch die Unterrichtsaktivitäten von Kantor*innen und Bezirkskantor*innen sowie weiterer Lehrkräfte im landeskirchlichen Auftrag, z. B. in der C- und D-Ausbildung.

ABSCHNITT B: RAHMENSCHUTZKONZEPT FÜR DEN ARBEITSBEREICH KIRCHENMUSIK

I. GÜLTIGKEIT

Das vor Ort erstellte Schutzkonzept muss beschreiben, für welche Arbeit es gültig ist.

II. LEITGEDANKEN

Das vor Ort erstellte Schutzkonzept soll das Leitbild der Einrichtung hinsichtlich grenzachtenden Verhaltens wiedergeben. Auf den Abschnitt LEITGEDANKEN des Schutzkonzepts im landeskirchlichen Arbeitsfeld Kirchenmusik (s.u.) wird als Formulierungshilfe verwiesen.

III. GEFÄHRDUNGSANALYSE

Eine Potenzial- und Gefährdungsanalyse soll in einem partizipativen Prozess durchgeführt werden. Auf den Abschnitt GEFÄHRDUNGSANALYSE des Schutzkonzepts im landeskirchlichen Arbeitsfeld Kirchenmusik (s.u.) wird als Formulierungshilfe verwiesen. Dies enthält die Beschreibung von Risikofaktoren im Bereich Kirchenmusik, die für dieses Arbeitsfeld grundsätzlich in den Blick zu nehmen sind.

IV. PERSONALAUSWAHL UND ENTWICKLUNG, SENSIBILISIERUNG UND FORTBILDUNG

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, zu deren Dienstauftrag Ensembleleitung oder pädagogische Aufgaben gehören, sind verpflichtet, die Schulungsangebote der Ev. Landeskirche in Baden wahrzunehmen; die Schulungen sind alle 5 Jahre zu wiederholen.

Regelmäßig tätiges ehrenamtliches Personal in den genannten Bereichen ist zur Teilnahme an den Schulungsangeboten ebenfalls verpflichtet.

Vor Beginn einer Maßnahme (Lehrgang, Freizeit etc.) ist das gesamte Team der Mitarbeitenden zu sensibilisieren; ggf. sind Regelungen im Hinblick auf die Spezifika des Ortes oder des Programms zu ergänzen.

Teilnehmende einer Maßnahme werden auf das Schutzkonzept hingewiesen, das ihnen vorab zur Verfügung gestellt wird.

Teilnehmende regelmäßiger Angebote sollen an der Weiterentwicklung und Ergänzung des geltenden Schutzkonzeptes in einem partizipativen Prozess beteiligt werden.

V. FÜR DIE ARBEIT GILT FOLGENDER VERHALTENSKODEX (ggf. ergänzen):

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit Kolleg:innen, Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen an kirchlichen Angeboten ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch ein durch Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse faktisch entstehendes Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze Abhängigkeiten nicht aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, wirke ich daran mit, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen eingeleitet werden können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen. Ich lasse mich im Zweifelsfall beraten und unterstützen.
5. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.

VI. FACHLICHE STANDARDS FÜR DEN BEREICH KIRCHENMUSIK

Hinsichtlich der im Schutzkonzept zu benennenden fachlichen Standards für Arbeitsfeld Kirchenmusik wird auf den Abschnitt FACHLICHE STANDARDS des Schutzkonzeptes für die Landeskirchliche Kirchenmusik (s.u.) verwiesen. Die jeweils zutreffenden Abschnitte sollen übernommen und ggf. ergänzt werden. Die landeskirchlichen fachlichen Standards Kirchenmusik sollen in gemeindlichen / bezirklichen Schutzkonzepten Kirchenmusik nicht unterschritten werden.

