

Fürsorge- und Schutzkonzept BMCO

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Über den Bundesmusikverband Chor & Orchester e. V. (BMCO)
3. BMCO-Leitbild und BMCO-Compliance
4. Rechtliche Grundlage, Begrifflichkeiten und beteiligte Personen
 - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Begrifflichkeiten und Beispielsituationen
 - Differenzierung Meldung, Fall, Beschwerde beim BMCO
 - Umgang mit Meldungen und Benachteiligungsschutz
 - Anlaufstellen und beteiligte Personen beim BMCO
 - Themis - Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.
 - BMCO-Beschwerdestelle
 - BMCO-Interventionsteam
5. Interventionsplan
 - Interne und externe Notfallnummern
 - Allgemeiner Verfahrensablauf beim BMCO
 - Verfahrensablauf nach AGG
 - Maßnahmen und arbeitsrechtliche Sanktionen beim BMCO

1. Präambel

Als Bundesmusikverband Chor & Orchester e. V. stehen wir für eine wertschätzende, respektvolle und vertrauensvolle Zusammenarbeit, lehnen jede Form von (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch ab und setzen uns aktiv dafür ein, dass unser Arbeitsumfeld ein sicherer und diskriminierungssensibler Raum ist. Jede Form der Diskriminierung widerspricht unserem Leitbild und den Werten unserer Compliance-Richtlinie. Das Thema Prävention und den Umgang mit grenzüberschreitenden Situationen nehmen wir als Geschäftsführung sehr ernst.

Wir möchten Schutz und Orientierung bieten. Wir lassen uns von einer klaren Vision für die Amateurmusik und gemeinsamen Werten leiten. Unser Fürsorge- und Schutzkonzept soll dafür sorgen, dass sich alle Menschen beim BMCO so sicher wie möglich fühlen und in grenzüberschreitenden Situationen wissen, wie sie und wir damit umgehen. Es bietet klare Meldewege, transparente Verfahren und konkrete Ansprechpersonen für verschiedene Situationen. Es ist Ausdruck unserer Haltung: Wir hören hin, wir kümmern uns, wir übernehmen Verantwortung.

Wir sind viel unterwegs: auf Dienstreisen, bei Veranstaltungen, zu Gesprächen mit Partner*innen, auf Tagungen und Kongressen. Und wir sind viel im Austausch mit anderen Menschen: im BMCO-Team durch eine intensive Zusammenarbeit – digital oder im Büro –, aber auch extern mit Politiker*innen, Öffentlichkeit oder Vertreter*innen von anderen Verbänden und Vereinen. Gerade in diesen vielfältigen Situationen, die von gegenseitigem Vertrauen, Offenheit und der gemeinsamen Verbundenheit zur Musik geprägt sind, ist es wichtig, Grenzen zu wahren, klare Regeln als Gemeinschaft zu leben und respektvoll miteinander umzugehen. Denn auch dabei bestehen ungleiche Machtverhältnisse, in denen Grenzüberschreitungen vorkommen können.

Das Fürsorge- und Schutzkonzept gilt für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden des BMCO, Honorarkräfte und Dozent*innen, das ehrenamtliche Präsidium sowie alle Personen, die sich beim BMCO einmalig oder wiederholt ehrenamtlich engagieren, z. B. als Helfer*innen bei Veranstaltungen.

Dieses Schutzkonzept ist auch Teil unserer Haltung als lernende Organisation: Es wird mit uns wachsen, sich weiterentwickeln und den Wandel unserer Arbeitsrealitäten – analog wie digital – begleiten. Dafür laden wir alle ein, diesen Prozess stetig mit uns zu reflektieren und mit uns dazu in einem offenen Austausch zu bleiben.

Herzlichst

Die Geschäftsführung
des Bundesmusikverbands Chor & Orchester e. V.



Theresa Demandt



Lorenz Overbeck



2. Über den Bundesmusikverband Chor & Orchester e. V.

Der Bundesmusikverband Chor & Orchester (BMCO) ist der Spitzenverband der Amateurmusik in Deutschland. Er repräsentiert 21 weltliche und kirchliche Chor- und Orchesterverbände mit circa 100.000 Ensembles und vertritt gegenüber Politik und Öffentlichkeit die Interessen von 16,3 Millionen Menschen, die in ihrer Freizeit Musik machen. Wir setzen uns dafür ein, die nötigen Rahmenbedingungen für das Amateurmusizieren zu verbessern und dass Chöre, Orchester, Musikvereine und die Kirchenmusik in der Öffentlichkeit stärker sichtbar werden. Dafür greifen wir gesellschaftlich relevante und aktuelle Themen auf, vernetzen uns mit anderen Organisationen und Entscheidungsträger*innen, koordinieren Fördermittel, organisieren Veranstaltungen mit bundesweiter Strahlkraft und unterstützen die Amateurmusikszene mit unserem Wissensportal frag-amu.de.

Der Bundesmusikverband Chor & Orchester ist parteipolitisch unabhängig, ehrenamtlich geführt, glaubwürdig und verlässlich. Er lässt sich leiten von der Begeisterung für die Musik und das Musikmachen, von dem Bewusstsein, dass Musik und musikalische Betätigung zu allen Lebensaltern und Lebensphasen gehören, von der Gewissheit, dass qualitätsvolle Breitenarbeit musikalische Entwicklungen bis zur Spitze ermöglicht, und von der Überzeugung, dass musizierende Menschen Glück, Freude und Lebensqualität erleben und weitergeben.

