

Beschluss Awareness-Konzept der Evangelischen Jugend im Rheinland

Antragsteller*in: Carla Peekhaus (Vorstand der EJR)

Tagesordnungspunkt: 4.1.3. Antrag A7: Awarenesskonzept der EJR (Vorstand)

Antragstext

1 Die Delegiertenkonferenz der Evangelischen Jugend im Rheinland möge beschließen:

2 Die Evangelische Jugend im Rheinland gibt sich das folgende Awarenesskonzept
3 Dieses ergänzt bestehende Schutzkonzepte insbesondere das zur Prävention
4 sexualisierter Gewalt.

5 Es ist jeweils in der ersten Delegiertenkonferenz einer Wahlperiode zu
6 überprüfen und neu zu beschließen.

7 OFFEN - LEBENDIG - BEWUSST

8 Gemeinsam für eine diskriminierungs-"freie" Evangelische Jugend im Rheinland

9 - Awarenesskonzept der EJR für Veranstaltungen und Konferenzen -

10 1. Präambel

11 Wir wollen lebendige Veranstaltungen und Konferenzen erleben. Und wir wollen das
12 sich alle angenommen und als gleichwertiger Teil unserer Angebote erleben
13 können. Das geht leider nicht, wenn diskriminierende Begriffe benutzt werden, im
14 Verhalten Ungleichwertigkeit Ausdruck findet, Menschen sexualisierte Gewalt
15 erleben oder Strukturen Personen ausschließen. Deshalb wollen wir gemeinsam auf
16 einen respektvollen und diskriminierungsarmen Umgang miteinander achten. Was das
17 bedeutet, legen wir in diesem Konzept fest.

18 Rassismus, Sexismus, Ableismus, Adulthoodismus, ... Es gibt eine Vielzahl von
19 Diskriminierungsformen. Wir alle sind mit ihnen aufgewachsen und haben sie von
20 Anfang an erlernt – egal ob wir negativ von ihnen betroffen waren oder nicht.
21 Auf dem Weg diese wieder abzulegen sind wir unterschiedlich weit. Außerdem sind
22 wir wechselseitig darauf angewiesen Hinweise zu bekommen wo wir noch mehr „ent-
23 lernen“ müssen. Lasst uns gemeinsam daran mitarbeiten, dass Diskriminierung im
24 Kontext unserer Veranstaltungen und Versammlungen reduziert wird.

25 In der Jugendarbeit kommt dem Schutz vor sexualisierter Gewalt ein besonderer
26 Stellenwert zu. Es existiert ein eigenständiges Schutzkonzept zu deren
27 Prävention. Wir verbinden die Awareness- und Präventionsstrukturen miteinander.
28 Wie dies gelingt, ist auch in diesem Konzept beschrieben.

29 2. Awareness und Prävention sexualisierter Gewalt

30 Das Wort Awareness kommt aus dem Englischen und heißt übersetzt Aufmerksamkeit
31 oder Bewusstsein. Im deutschsprachigen Raum wird der Begriff verwendet, um Räume
32 der Sensibilität für respektvolles und diskriminierungssensibles Verhalten zu
33 bezeichnen. Diese Verwendung hat ihren Ursprung in der LGBTQIA*-Bewegung.
34 Awareness beschäftigt sich damit, Diskriminierung in all ihren Formen zu
35 erkennen und dieser entgegenzuwirken. diskriminierendes Verhalten kann sich in
36 verschiedenen Arten und Weisen zeigen. Nicht jede Form von Diskriminierung
37 geschieht bewusst oder absichtlich. Manchmal ist diskriminierendes Verhalten für

38 Außenstehende auch kaum wahrnehmbar. Wir möchten uns aktiv damit
39 auseinandersetzen, um sensibel auf mögliche Situationen reagieren zu können.
40 Kein Raum ist von sich aus diskriminierungs- und gewaltfrei. Daher ist es
41 wichtig, gemeinsam daran zu arbeiten, eine Umgebung zu schaffen, in der sich
42 alle sicher und respektiert fühlen können.