VII. BESCHWERDEVERFAHREN:

UMGANG MIT ÜBERTRETUNGEN DES VERHALTENSKODEXES UND DER FACHLICHEN STANDARDS

Der Umgang mit Übertretungen und die Ansprechpersonen bei Verdacht auf Grenzverletzungen sind zu beschreiben. Als Formulierungshilfe wird auf den Abschnitt BESCHWERDEVERFAHREN des landeskirchlichen Schutzkonzeptes Kirchenmusik (s.u.) verwiesen.

VIII. HANDLUNGSPLAN

Der Handlungsplan wird in der Regel von Kirchenbezirk und Landeskirche vorgegeben. Im vor Ort erstellten Schutzkonzept ist zu formulieren, an wen Meldungen ergehen (in der Regel zuständiges Dekanat)

IX. ANLAUFSTELLEN

Im vor Ort erstellen Schutzkonzept sind lokale Anlaufstellen zu benennen. Die landeskirchlichen Anlaufstellen sind im Abschnitt ANLAUFSTELLEN des landeskirchlichen Schutzkonzepts Kirchenmusik (s.u.) ersichtlich und können übernommen werden.

ABSCHNITT C: SCHUTZKONZEPT FÜR DEN LANDESKIRCHLICHEN ARBEITSBEREICH KIRCHENMUSIK

I. GÜLTIGKEIT

Das bereichsbezogene Schutzkonzept für die landeskirchliche Kirchenmusik und die fachlichen Standards haben Gültigkeit für Veranstaltungen und Ensembles der Kirchenmusik in landeskirchlicher Verantwortung, insbesondere zentrale Lehrgänge und Freizeiten des Kirchenmusikverbands Baden, der Badischen Posaunenarbeit und der Akademie für Kirchenmusik, außerdem für kirchenmusikalische Aus- und Fortbildungstätigkeit in den Kirchenbezirken, die in landeskirchlichem Auftrag erfolgt.

Es ist im Hinblick auf konkrete räumliche Situationen auch mit den Teilnehmenden bzw. Mitarbeitenden regelmäßiger Angebote zu besprechen und gegebenenfalls zu konkretisieren und zu ergänzen.

II. LEITGEDANKEN

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat sich bereits im Jahr 2013 eine Richtlinie zum Schutz des Kindeswohls gegeben und sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und zur Aufarbeitung von Missbrauchsfällen bekannt. Im Mai 2022 ist die Richtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Kraft getreten, die den Fokus nochmals deutlich erweitert.

Alle Mitarbeitenden sind zur Einhaltung einer Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens verpflichtet.

Als kirchliche Träger von Angeboten wollen wir, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen sowie Erwachsene in unseren Einrichtungen und Veranstaltungen dem Evangelium von Jesus Christus begegnen und dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennenlernen. Sie werden ernst genommen und beteiligt, ihre Selbstbestimmung und ihre Grenzen werden respektiert. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form sexualisierter, körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltanwendung zu schützen.

Unsere Einrichtungen und Angebote müssen sichere Orte sein. Dies setzt eine Atmosphäre von Wertschätzung und Vertrauen voraus. Würde und Rechte aller beteiligten Personen werden zu jeder Zeit geachtet. Sexualisierte Gewalt in jedweder Form ist hiermit nicht zu vereinen. Entsprechende Grenzen müssen von allen Beteiligten eingehalten werden. Alle Mitarbeitenden nehmen daher regelmäßig alle 5 Jahre an „Alle-Achtung“-Schulungen teil, unterschreiben die Verpflichtungserklärung und legen alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor.