3. Leitbild des BMCO und Compliance-Richtlinie des BMCO

Die beiden folgenden Dokumente sind Teil unseres Selbstverständnisses und durch unsere Satzung erforderlich. In unserem Leitbild könnt ihr nachlesen, was unsere Vision, unsere Mission und unsere Grundsätze sind. Unsere Compliance-Richtlinie füllt unsere Mission mit Werten, von denen wir uns konkret leiten lassen. Sie spiegelt wider, wie wir beim BMCO miteinander und mit unseren Zielgruppen umgehen.

Leitbild

Gemeinsam für die Amateurmusik

Musik verbindet Menschen und Kulturen. Musizierende Menschen erleben Glück, Freude und Lebensqualität und geben sie weiter. Gemeinsames Musizieren in Chören, Orchestern, Musikvereinen, weltlichen oder kirchlichen Gruppen stärkt das körperliche und emotionale Wohlbefinden, stiftet Zugehörigkeit und fördert die Selbstwirksamkeit. Es fördert zudem Empathie, sozialen Zusammenhalt und das kulturelle Verständnis füreinander. Musizieren im Ensemble schafft also im Miteinander etwas, das größer ist als die Summe der Stimmen, Instrumente und Ensemblemitglieder.

Amateurmusizieren bezeichnet dabei musikalische Aktivitäten von Personen, die keine professionellen Musizierenden sind. In Deutschland sind die Ensembles der Amateurmusik überwiegend in Vereinsform organisiert und als solche existentiell auf Engagement und Ehrenamt angewiesen.



Amateurmusik sorgt damit nicht nur für Gemeinschaft, individuelle Erfüllung und die Möglichkeit zum kreativen Selbstausdruck, sondern bewahrt und entwickelt das immaterielle Kulturerbe weiter und stärkt darüber hinaus die Demokratie und die Gleichwertigkeit von Lebensverhältnissen.

1. Unsere Vision:

Alle Menschen in Deutschland haben Zugänge zum gemeinsamen Musizieren und wissen um die positiven Wirkungen des Musizierens. Die entsprechenden Strukturen sind nachhaltig mit den benötigten Ressourcen ausgestattet.

2. Unsere Mission:

Wir orientieren uns an den Bedarfen unserer Mitgliedsverbände, gestalten relevante gesellschaftliche und politische Entwicklungen mit und entwickeln passgenaue Maßnahmen zur Sichtbarmachung der Anliegen der Amateurmusik in der Öffentlichkeit.

2.1. Wir informieren, inspirieren und vernetzen

Wir agieren in einem großen Netzwerk mit unseren Mitgliedsverbänden sowie interdisziplinär mit national und international handelnden Organisationen, Institutionen und Personen. Aus diesem Austausch entwickeln wir zukunftsweisende Impulse, passgenaue Handlungsempfehlungen und Beratungsangebote für die Amateurmusik und vernetzen relevante Akteure.

2.2. Wir vertreten die Interessen der Amateurmusik

Wir sind der erste Ansprechpartner und das Sprachrohr für die gesamte Amateurmusik und vertreten die Interessen insbesondere unserer Mitgliedsverbände gegenüber der Politik, um die notwendigen Rahmenbedingungen zu verbessern und die öffentliche Wahrnehmung zu stärken.

2.3. Wir fördern die Amateurmusik

Wir entwickeln im direkten Austausch mit dem Bund passgenaue Förderprogramme zu unterschiedlichen Schwerpunkten für die Unterstützung der Amateurmusik, führen diese durch, begleiten die geförderten Projekte und evaluieren die Ergebnisse.

3. Unsere Werte und Grundsätze

3.1. Wir stehen für Vielfalt

Amateurmusik ist vielfältig aufgrund der verschiedenen Musikstile und durch die vielen unterschiedlichen Menschen, die sie machen und die sich für sie engagieren. Wir schätzen und



unterstützen alle Amateurmusizierenden – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Weltanschauung, Erfahrung und Möglichkeiten. Dies soll sich bei uns auch in der Besetzung und der Arbeit der Gremien und Beschäftigten widerspiegeln.

3.2. Wir handeln nachhaltig

Als national und übernational anerkannter kulturpolitischer Akteur verfolgen wir den Anspruch, die UN-Nachhaltigkeitsziele im Bereich der Amateurmusik umzusetzen. Das bedeutet, dass wir eine Kultur der Nachhaltigkeit leben und durch das eigene Verhalten, politische Engagement oder berufliche Handeln eine zukunftsfähige und lebenswerte Welt von morgen erhalten und gestalten.

3.3. Wir begegnen einander wertschätzend

Ein respektvoller Umgang ist für uns selbstverständlich. Wir setzen uns dafür ein, dass Amateurmusikensembles sichere Orte sind. Wir lehnen jede Form von (sexualisierter) Gewalt ab.

Wir verfolgen den Grundsatz, alle Anfragen serviceorientiert zu beantworten – das umfasst lösungsorientierte Beratung, genau zuzuhören und klar zu kommunizieren.

3.4. Wir entwickeln uns gemeinsam weiter

Wir sind offen für neue Themen und Entwicklungen. Das bedeutet, dass wir gesellschaftliche Entwicklungen als Kulturwandel begreifen und die digitale Transformation beobachten und zur Weiterentwicklung und Vereinfachung von Organisations- und Verwaltungsstrukturen nutzen. Wir begreifen uns als lernende Organisation und fassen Veränderungen vor allem als Chancen auf, ohne dabei Traditionen aus dem Blick zu verlieren.

3.5. Wir fördern Demokratie

Die Amateurmusik fördert Teilhabe, Gemeinschaftssinn und Ausdruck kultureller Identität. Wir vertreten diese Werte der demokratischen Gesellschaft in Deutschland und setzen uns für deren Erhalt und eine resiliente Amateurmusikszene ein.