43 Als Ort an dem wir intensiv mit Beziehung arbeiten und an dem Junge Menschen
44 Raum finden auch ihre Sexualität zu verstehen besteht eine erhöhte Gefahr für
45 sexualisierter Gewalt. Uns ist die Prävention dieser Form der Gewalt ein
46 besonderes Anliegen. Daher hat die EJR ein eigenes Schutzkonzept. Dieses ist
47 ebenfalls zentraler Teil der Awarenessarbeit.

48 Um möglichst einheitlich und verlässliche Strukturen anzubieten sind alle
49 Mitglieder im Awarenessteams auch zum Umgang mit Fällen Sexualisierter Gewalt
50 geschult. Die Ansprechpersonen zu Fällen Sexualisierter Gewalt sind immer Teil
51 des Awarenessteam.

52 3. Grundsätze der Awarenessarbeit bzw. Unsere Grundhaltung

53 Der Arbeit des Awarenessteams liegen vier Zentrale Haltungen zu Grunde. Dies
54 sind:

- 55 • Vertraulichkeit: Alles womit sich Menschen an das Team wenden, bleibt
56 vertraulich. Sollte es notwendig sein zur Gefahrenabwehr insbesondere in
57 Fällen sexualisierter Gewalt Schritte zu unternehmen passieren diese in
58 Rücksprache mit Betroffenen Personen. Namen und Daten von Betroffenen
59 werden nicht oder nur mit expliziter Einwilligung der betroffenen Personen
60 weitergegeben
- 61 • Bedürfnisorientierung: Für uns steht das Wohlergehen und die Bedürfnisse
62 Betroffener Personen im Fokus. Maßnahmen orientieren sich genau daran. Was
63 das Team unternimmt oder nicht unternimmt, ist von den Wünschen und
64 Bedürfnissen der Betroffenen geleitet.
- 65 • Parteilichkeit für Betroffene: Das Awareness-Team ist nicht unparteiisch
66 oder neutral. Es bezieht Position für die betroffene Person und vertritt
67 deren Interessen und Bedürfnisse.
- 68 • Definitionsmacht: Wann und durch welche Handlung übergreifendes Verhalten
69 beginnt, bestimmt die betroffene Person. Diese hat auch das Recht
70 mitzuzentscheiden, wie es nach einem Vorfall weitergeht und wird darin
71 begleitet.

72 Für das möglichst diskriminierungs"freies" Miteinander teilen wir folgende
73 Einstellungen:

74 Sprache macht was:

- 75 • Wörter entfalten Wirkung, ähnlich wie Handlungen. Verzichtet auf
76 Beleidigungen und benutzt Selbstbezeichnungen, wenn ihr mit/über andere
77 spricht. Einige Beispiele sind: Schwarze Menschen, People of Color,
78 Sinti*zze und Rom*nja, ...
- 79 • Achtet darauf, wo Diskriminierungen Einzug in Alltagssprache und
80 Redewendungen gefunden haben und benutzt diese nicht mehr. Benutzt die

81 Wunschpronomen, nutzt selbstgewählte Beschreibungen und wählt
82 Sammelbegriffe die Menschen nicht ausschließen. Z.B. Teilnehmende statt
83 Teilnehmer.

84 Handeln auch:

85 • Auch was wir tun, kann Auswirkungen haben. Wie wir miteinander umgehen,
86 wessen Grenzen wir wie be- oder missachten und wem wir was zutrauen, ist
87 Ausdruck von erlernten Diskriminierungen. Fragt daher offen nach Hilfe
88 ohne Kompetenzen zuzuschreiben, wo ihr Bedarfe vermutet fragt, ob eure
89 Hilfe gewollt ist und macht nicht einfachetwas mit anderen.

90 alle gleich - alle besonders

91 • Wir sind alle etwas Besonderes und wir sind alle gleich. Macht die Anderen
92 nicht zu Papageien oder Superheld*innen, weil sie anders sind als ihr.
93 Seit ehrlich aneinander interessiert, erzählt von euch und entdeckt was
94 andere gerne teilen wollen. Geht auf die Suche nach Gemeinsamkeiten und
95 nicht nach Unterschieden.