III. GEFÄHRDUNGSANALYSE

Besondere Risikosituationen in der Kirchenmusik

1. Vertrauen, Autorität, Emotionale Identifikation:

Chor- und Ensembleleiter*innen sowie Gesangs- und Instrumentallehrer*innen genießen in der Regel hohes Vertrauen sowohl von Kindern und Jugendlichen als auch von deren Eltern. Die Autorität der musikalischen Leiter*innen und Lehrer*innen wird anerkannt und Ihre Kompetenz und Arbeit wertgeschätzt. Gerade das gemeinsame Singen und Musizieren vor allem auch im Kontext gelungener Aufführungen berührt emotional stark und schafft innerhalb der Chor- oder Instrumentalgruppe und auch gegenüber der Leitungsperson ein starkes Wir-Gefühl und Nähe. Mitunter können die Gruppenleitenden und oder Musiklehrenden von Kindern oder Jugendlichen fast als „Stars gefeiert“ oder als Vorbilder „vergöttert“ werden. Diese Bindekraft, das emotionale Erleben, das kraftvolle Spüren der Gemeinschaft, die Eröffnung von fachlichen, menschlichen und sozialen Lernfeldern aufgrund einer großen Vertrauensbeziehung sind einerseits große Stärken der Arbeit, gleichzeitig können gerade diese positiven Emotionen einen Raum schaffen, in dem Grenzverletzungen und Missbrauch ermöglicht werden.

2. Leitungszentrierte Arbeit:

Chor- und Ensembleleiter*innen sowie Unterrichtende haben gegenüber Kindern und Jugendlichen eine besondere Vorbildfunktion aber auch Machtposition. Gerade im Chorbereich müssen sich individuelle Vorlieben einzelner Kinder oder Jugendlicher innerhalb des gemeinsamen Programms mitunter unterordnen. Die Programme werden in aller Regel nach musikalisch-pädagogischen und weiteren inhaltlichen und fachlichen Gesichtspunkten durch die verantwortliche Leitung festgelegt. Dieses Machtgefälle kann im Besonderen als Grenzüberschreitung gedeutet oder als solches eingesetzt werden.

Als hilfreich und risikomindernd hat sich die Einrichtung von Chorbeiräten etc. erwiesen, die strukturell beitragen, dass Alleinentscheidungen seitens der Leitung nicht die Regel sind.

3. Leistungsperspektive:

Musikalische Chor- und Ensemblearbeit sowie instrumentaler und vokaler Unterricht hat immer auch eine Leistungsperspektive. Am Ende einer Probenphase soll die eingeübte Musik vor anderen Menschen präsentiert und aufgeführt werden. Im (Einzel)unterricht sollen die musikalischen und musikalisch-technischen Fertigkeiten ausgebaut und immer weiter verfeinert werden. Leitungs- und Unterrichtspersonen haben in der Regel einen leistungsorientierten Anspruch an die Schüler*innen, Chorsingende und Ensemblemitglieder. Hierdurch besteht seitens der Leitungs- und Lehrperson Gefahr, einzelne sehr leistungsorientierte und begabte Kinder und Jugendliche über Gebühr vor anderen herauszuheben, sie als Vorbild zu idealisieren und dadurch ein individuelles Abhängigkeitsverhältnis zu schaffen, das Grenzüberschreitungen erleichtert. Andererseits kann auch Unzufriedenheit über den musikalischen Leistungsstand eines Kindes oder Jugendliche/n seitens der Leitenden oder Lehrenden zu bloßstellenden Bemerkungen, abwertenden Kommentaren oder gar diskriminierenden Handlungen führen.

4. Ganzheitlichkeit:

Vokale und instrumentale Chorprobenarbeit, gerade mit Kindern und Jugendlichen, ist eine ganzheitliche Arbeit. Eigene Körpererfahrung (z.B. bezüglich Atmung, Haltung, etc.) und körperlicher (Gestaltungs-) Ausdruck (vor allem in der Vokal- und Chorarbeit) gehören unabdingbar zum Lerninhalt. Körperliche Berührungen können aus pädagogischen oder aufführungstechnischen Gründen Teil der Chorarbeit sein. Dies sind z. B. Hilfestellungen für richtige Atmung und Haltung, Anweisungen bei szenischen Proben, Bewegungsspiele/-lieder, Tänze.

Gleiches gilt für instrumentalen Einzelunterricht oder Chorleitungsunterricht.