Beschluss der BMCO-Mitgliederversammlung am 09. November 2024

Compliance-Richtlinie

1. Wir ermöglichen

Wir beim BMCO verstehen uns als Dienstleister*innen für die Amateurmusikszene, Verbände, Politik, Öffentlichkeit und untereinander. Wir arbeiten so, dass die Bedürfnisse und Erwartungen aller Interessensgruppen bestmöglich erfüllt werden.

Intern unterstützen wir uns gegenseitig mit einer hilfsbereiten und lösungsorientierten Haltung.

2. Wir gehen respektvoll miteinander um und bekennen uns zu einer diversen Gesellschaft

Beim BMCO begegnen wir einander mit Respekt und Wertschätzung. Wir schätzen die Meinungen und Ideen aller Beteiligten und fördern ein Umfeld, in dem sich jede*r sicher fühlt.

Wir beim BMCO setzen uns aktiv für eine vielfältige und inklusive Gesellschaft ein. Beim BMCO wird niemand wegen der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften benachteiligt. Unsere Arbeit und unser Miteinander sind auf allen Ebenen von Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Lebensweisen, Kulturen und Identitäten geprägt.

3. Wir arbeiten partizipativ und kooperativ bei gleichzeitig klaren Entscheidungsstrukturen

Wir beim BMCO arbeiten partizipativ und kooperativ. Jede*r kann sich einbringen, und wir legen Wert darauf, gemeinsam tragfähige Lösungen zu finden. Teamarbeit und Zusammenarbeit stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Dennoch gilt: Bei zu unterschiedlichen Meinungen werden klare Entscheidungsbefugnisse genutzt, um handlungsfähig zu bleiben und den Prozess voranzutreiben.

Beim BMCO fördern wir eine Kultur des offenen Feedbacks. Fehler sind für uns eine Gelegenheit, voneinander zu lernen und uns weiterzuentwickeln. Konstruktive Kritik wird wertschätzend und lösungsorientiert geäußert.

4. Wir gehen sparsam und nachhaltig mit unseren Ressourcen um

Wir beim BMCO gehen verantwortungsvoll und sparsam mit Ressourcen um. Wir setzen die uns anvertrauten Mittel und unsere eigene Arbeitskraft so ein, dass sie den größtmöglichen Nutzen für die Amateurmusik und unsere Projekte entfalten.

Wir achten in unserer täglichen Arbeit und bei unseren Projekten auf umweltbewusste und ressourcenschonende Maßnahmen. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Entscheidungen langfristig positive Auswirkungen haben.

5. Wir bewahren unsere Integrität

Beim BMCO handeln wir so, dass jeglicher Verdacht auf persönliche Vorteile vermieden wird. Wir nehmen daher keine Geschenke, Einladungen oder andere Vergünstigungen an, die über eine angemessene Aufmerksamkeit hinausgehen.

Wir halten das Vier-Augen-Prinzip in allen ausgabenrelevanten Bereichen ein.

Bei einem eventuellen Vorliegen von Befangenheit kommunizieren wir aktiv und eigeninitiativ.

Beschluss der BMCO-Mitgliederversammlung am 09. November 2024

4. Rechtliche Grundlagen, Begrifflichkeiten und beteiligte Personen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Seit 2006 regelt das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#), dass Benachteiligung am Arbeitsplatz zu verhindern oder zu beseitigen ist. Dazu zählen alle Formen der Diskriminierung, bei denen eine Person aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des jungen und alten Lebensalters, aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität benachteiligt wird – wozu auch sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zählen¹. Damit wird das Thema Gleichbehandlung obligatorisches Thema für Führungskräfte und Arbeitgebende. Sie haben gegenüber ihren Mitarbeitenden eine Fürsorgepflicht zu erfüllen, die sowohl die Prävention als auch den Umgang mit Vorfällen umfasst. Die Einrichtung einer Beschwerdestelle ist außerdem eine der Pflichten durch das AGG. Daher setzen wir uns beim BMCO entschieden für eine Sensibilisierung zu den möglichen Tatbeständen nach AGG ein und formulieren mit diesem Fürsorge- und Schutzkonzept konkrete Maßnahmen im Umgang mit Vorfällen.

Begrifflichkeiten und Beispielsituationen

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind eine alters- und geschlechtsunabhängige Überschreitung individueller/subjektiver Grenzen und kommt in vielfältigen Formen und Abstufungen vor. Sie bezeichnet jede verbale und/oder körperliche, sexuelle oder sexualisierte Handlung, der andere gegen deren Willen ausgesetzt sind oder denen aufgrund körperlicher, seelischer, sprachlicher oder anders-gearteter (empfundener) Unterlegenheit nicht zugestimmt werden bzw. nicht widersprochen werden kann. Durch Ausnutzen von Privilegien/Macht wie z. B. Vertrauens- bzw. Überlegenheitspositionen werden die eigenen Bedürfnisse auf Kosten anderer befriedigt. Das heißt, es geht um Macht- und Gewaltausübung durch sexualisierte bzw. sexuelle Mittel.