96 Wirkung vor Absicht

97 • Was du tust und sagst, wirkt auf andere, meist ganz unabhängig von deiner
98 Absicht. Egal wie nett und wohlwollend du etwas gemeint hast – es kann
99 dennoch andere verletzen und ausschließen. Frage daher gerne nach, wenn du
100 das Gefühl hast, dass die Wirkung anders war als die Absicht und
101 entschuldige dich.

102 Vielfalt ist echt:

103 • Wir alle machen unterschiedliche Erfahrungen, und alle Erfahrungen sind
104 echt. Wo eine Person von Diskriminierungserfahrungen erzählt ist es
105 wichtig ihr zuzuhören und Verständnis zu entwickeln. Es ist auch notwendig
106 Verhalten als rassistisch, sexistisch, ableistisch, adultistisch... zu
107 benennen. Es kann auch sein das Erfahrungen voneinander abweichen.

108 Lernen tut (manchmal) weh:

109 • Auch wenn wir uns alle Mühe geben, so diskriminierung“frei“ wie möglich zu
110 sein – wir werden Fehler machen. Last uns wechselseitig freundlich und
111 bestimmt darauf hinweisen. Überlasst diese Aufgaben nicht allein
112 Betroffenen aber verweist sie nicht in die passive Rolle. Seid keine
113 Retter*innen sondern Verbündete.

114 • Wo ihr auf Fehler hingewiesen werdet, nehmt die Kritik erstmal an – auch
115 wenn sie weh tut. Macht euch selber Schlau oder sprecht das Awareness-Team
116 an, wenn ihr eine Kritik nicht versteht. Nötigt Betroffene nicht
117 zusätzlich noch die Erklärarbeit machen zu müssen.

118 Darüber hinaus gibt die Selbstverpflichtungserklärung des Schutzkonzeptes
119 konkrete Verhaltensweisen an die Hand an die wir uns halten.

120 Awareness-Teams können die Vielfältigkeit der Evangelischen Jugend und der
121 Teilnehmenden bei Konferenzen und Veranstaltungen nicht abbilden - auch wenn

122 dies immer das Ziel ist. Sicherlich haben die Menschen im Team auch
123 verinnerlichte Diskriminierungsmuster. Gebt den Personen im Awareness-Team gerne
124 Rückmeldung zu ihrer Arbeit. Gebt hinweise, wo etwas nicht wahrgenommen wurde,
125 und übernehmt Verantwortung unabhängig davon, ob es ein Awareness-Team gibt oder
126 nicht.

127 3. Zusammensetzung und Aufgaben von Präventions- und Awareness-Teams

128 Grundsätzlich sind Leitung und Teilnehmende von Veranstaltungen gleichermaßen
129 dafür verantwortlich für ein Diskriminierungs"freies" Miteinander zu sorgen. Bei
130 Veranstaltungen mit mehr als 30 Personen macht es Sinn eigenständige Awareness-
131 Teams einzurichten. Die genaue Größe hängt stark von Größe und Art der
132 Veranstaltung ab. Grundsätzlich sollten es immer mindestens 2 Personen sein, die
133 keine dauerhaft aktive Rolle bei der Veranstaltung haben.

134 Gremien und dauerhafte Gruppen sollten sich eigenständig und für überschaubaren
135 Zeitraum Teams wählen. Bei einmaligen Veranstaltungen können diese durch die
136 Veranstaltungsleiter berufen werden. Das Team sollte mindestens vorgestellt
137 werden. Idealerweise können die Teilnehmenden solcher Veranstaltungen das
138 Awareness-Team nochmal bestätigen.

139 Alle Mitglieder von Awareness-Teams erhalten vor/ zu Beginn ihrer Tätigkeit eine
140 mindestens dreistündige Schulung. Idealerweise (insbesondere bei
141 Großveranstaltung) mit Trainingseinheiten zu Gesprächsführung, Intervention und
142 Betroffenenbegleitung.