5. Sozialkontakt:

Leiterinnen von Ensembles pflegen vor Ort oft ein aktives Sozialleben; es bestehen Familienfreundschaften oder Schulfreundschaften eigener Kinder mit anderen Kindern des Sozialraums. Sehr oft betreffen diese Kontakte auch Ensemblemitglieder. Somit ist die Abgrenzung zwischen beruflicher Tätigkeit und privatem Miteinander oft fließend. Dies kann Räume schaffen, in denen Grenzverletzungen und Missbrauch möglich werden.

6. Räumliche Situation Orgel:

Orgelschüler*innen, die sich in der Ausbildung befinden oder bereits Orgeldienste übernehmen, müssen regelmäßig üben. Beim Instrument Orgel kann dies in der Regel nicht in eigenen privaten geschützten Räumen geschehen, sondern nur in Kirchengebäuden. Diese sind teilweise unübersichtlich, nicht einsehbar, entfernt zu nächstliegenden Häusern. Orgelübende sind oft außerhalb der Öffnungszeiten und deswegen allein im Kirchenraum. Je nach baulicher Konzeption ist der Bereich, in dem die Orgel steht, für jede/n zugänglich, so dass sich der/die Orgelübende räumlich nicht schützen kann (z.B. durch verschließbare Zugänge zur Orgelempore). Durch die baulichen Gegebenheiten ist nicht davon auszugehen, dass im extremen Fall eines Gewaltübergriffs Hilferufe außerhalb des Kirchengebäudes gehört würden.

Als hilfreich hat sich erwiesen, wenn für Kirchen und Orgeln transparente, einsehbare Belegungspläne geführt werden.

7. Gemeinschaftsquartiere:

Zur Ensemblearbeit mit Kindern und Jugendlichen gehören häufig Freizeiten, Proben- und Konzertfahrten, die mit Blick auf einkommensschwächere Beteiligte auch mit Unterkünften in einfachen Standards ausgeführt werden. Insbesondere bei Beteiligung an Kirchentagen oder Posaumentagen sind Hallenübernachtungen, Übernachtungen in Schulen etc. erforderlich. Dabei kann gemeinsame Übernachtung von Leitungspersonen mit Schutzbefohlenen in gemeinsamen oder nur provisorisch voneinander getrennten Räumen erforderlich sein.

Als hilfreich und risikomindernd haben sich die Bekanntgabe von Vertrauenspersonen vor Beginn einer Freizeit („Nummer bei Kummer“) und ggf. die Einrichtung eines „Safe space“ (Ort, an dem Teilnehmende Schutz und Hilfe, z. B. auch bei Mobbing erwarten können) erwiesen.

8. Die Punkte 1-7 sind bei Kindern und Jugendlichen besonders in den Blick zu nehmen.

Die potenziell gefährdenden Situationen und Mechanismen bestehen in der Arbeit mit Erwachsenen aber ebenso. Dies gilt insbesondere für die emotionale Bindekraft und den Leistungsanspruch kirchenmusikalischer Arbeit.

IV. PERSONALAUSWAHL UND ENTWICKLUNG, SENSIBILISIERUNG UND FORTBILDUNG

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, zu deren Dienstauftrag Ensembleleitung oder pädagogische Aufgaben gehören, sind verpflichtet, die Schulungsangebote der Ev. Landeskirche in Baden wahrzunehmen; die Schulungen sind alle 5 Jahre zu wiederholen.

Regelmäßig tätiges ehrenamtliches Personal in den genannten Bereichen ist zur Teilnahme an den Schulungsangeboten ebenfalls verpflichtet.

Vor Beginn einer Maßnahme (Lehrgang, Freizeit etc.) ist das gesamte Team der Mitarbeitenden zu sensibilisieren; ggf. sind Regelungen im Hinblick auf die Spezifika des Ortes oder des Programms zu ergänzen.

Teilnehmende einer Maßnahme werden auf das Schutzkonzept hingewiesen, das ihnen vorab zur Verfügung gestellt wird.