Grenzverletzungen – Verhaltensweisen, die unabsichtlich die persönlichen Grenzen überschreiten

Beispiele	Motivation und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Aufklärung
<ul style="list-style-type: none"> - (Unangenehme) Blicke - (unangenehme oder unangebrachte) Komplimente und Fragen 	<p>Diese Verhaltensweisen geschehen ohne herabwürdigende Absicht, aus Unwissenheit, aufgrund von fehlender Wahrnehmung von (Scham-)Grenzen, ggf. sexuell intendiert, aber keinesfalls machtintendiert.</p>

¹ „Was ist Diskriminierung“: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/was-ist-diskriminierung-node.html>, letzter Zugriff: 08.12.2025, 11:30 Uhr

<ul style="list-style-type: none"> - Sexistische oder sexualisierende Äußerungen, Witze, Sprüche - (ungefragte) Berührungen oder Annäherungen 	<p>Zu deren Aufklärung ist eine Ansprech- und Entschuldigungskultur nötig, die eine Verhaltensänderung der grenzverletzenden Person nach sich zieht.</p>
---	--

Übergriffe - Absichtliche Grenzverletzungen körperlicher oder sprachlicher Art

Beispiele	Motivation und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Aufklärung
<ul style="list-style-type: none"> - anzügliche Blicke - Sexualisierte oder sexistische Gesten, Komplimente, Körperhaltungen, Bemerkungen, Fragen - Zweideutigkeiten, Äußerungen sexuellen Inhalts oder Tonfalls - Missachten der üblichen körperlichen Distanz (aufdringliche körperliche Annäherung oder Berührung) - Ignorieren von "Nein" des Gegenübers 	<p>Diese Verhaltensweisen geschehen absichtlich, durch bewusstes Missachten von (Scham-)Grenzen oder durch bewusstes oder unbewusstes (Aus)Nutzen von Machtasymmetrien. Sie sind unter Umständen sexuell intendiert und werden strategisch und planvoll begangen, wenn es bewusst geschieht.</p> <p>Zu deren Aufklärung ist eine Ansprech- und Entschuldigungskultur nötig, die eine Verhaltensänderung der grenzverletzenden Person nach sich zieht und eine vertrauliche und systemische Intervention erfordert.</p>

Gewalt – Bewusste und gezielte psychische oder körperliche Misshandlung, Erzeugen von Scham, Schmerz und Verletzungen

Beispiele	Motivation und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Aufklärung
<ul style="list-style-type: none"> - Nötigung zum Ansehen pornographischen Materials - Unsittliches Entblößen - "intime Stellen" anfassen - Aufforderung zu sexuellen Handlungen – auch als Gegenleistung - Eindringen in Körperöffnungen mit Körperteilen oder Gegenständen 	<p>Diese Verhaltensweisen geschehen aus den gleichen Gründen wie bei übergriffigem Verhalten und auf jeden Fall strategisch und planvoll. Dabei wird die sexuelle Selbstbestimmung radikal verletzt.</p> <p>Zu deren Aufklärung ist eine genaue Untersuchung des Sachverhalts nötig, mit der Sanktionen und disziplinarrechtliche Maßnahmen einhergehen.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Unabgesprochenes Verabreichen von Drogen - Vergewaltigung - Stalking 	
--	--

Differenzierung Meldung, Fall, Beschwerde beim BMCO

Um Klarheit darüber zu schaffen, in welchen Situationen gehandelt wird, differenziert dieses Konzept wie folgt:

Grundsätzlich gilt, dass auf jede **Meldung** (die Benachrichtigung der internen Beschwerdestelle) reagiert werden muss. So wird jede Meldung als **Fall** behandelt und erfordert damit eine **Intervention** (individuelle Maßnahmen, z. B. Dokumentation des Geschehens, Aufklärung, Sensibilisierung). Eine Intervention kann eine **allgemeine Sensibilisierungsmaßnahme des Teams** sein oder eine **größer angelegte Maßnahme** mit Folgen für einzelne Mitarbeitende oder die Gestaltung deines Arbeitsumfeldes.

Eine Meldung wird zu einer **Beschwerde nach AGG**, wenn die meldende Person das bei der **internen Beschwerdestelle ausdrücklich einfordert oder wenn sich im gemeinsamen Gespräch zwischen der sich meldenden Person und dem Team Beschwerdestelle herausstellt, dass es sich um einen Fall nach AGG handeln muss**; dann muss ein offizielles Beschwerdeverfahren eingeleitet werden, das nicht mehr aufgehoben werden kann und einen formal-juristischen Ablauf nach AGG erfordert.

Umgang mit Meldungen und Benachteiligungsschutz

Beim Umgang mit Meldungen steht der Schutz der Person, die sich jemandem anvertraut (**sich meldende Person**), im Mittelpunkt. Sie wird ernst genommen und die beschriebene Situation mit Vertraulichkeit behandelt. Dabei müssen auch alle weiteren beteiligten Personen (z. B. **Beobachter*innen**, die ggf. bei dem Vorfall dabei waren oder andere sachdienliche Informationen geben können) geschützt werden, indem maximale Anonymisierung und die Persönlichkeitsrechte gewahrt werden. Ihnen dürfen keine Konsequenzen für Ihre Meldung oder Beobachtung entstehen. Personen, gegen die sich die Meldung oder der Vorwurf richtet (**gemeldete Personen**), werden über die Vorwürfe informiert und erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme. Bis zur Klärung gilt die Unschuldsvermutung. Die Bearbeitung erfolgt sachlich, auch ihr Anliegen wird ernst genommen. Wir dulden beim BMCO keine Einschüchterung, Täter-Opfer-Umkehr und gehen bei eventuell bekanntwerdenden Repressalien gegenüber einer beteiligten Person vor.

Anlaufstellen und beteiligte Personen beim BMCO

Wenn du eine unangenehme Situation erlebt hast, hast du unterschiedliche Möglichkeiten, Menschen im Vertrauen anzusprechen. Dazu gehören selbstverständlich Personen in deinem privaten Umfeld, aber auch anonyme Beratungsstellen. Möchtest du dich erst einmal anonym beraten lassen, empfehlen wir eine Kontaktaufnahme mit der Vertrauensstelle Themis.



Themis - Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.:

Der BMCO ist Mitglied bei [Themis](#), einer unabhängigen und überbetrieblichen Beratungsstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Kultur- und Medienbranche. Themis bietet Betroffenen, Zeug*innen, sowie Arbeitgebenden juristische und psychologische Beratung an - extern, kostenlos und anonym. Allen Menschen, die im Rahmen des BMCO agieren (Hauptamt, Ehrenamt, Helfende, Mitgliedsverbände etc. ...), steht es frei, sich jederzeit an diese Stelle zu wenden. Die Beratung ist kostenlos.

Die Themis Vertrauensstelle bietet juristische und psychologische Beratung auf Grundlage des AGG. Sie positioniert sich klar auf der Seite der Betroffenen und bietet ein vertrauliches, unabhängiges Umfeld für eine auftragsorientierte und vernetzte Beratung. Betroffene werden über ihre Rechte aufgeklärt, ein gemeinsames Vorgehen wird erarbeitet, und auf Wunsch wird bei der Beschwerdeführung oder anderen weiteren Schritten (wie der Suche nach einer geeigneten fachspezifischen Beratungsstelle) unterstützt.

Genauer zum Vorgehen und den wichtigen Standards der Vertrauensstelle ist insbesondere in diesem Flyer gut übersichtlich zusammengefasst: https://themis-vertrauensstelle.de/wp-content/uploads/2020/02/THEMIS_Standards_A4_dt_web.pdf

Kontakt details finden sich im Abschnitt „Notfallnummern“, auf Seite 12.

Beteiligte Personen beim BMCO

Wenn du eine unangenehme Situation erlebt hast und du möchtest, dass dein Arbeitgeber davon weiß und entsprechende Konsequenzen zieht, kannst du entweder eine **Führungsperson im BMCO informieren**. Das sind alle Team-, Projekt-, Bereichsleiter*innen, die beiden Geschäftsführer*innen, das geschäftsführendes (gf.) Präsidium: diese Personen sind verpflichtet, den Sachverhalt an die Beschwerdestelle weiterzugeben. Die Führungspersonen sind nicht befugt, Maßnahmen allein durchzuführen oder Sanktionen auszusprechen, sondern nur in Rücksprache mit der Beschwerdestelle.

Oder du wendest dich direkt an die BMCO-Beschwerdestelle.

BMCO-Beschwerdestelle

Diese Stelle ist besetzt mit zwei Personen (= Team Beschwerdestelle). Das Team Beschwerdestelle wird von den Mitarbeitenden vorgeschlagen und für die Dauer von drei Jahren berufen. Eine vorzeitige Amtsniederlegung ist möglich. Eine erneute Benennung nach drei Jahren ist ebenso möglich, sofern die Personen erneut von den Mitarbeitenden vorgeschlagen werden.

Sie sind dazu angehalten, in jedem Fall etwas zu unternehmen, um auf die geschilderte Situation zu reagieren und haben die Aufgabe, im Sinne des Arbeitgebers ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld herzustellen. Sie hören zu und informieren dich über die nächsten möglichen Schritte. Außerdem begleiten sie dich bei Bedarf während des gesamten Interventionsprozesses. Das Team bietet aber keine juristische oder psychosoziale Beratung an. Sobald du dich an diese interne Stelle wendest (Meldung), ist das Team verpflichtet deinen Fall zu bearbeiten und zu handeln. Das Team Beschwerdestelle kann sich miteinander austauschen und unterliegt gleichzeitig Vertraulichkeits- und Transparenzpflichten.

Bei der Beschwerdestelle kannst du auch gezielt eine **Beschwerde nach AGG** einreichen. Beachte dabei, dass dies nicht wieder zurückgenommen werden kann, weil dabei ein formal-juristischer Ablauf

eingehalten werden muss. Das Team Beschwerdestelle agiert hier als Koordinationsstelle dieses Ablaufs. Ab hier muss die Geschäftsführung informiert werden.

Unabhängig davon, ob du bei der Beschwerdestelle eine Meldung machst oder eine Beschwerde (nach AGG) einreichst, muss das Team dem Fall nachgehen. **Denn:** Jede Meldung bei der Beschwerdestelle wird als Fall behandelt, und jeder Fall erfordert eine Intervention. Eine Intervention kann eine allgemeine Sensibilisierungsmaßnahme im Team sein oder eine größer angelegte Maßnahme mit Folgen für einzelne Mitarbeitende oder die Gestaltung deines Arbeitsumfeldes.

Interventionsteam

Um auf die vorliegende Situation zu reagieren und über erforderliche Maßnahmen zu beraten, beruft das Team Beschwerdestelle bei jedem gemeldeten Fall das Interventionsteam ein, das je nach Situation sehr klein sein oder auch eine größere Personengruppe umfassen kann (z. B. auch die Geschäftsführung, falls arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen werden müssen).

Die Aufgaben des Interventionsteams liegen in der Beratung für den Umgang mit Fällen, der Aufklärung des gesamten Teams und der nachhaltigen Schaffung eines sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes. Es besteht aus mindestens zwei und bis zu fünf Personen, die für jeden Fall separat zusammengerufen werden. Teil des Interventionsteams ist immer das Team Beschwerdestelle. Es entscheidet darüber, welche Personen noch hinzugezogen werden müssen. Je nach Fall kann das die jeweils vorgesetzte Person, die organisatorische Maßnahmen zum Schutz der sich meldenden Person ergreifen kann, sein. Sollte eine Person zur Umsetzung und zur Entscheidung über arbeitsrechtliche Maßnahmen benötigt werden, wird eine Person aus der Geschäftsführung hinzugezogen. Weitere Beobachter*innen (z. B. die zuständige Projekt- oder Bereichsleitung) oder andere beteiligte Personen können anlassbezogen punktuell eingebunden werden. Es empfiehlt sich außerdem, eine Person mit fachlicher Expertise (z. B. externe Beratung) hinzuzuziehen. Das Interventionsteam kann in aller Offenheit über die bekannten Fakten und Personen des Falles sprechen. Gleichzeitig unterliegt es einer qualifizierten Vertraulichkeit zum Rufschutz aller Beteiligten und gegenüber Dritten. Für einen bewussten Umgang mit Befangenheit können Personen, die Teil des Falls oder anderweitig befangen sind, nicht Mitglied im Interventionsteam sein. Das Interventionsteam evaluiert gemeinsam mit dem Team Beschwerdestelle die Maßnahmen. Die Gespräche mit der sich meldenden oder der gemeldeten Person finden immer nur mit dem Team Beschwerdestelle statt.