Teilnehmende regelmäßiger Angebote sollen an der Weiterentwicklung und Ergänzung des geltenden Schutzkonzeptes in einem partizipativen Prozess beteiligt werden.

V. FÜR DIE ARBEIT GILT FOLGENDER VERHALTENSKODEX:

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit Kolleg:innen, Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen an kirchlichen Angeboten ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch ein durch Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse faktisch entstehendes Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze Abhängigkeiten nicht aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung.-Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, wirke ich daran mit, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen eingeleitet werden können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen. Ich lasse mich im Zweifelsfall beraten und unterstützen.
5. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.

VI. FACHLICHE STANDARDS FÜR DEN BEREICH KIRCHENMUSIK

Für den Arbeitsbereich Kirchenmusik wurden zusätzlich die nachfolgenden fachlichen Standards entwickelt. Sie beschreiben spezifische Situationen im kirchenmusikalischen Kontext und gelten gleichermaßen für hauptberuflich, nebenberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende, Honorarkräfte sowie für Leitende kirchenmusikalischer Angebote (z. B. auch mitarbeitende Eltern oder Minderjährige, z. B. Teamerinnen und Teamer) und für alle Teilnehmenden/Beteiligten.

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN FÜR DIE NACHFOLGENDEN FACHLICHEN STANDARDS

Die Bezeichnung „Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen“ umfasst sowohl minderjährige als auch volljährige Personen. Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst im Folgenden alle oben genannten Gruppen.

SITUATIONEN UND THEMENFELDER

Diese fachlichen Standards betreffen folgende Situationen und Themenfelder:

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. Disziplinierende Maßnahmen
6. Sprache und Wortwahl
7. Medien und Soziale Netzwerke
8. Umgang mit Belohnungen und Geschenken
9. Besondere Situationen im kirchenmusikalischen Kontext

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.

- Alle Mitarbeitenden sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Dies gilt sowohl im Bezug auf physischer wie auch auf psychischer Ebene. Individuelle Grenzen werden erfragt und geachtet.
- Personen, die sich in ihrer Privatsphäre verletzt fühlen, haben das Recht, dies zu verbalisieren und/oder die Situation zu verlassen.

- Übergriffige Verhaltensweisen wie zum Beispiel anzügliche Kommentare, unerwünschte Berührungen oder eine unangemessene Verwendung von Kosenamen sind nicht gestattet. Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen, zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Exklusive oder vom sozialen Umfeld isolierende Freundschaften von Mitarbeitenden mit einzelnen Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen sind verboten.

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 alters- und situationsgerecht erfragter Wille ausnahmslos zu respektieren ist.

- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen, auch in Verbindung mit dem Versprechen von Belohnungen oder der Androhung von Strafen, sind verboten.
- Körperkontakt zum Zweck der Versorgung oder des Trostes bedarf besonderer Aufmerksamkeit und sollte nach Möglichkeit und (Pflege-)Bedarf mit den Sorgeberechtigten vereinbart werden.
- Körperberührungen aus pädagogisch benennbaren Gründen sind zurückhaltend einzusetzen, müssen vorab genau erklärt werden und sind **nie** ohne die jederzeit widerrufbare Zustimmung erlaubt. Im Falle einer Ablehnung wird dies respektiert und akzeptiert. Wo möglich, soll Körperkontakt durch andere spielerische Mittel ersetzt werden.

3. Beachtung der Intimsphäre

Die Intimsphäre aller Menschen ist zu achten und zu schützen.