5. Interventionsplan

Im folgenden Abschnitt findet ihr Hinweise dazu, an wen ihr euch im Notfall wenden könnt. Außerdem beschreiben wir den Ablauf, wie mit Meldungen, Fällen oder Beschwerden beim BMCO umgegangen wird, wie das Verfahren dokumentiert wird und welche Sanktionen es geben kann.

Interne Notfallnummern

Beschwerdestelle des BMCO (Melde- und Beschwerdestelle nach AGG)

Julia de Simone: +49 7425 32 88 06-42/ awareness@bmco.de / Erreichbarkeit: 9–17 Uhr

Marieke Kreß: +49 7425 32 88 06 – 54/ awareness@bmco.de / Erreichbarkeit: 9–13 Uhr

Unser Team Beschwerdestelle ist für euch da. Ihr erreicht die Kolleginnen zur Terminvereinbarung telefonisch oder per Teams-Chat. Sie vereinbaren je nach Möglichkeit und Dringlichkeit ein digitales oder analoges Treffen, das gerne auch nach Feierabend oder in der Mittagspause möglich ist.

Anonyme Meldung

Möchtest du dich nicht direkt an eine der oben genannten Personen wenden, sondern BMCO-intern eine anonyme Meldung vornehmen, kannst du deine Meldung anonym auf dem Postweg an eine der beiden Personen vom Team Beschwerdestelle adressieren – bitte verwende dabei den Vermerk „vertraulich oder persönlich an“. Deine Angaben helfen dem BMCO dabei, Risiken und Muster zu erkennen, Schutzmaßnahmen einzurichten, um Wiederholung vorzubeugen.

Außerdem gibt es die Möglichkeit, [per digitalem Formular](#) eine anonyme Meldung zu machen.

Bei Veranstaltungen des BMCO richten wir eine physische Postbox ein, in der alle Beteiligten anonyme Meldungen abgeben können.

Externe Notfallnummern

Bei akuter Gefahr

Bitte melde dich direkt bei der Polizei oder Feuerwehr unter 110 oder 112.

Bei einem medizinischen Notfall

Bitte melde dich direkt beim Rettungsdienst unter 112.

Bei unmittelbarer Bedrohung vor Ort

Bitte melde dich beim Kontakt im Sicherheitskonzept für Veranstaltungen oder der zuständigen Leitung und der Polizei.



Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.

Kontaktaufnahme oder Terminvereinbarung ist telefonisch oder per E-Mail möglich:

- Telefonnummer: 030 23 63 20 20
- Sprechstunde: montags, mittwochs, donnerstags 10–12 Uhr; mittwochs, donnerstags 15–17 Uhr
- E-Mail: beratung@themis-vertrauensstelle.de

Detaillierte Infos und alle Kontaktdaten finden sich auf der Homepage: <https://themis-vertrauensstelle.de/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Kostenfreie juristische Beratung für alle Branchen und Diskriminierungsformen

- Hotline: 0800 54 65 46 5
- beratung@ads.bund.de

Detaillierte Infos finden sich auf der Homepage: www.antidiskriminierungsstelle.de

Bundesweites Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Kostenfreie Fachberatung telefonisch rund um die Uhr in 18 Sprachen

- Hotline: 116 016
- via Sofort-Chat, täglich von 12-20 Uhr

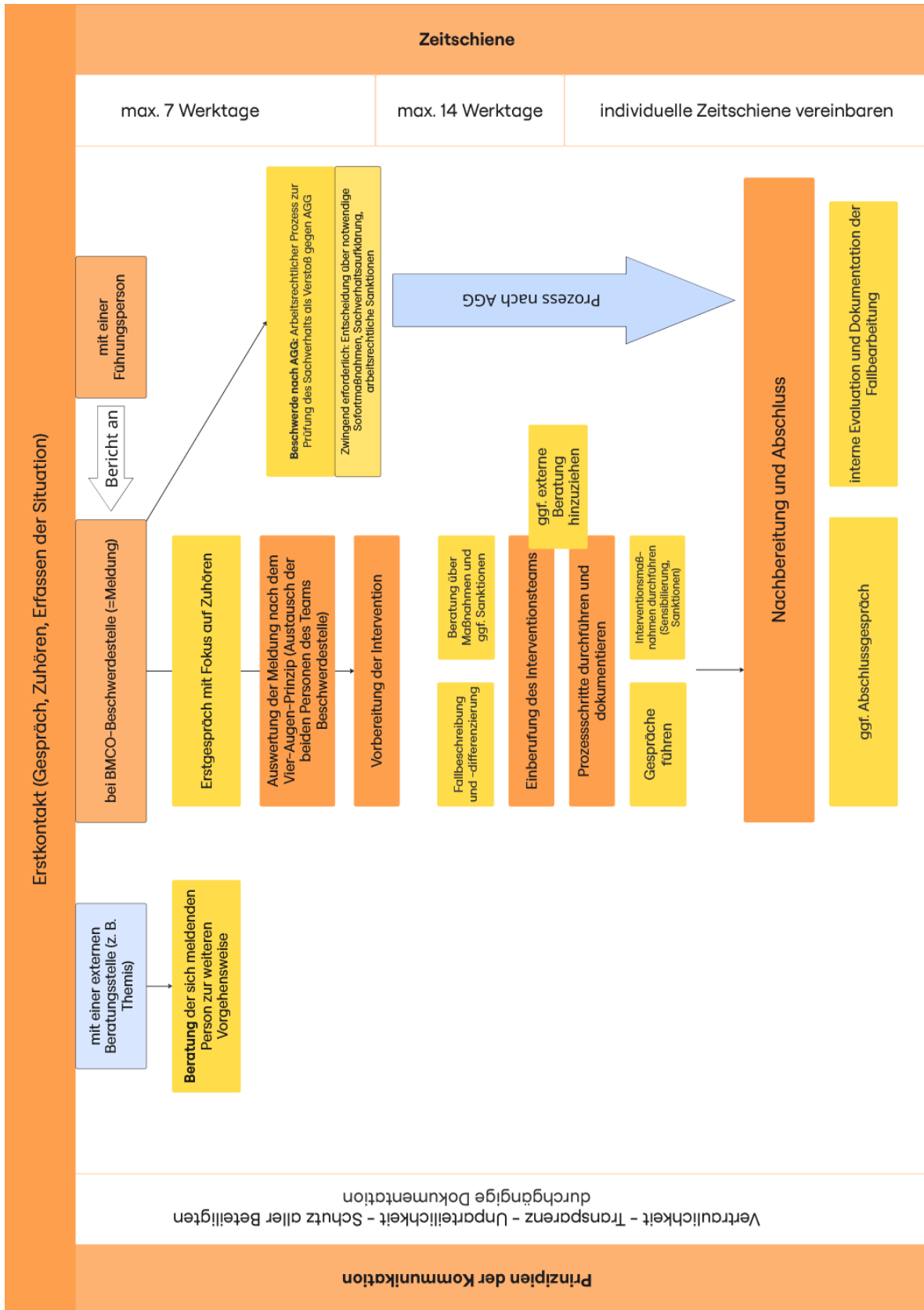
Detaillierte Infos finden sich auf der Homepage: www.hilfetelefon.de

Online-Datenbank für Betroffene von Straftaten (ODABS)

- Beratungsstellen, psychosoziale Prozessbegleitung, anonyme Spurensicherung

Detaillierte Infos finden sich auf der Homepage: www.odabs.org

Allgemeiner Verfahrensablauf beim BMCO



Die Kontaktaufnahme kann über unterschiedliche Wege geschehen: persönlich, telefonisch, schriftlich oder anonym. Die Schritte, die daraus folgen, unterscheiden sich je nachdem, welche Stelle kontaktiert wurde.

Bei einer **anonymen Meldung** berät das Team Beschwerdestelle über die Risiken und Muster sowie allgemeine Schutzmaßnahmen, um Wiederholung vorzubeugen.

Geht eine **Meldung bei der internen Beschwerdestelle des BMCO** ein, laufen folgende Schritte ab:

Auswertung der Meldung

- Im Anschluss wird das Gespräch nach dem Vier-Augen-Prinzip vom Team Beschwerdestelle ausgewertet, um die Gefahr subjektiver Verzerrung zu minimieren und die Qualitätssicherung zu gewährleisten. Bei diesem Auswertungsgespräch sollte die Situation gut beschrieben und nach Möglichkeit mit O-Tönen der sich meldenden Person dokumentiert werden. Dabei muss darauf geachtet werden, dass direkte Zitate und Interpretationen voneinander unterschieden werden können.

Vorbereitung der Intervention und Einberufung des Interventionsteams

- Falldifferenzierung
 - Der Fall wird nach verschiedenen Kriterien – Häufigkeit, Asymmetrien, Differenzierung (Hypothese), Verdachtsstufen und Konfliktpotenzial – ausgewertet.
 - Besonders wichtig ist die Kategorie „Verdachtsstufen“, nach der der Verdacht als „unbegründet“, „vage“, „begründet“ oder „erhärtet/erwiesen“ eingestuft wird.
- Einberufung des Interventionsteams
 - Das Team Beschwerdestelle berät und entscheidet, welche weiteren Personen in das Interventionsteam einbezogen werden. Dazu können die vorgesetzte Person oder eine Person der Geschäftsführung zählen, um organisatorische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen umzusetzen.
 - Eine Intervention kann eine allgemeine Sensibilisierungsmaßnahme im Team sein oder eine größer angelegte Maßnahme mit Folgen für einzelne Mitarbeitende oder die Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Das Interventionsteam ist dafür verantwortlich, die möglichen Maßnahmen zu besprechen.
- Planung der weiteren Prozessschritte anhand folgender Fragen:
 - Wer muss aus welchem Grund zum jetzigen Zeitpunkt in die Bearbeitung mit einbezogen oder informiert werden?
 - Das Interventionsteam berät darüber, welche weiteren Personen noch hinzugezogen werden sollen. Möglich sind die direkt vorgesetzte Person, direkte Teamkolleg*innen oder vertraute Personen aus dem Gesamtteam, um sachdienliche

Hinweise zu erhalten. Alle einbezogenen und informierten Personen verpflichten sich dem Grundsatz der Vertraulichkeit.

- Welches „Wording“ über den Fall verwenden wir zu diesem Zeitpunkt gegenüber einzubeziehenden und zu informierenden Personen?
 - Es sollte eine möglichst neutrale Formulierung gefunden werden und die Weitergabe von Informationen sollte auf das Nötigste beschränkt werden, um alle Beteiligten zu schützen.
- Prozess als Kreislauf begreifen
 - Alle Schritte, die bei der Aufklärung des Sachverhalts gegangen werden, müssen nach Durchführung im Interventionsteam reflektiert und evaluiert werden. Folgende Schritte werden immer abgesprochen und an die Beteiligten kommuniziert.
- Kommunikation der Interventionen
 - Gespräche mit der sich meldenden und der gemeldeten Person führt immer das Team Beschwerdestelle.
 - Hierzu ist es wichtig, die Vertraulichkeitserwartungen und Transparenzpflichten festzulegen.
- Nachbereitung der Intervention
 - Hierbei wird eventuell ein Abschlussgespräch geführt und die Falldokumentation abgeschlossen.
- Prozessabschluss
 - Nach Schließung eines Falls findet immer eine interne Evaluation der ergriffenen Maßnahmen statt.