- Die Intimsphäre ist der ganz persönliche Lebensbereich eines Menschen. Teil der Intimsphäre sind unter anderem Übernachtungszimmer oder persönliche Umkleieräume.
- Gemeinsames Umkleiden von Mitarbeitenden zusammen mit Kindern und Jugendlichen in einem Raum (z. B. vor oder nach Konzerten) ist nur im begründeten Ausnahmefall gestattet und keinesfalls unter nur vier Augen. Falls eine räumliche Trennung nicht möglich, ist zeitliche Trennung vorzunehmen.
- Gemeinsame Körperpflege mit Kindern und Jugendlichen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist verboten.
- Niemand darf in unbekleidetem Zustand (z. B. beim Umziehen oder Duschen) beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden (Straftatbestand). Diesbezügliche Einwilligungen sind unwirksam.

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. Den Teilnehmenden sind spätestens zu Beginn der Maßnahme konkrete Personen aus dem Team als Ansprechpartner für den Fall von Grenzverletzungen zu benennen, ggf. mit Telefonnummer („Nummer gegen Kummer“).

- In der Regel finden keine Übernachtungen im gleichen Raum (z. B. auf Freizeiten) gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen statt.
- Private Urlaube mit Schutzbefohlenen sind den Mitarbeitenden verboten, es sei denn, es besteht eine familiäre oder quasi familiäre Vertrauensbeziehung, die dies rechtfertigt und es liegt das ausdrückliche Einverständnis der Sorgeberechtigten vor. In solchen Fällen ist der/die Dienstvorgesetzte vorab zu informieren. Gleiches gilt für Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden, jedoch ist Information des/der Dienstvorgesetzten nicht erforderlich, wenn es sich um Übernachtungseinzelfälle aufgrund von Schul- oder Jugendfreundschaften von Familienangehörigen handelt.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sind mindestens zwei erwachsene Begleitpersonen verpflichtend. Außerdem muss gewährleistet sein, dass je nach Altersstruktur der Teilnehmenden pro 10 minderjährige Teilnehmende mindestens eine Begleitperson zur Verfügung steht. Werden Jugendliche als Begleitpersonen eingesetzt, so soll eine „Juleica-Card“ oder eine vergleichbare Lehrgangsteilnahme vorliegen. Schulungen zum Thema Nähe-Distanz sollen gemäß den in der Landeskirche geltenden Bestimmungen absolviert worden sein.
- Es ist auf eine ausgewogene Geschlechterzusammensetzung der Begleitpersonen in Bezug auf die zu betreuende Gruppe zu achten.
- Wenn bei Freizeiten ein Übernachtungsraum betreten werden muss, betreten Aufsichtspersonen den Raum nur nach Ankündigung (Anklopfen) und nicht allein.

Sind diese Rahmenbedingungen in der Praxis, z. B. aufgrund Beschaffenheit der Unterkunft, im Einzelfall nicht umsetzbar, so ist Transparenz und die Zustimmung der Sorgeberechtigten Voraussetzung.

5. Disziplinierende Maßnahmen

Disziplinierende Maßnahmen dürfen nicht der Bestrafung dienen. Sie haben das Ziel einer Verhaltensänderung, dürfen die persönlichen Grenzen nicht überschreiten, müssen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen und angemessen, konsequent und für die Betroffenen nachvollziehbar sein.

- Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist untersagt, sofern nicht Gefahr für Leib oder Leben besteht. Diesbezügliche Einwilligungen sind unwirksam.

- Beschämende oder bloßstellende Maßnahmen sind verboten.
- Aktionen, die mit körperlichen oder psychischen Risiken verbunden sind (z. B. Mutproben, Initiationsriten), sind verboten. Diesbezügliche Einwilligungen sind unwirksam.

6. Sprache und Wortwahl

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

- Sprachliche Grenzverletzungen sind zu unterbinden. Dazu gehören z. B. diskriminierende Äußerungen, abfällige Bemerkungen, Bloßstellungen oder sexualisierte Äußerungen.
- Seitens der Mitarbeitenden ist die Verwendung von Kosenamen und abwertenden Spitznamen zu unterlassen.
- Alle Mitarbeitende beziehen gegen jedes diskriminierende, gewalttätige oder grenzverletzende Verhalten aktiv Stellung

7. 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 miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.
- Medien mit pornografischen, diskriminierenden, gewaltverherrlichenden, rassistischen, sexistischen oder extremistischen Inhalten sind verboten.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, auch im Bereich Medien und Soziale Netzwerke aktiv gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing vorzugehen.