Verfahrensablauf nach AGG

Sollte ein gemeldeter Fall zu einer Beschwerde nach AGG werden, laufen definierte Schritte ab, um den Fall aufzuklären. So wird die Meldung zur Beschwerde. **Achtung:** Eine Beschwerde nach AGG folgt einem formal-juristischen Ablauf. Das genaue Vorgehen muss in diesem Fall der sich meldenden Person erläutert werden und dabei geklärt werden, inwieweit die Person involviert werden möchte. Eine Person kann jederzeit die weitere Beteiligung ablehnen, der BMCO kann je nach Einzelfall dennoch verpflichtet sein, eigene Schutzmaßnahmen zu prüfen (z. B. Schutz Dritter, Wiederholungsgefahr, arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht). Der BMCO wird in diesem Fall das Vorgehen entsprechend erläutern.

Wichtig ist hierbei eine kontinuierliche Kommunikation mit der sich meldenden Person:

- Bei Eingang der Beschwerde muss, falls möglich, eine Eingangsbestätigung an die sich meldende Person versendet werden.
- Vom Eingang der Beschwerde bis zur Einberufung des Interventionsteams sollen maximal 7 Werkzeuge vergehen.
- Information an die sich meldende Person über die nächsten Schritte maximal 14 Werkzeuge nach Eingang der Beschwerde.

Nach Eingang der Beschwerde muss zuerst geprüft werden, ob notwendige Sofortmaßnahmen getroffen werden müssen. Diese können sein:

- Sicherstellung eines diskriminierungsfreien (Arbeits-)Umfeldes
- Vermeidung einer direkten Begegnung zwischen sich meldender und gemeldeter Person (Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office nutzen)
- In extremen Fällen: temporäre Freistellung (ohne Gehaltsverlust) einer oder beider Personen, bis zur Klärung des Falls – unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen
- Bei Bedarf Einschaltung externer Stellen (z. B. rechtliche Beratung, externe Mediation, Themis Vertrauensstelle)
- Dokumentation
 - Während des gesamten Verfahrens werden Gesprächsverläufe, Fallbeschreibungen und zu ergreifende Maßnahmen dokumentiert, um Entscheidungen nachvollziehbar zu machen und so die Transparenz zu gewährleisten. Gleichzeitig werden Protokolle und weitere Dokumente an datenschutzrechtskonformen und systemindividuellen Orten abgelegt, um die Vertraulichkeit zu wahren. Einsicht erhält nur das Team Beschwerdestelle und bei Bedarf weitere Personen aus dem Interventionsteam (nur die Personen, die an der Aufklärung des Sachverhalts oder der Planung der Intervention beteiligt sind). Die Geschäftsführung wird bei einem Fall nach AGG informiert und trifft die arbeitsrechtlichen Entscheidungen (formelle Maßnahmen). Am Ende eines Jahres kann eine Auswertung erfolgen, wie häufig die Anlaufstellen in Anspruch genommen wurden.

Maßnahmen und arbeitsrechtliche Sanktionen beim BMCO

Es können verschiedene Werkzeuge von den jeweiligen Vorgesetzten angewendet werden, die von informellen Maßnahmen bis zu formellen Maßnahmen (siehe Tabelle 1 und 2 unten) reichen.

Tabelle 1: Informelle Maßnahmen

Über die informellen Maßnahmen entscheidet das Team Beschwerdestelle allein, eventuell unter Einbeziehung der direkt vorgesetzten Person. Mögliche Eskalationsstufen reichen von einem ersten, zweiten bis zu einem dritten Hinweis.

Maßnahme	Grund
Mündlicher Hinweis	bei individuellem Verhalten, wie z. B. als unpassend empfundenen Kommentar zu Verhalten/Persönlichkeit/Aussehen/Kleidung etc. anderer Personen
Schriftlicher Hinweis per (Rund-)E-Mail oder Chat	Dinge, für die es vielleicht keine allgemeine Was-ist-Was -Regelung (o. ä.) gibt, die aber den dort formulierten Grundsätzen des BMCO widersprechen, wie z. B. eine als diskriminierend empfundene Anrede in E-Mails
Separater Gesprächstermin Persönliche Gespräche finden immer unter vier Augen statt	Im Wiederholungsfall von obenstehenden Punkten bei Austausch zu anderer Perspektive im Nachgang zu Aussagen/Verhalten bei Terminen/Veranstaltungen

Tabelle 2: Formelle Maßnahmen

Wenn es um formelle Maßnahmen geht, wird immer die Geschäftsführung einbezogen.

Maßnahme	Grund
Ermahnung	Verstoß gegen das Fürsorge- und Schutzkonzept (diskriminierendes Verhalten etc.) insbesondere Grenzverletzungen
Abmahnung	klarer Verstoß gegen das Fürsorge- und Schutzkonzept, insbesondere Grenzverletzungen und Übergriffe
Ordentliche Kündigung	klarer Verstoß gegen das Fürsorge- und Schutzkonzept, insbesondere Übergriffe und Gewalt
Fristlose Kündigung	klarer Verstoß gegen das Fürsorge- und Schutzkonzept, insbesondere Gewalt

Stand: 25.06.2026