8. Umgang mit Belohnungen und Geschenken

Der Umgang mit Belohnungen und Geschenken ist reflektiert und in jedem Fall transparent zu handhaben, da exklusive Geschenke emotionale Abhängigkeit fördern können.

- Belohnungen, Geschenke und finanzielle Zuwendungen von Mitarbeitenden an einzelne Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen ohne sachliche Begründung haben zu unterbleiben.
- Bevorzugen einzelner Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen ohne sachliche Begründung sind verboten.

Abweichungen von einer Regel sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich insbesondere im Falle, dass eine familiäre oder quasi familiäre Vertrauensbeziehung besteht, die dies rechtfertigt, und das Einverständnis der Sorgeberechtigten vorliegt.

9. Besondere Situationen im kirchenmusikalischen Kontext

- Einzelsituationen (z. B. Einzelunterricht, Einzelgespräche, Übungseinheiten usw.) sind nur in den dafür vorgesehenen, geeigneten Räumlichkeiten erlaubt. Die Räume müssen von außen zugänglich, während des Unterrichts nicht verschlossen und ausreichend beleuchtet sein. Idealerweise haben Türen Glaseinsätze.
- Unterricht mit Minderjährigen in Privaträumen der Lehrkraft ist nur ausnahmsweise und nur mit Genehmigung der Sorgeberechtigten erlaubt. Im Falle, dass Privaträume regelmäßig hierfür genutzt werden, ist der/die Dienstvorgesetzte vorab zu informieren.
- Unterrichtsmethoden, Übungen, Spiele und Aktionen sind so zu gestalten, dass sie keine Angst machen und nicht grenzüberschreitend sind. Beschämende oder bloßstellende Maßnahmen (z. B. Erniedrigung im Zusammenhang mit der persönlichen, z. B. sängerischen Leistung) sind verboten.
- Personen dürfen weder auf Grund ihres Geschlechts noch aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion oder ihrer sexuellen Orientierung bevorzugt oder benachteiligt werden.
- Die äußere Erscheinung von Menschen ist zunächst Privatsache. Anforderungen an das Äußere, z. B. im Zusammenhang mit einheitlicher Konzertkleidung, sind sensibel und grenzachtend zu formulieren.
- Eltern können unangemeldet Unterrichtsveranstaltungen und Proben aufsuchen. Sie dürfen jedoch darauf hingewiesen werden, dass dies nicht im Sinne eines regelmäßigen Teilnahmerechts genutzt werden soll.

Sind diese Rahmenbedingungen in der Praxis nicht umsetzbar, z. B. weil Kirchen aus Sicherheitsgründen verschlossen sein müssen, ist bei Minderjährigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten Voraussetzung. Diese kann, z. B. mit der Anmeldung zum Orgelunterricht, auch generell erteilt werden.

Im Rahmen der Anmeldung zum Einzelunterricht sind Schutzkonzept und Anlaufstellen zur Hilfe für Betroffene zu thematisieren und zugänglich zu machen; konkrete Feedbackwege für Schüler:innen und ggf. deren Eltern sind aufzuzeigen.

VII. BESCHWERDEVERFAHREN:

UMGANG MIT ÜBERTRETUNGEN DES VERHALTENSKODEXES UND DER FACHLICHEN STANDARDS

Grenzverletzungen sind grundsätzlich zu thematisieren und nicht zu übergehen. Was Mitarbeitende in grenzverletzenden Situationen sagen oder tun, darf weiter erzählt werden. Ansprechpartner:innen dafür sind Dienstvorgesetzte, das Team, Kolleg:innen des Vertrauens oder die Sorgeberechtigten.

- Mitarbeitende und Leitende dürfen und sollen grundsätzlich auf ihr Verhalten angesprochen werden.
- Mitarbeitende haben eigene Übertretungen des Verhaltenskodexes und der fachlichen Standards der jeweiligen Leitung transparent zu machen. Gleiches gilt für Übertretungen durch andere Mitarbeitende.
- Bei Beratung des weiteren Vorgehens ist grundsätzlich die bzw. der Vorgesetzte oder eine landeskirchliche Ansprech- und Meldestelle frühzeitig hinzuziehen.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, angemessene Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen, Personalgesprächen oder Supervision.

Erleiden Mitarbeitende selbst Grenzverletzungen durch Personen, zu denen ein Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnis besteht, sollen das Team oder die / der Dienstvorgesetzte informiert werden. Es wird empfohlen, eine Fachberatungsstelle hinzuzuziehen, um sich über das weitere Vorgehen beraten zu lassen. Auch anonyme Hilfe Beratung und Hilfe ist möglich.

Ansprechpartner, Vertrauenstelefon und externe Fachberatungsstellen: siehe Abschnitt „Anlaufstellen“

VIII. HANDLUNGSPLAN

Im Bereich der landeskirchlichen Kirchenmusik ist zu unterscheiden:

- a) Meldungen betreffen Verhalten von Mitarbeitenden der Landeskirche: Es gilt der Interventionsplan der Landeskirche. Verfahrenszuständigkeit Rechtsreferat und Stabsstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche.
- b) Meldungen betreffen Verhalten von Ehrenamtlichen oder Honorarkräften: Der jeweilige Arbeitsbereich hat ein Interventionsteam einzurichten. Verfahrenszuständigkeit: Abteilungsleitung (verpflichtende Meldung) in Absprache mit Referatsleitung, Rechtsreferat und Stabsstelle. Das Interventionsteam hat die Vermutung eines sexualisierten Übergriffs hinsichtlich Plausibilität und Gefährdungssituation zu prüfen. Dabei wird es von der Stabsstelle im

EOK unterstützt. Im Falle unbegründeter Vermutung erfolgt Rehabilitation, im Falle begründeter Vermutung ist der Fall an die Meldestelle im EOK zu übergeben.

IX. ANLAUFSTELLEN

Vertrauenstelefon der Landeskirche – kostenlos und anonym

Telefonzeiten Mittwoch von 12:00 bis 13:00 Uhr Donnerstag von 17:00 bis 18:00 Uhr 0800 5891629 wiebke.mueller@ekiba.de

Zentrale Anlaufstelle.help – kostenlos und anonym

Terminvereinbarung für telefonische Beratung Montag von 16:30 bis 17:30 Uhr Dienstag bis Donnerstag von 10:00 bis 12:00 Uhr 0800 5040112

zentrale@anlaufstelle.help

<https://www.anlaufstelle.help>

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch – kostenlos und anonym

Telefonzeiten Montag, Mittwoch und Freitag von 09:00 bis 14:00 Uhr Dienstag und Donnerstag von 15:00 bis 20:00 Uhr 0800 2255530

<https://nina-info.de/hilfe-telefon>

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de>

Beschwerdestelle für Angebote der landeskirchlichen Kirchenmusik (Fachabteilung)

Evangelische Kirche in Baden

Abteilung Musik, Mission und Gottesdienst

LKMD Kord Michaelis

Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe, 0721 9175-306/307

kirchenmusik@ekiba.de

Meldestelle für Diakonie und Kirche

Frau Sabine Wöstmann

Tel: 0721-9175-608

sabine.woestmann@ekiba.de

Evangelische Kirche in Baden
Abteilung Musik, Mission und Gottesdienst
LKMD Kord Michaelis
Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe, 0721 9175-306/307
kirchenmusik@ekiba.de
www.ekiba.de

ENTWURF NACH ERPROBUNG UND RÜCKMELDUNG,
Stand: 07/2025