143 Unabhängig von Awareness-Angeboten sind die Ansprechpersonen für Fälle
144 sexualisierter Gewalt dauerhaft erreichbar – auch nach den Veranstaltungen.

145 Für folgende Veranstaltungen gibt es Awareness-Teams

146 • Delegiertenkonferenzen:

- 147 ◦ Ein festes Team aus min. sechs Personen, davon sollten 4 anwesend
148 sein. Außerhalb der Konferenzteile sollten noch zwei Personen im
149 ansprechbar bleiben.
- 150 ◦ Die Personen sollten keine Ämter und Mandate haben. Idealerweise
151 haben sie keine politische Funktion während der Konferenz.
- 152 ◦ Das Team wird für zwei Jahre gewählt, bei Ausscheiden wird
153 nachwählt. Die Gewählten Ansprechpersonen für Fälle sexualisierter
154 Gewalt ergänzen das Team.
- 155 ◦ Das Team wird unterstützt durch eine Hauptberufliche Person aus dem
156 Amt für Jugendarbeit und steht im Austausch mit dem Vorstand.
- 157 ◦ Es sollten mindestens die Zeiten von 8 - 24 Uhr abgedeckt werden.

158 • ELJVR-Treffen und Tagungen:

- 159 ◦ Ein Festes Team aus min. 2 Personen, davon sollten mindestens 2
160 Personen anwesend sein. Idealerweise sind sie auch Teil des
161 Awareness-Teams der Delegiertenkonferenz
- 162 ◦ Die Personen sollten keine aktive Rolle bei der ELJVR haben.

- 163 ◦ Das Team wird für zwei Jahre gewählt, bei Ausscheiden wird
164 nachwählt.
- 165 ◦ Das Team wird durch den*die zuständigen Referent*in des Amtes für
166 Jugendarbeit unterstützt.
- 167 ◦ Es sollten mindestens die Zeiten Frühstück bis Programmende
168 abgedeckt sein.
- 169 • Jugendkongress/ Jugendcamp/ Großveranstaltungen
170 ◦ Ein Festes Team bestehend aus 6 Personen pro 100 Teilnehmende. Diese
171 arbeiten im drei Schichten-System bei Veranstaltungen mit
172 Übernachtungen
- 173 ◦ Das Team wird Berufen durch die Projektleitung der Veranstaltung.
- 174 ◦ Das Team richtet eine Teamleitung ein bestehend aus einer Person aus
175 dem Awareness-Team und einer hauptberuflichen Person des Amtes.
- 176 ◦ Das Team ist durchgehend ansprechbar

177 Bei Seminaren und kleineren Veranstaltungen

- 178 • Wird auf das Awarenesskonzept hingewiesen.
- 179 • Ist die Leitung der Veranstaltung verantwortlich für die Umsetzung von
180 Haltung und Standards des Konzeptes.
- 181 • Gibt es (noch) keine klare Leitung, thematisieren die Teilnehmenden
182 Personen, ob sie ein Awareness-Team einsetzen wollen

183 Für weitere Veranstaltungen wird das Konzept übernommen. Die Verantwortlichen
184 Personen orientieren sich bei der Einrichtung eines Awareness-Teams an den oben
185 beispielhaft aufgeführten Veranstaltungen.

186 4. Angebote der Awareness- und Präventions-Team

187 Im Folgenden werden Angebote aufgeführt, die das Awareness-Team macht.

- 188 • Informationsangebot zum Konzept (immer): Es wird auf geeignete Weise auf
189 das Awareness-Konzept und seine Inhalte hingewiesen. Dazu zählen Aushänge,
190 Flyer, Links zum Konzept auf der Homepage. Es wird in geeigneter Weise auf
191 ein Glossar hingewiesen, dass es teilnehmenden ermöglicht Begriffe kennen
192 und verstehen zu lernen.
- 193 • Sichtbarkeit des Teams (immer): Das Team wird in geeigneter Form
194 vorgestellt. Dabei werden die Ansprechpersonen für Fälle sexualisierter
195 Gewalt besonders erwähnt. Die geraden aktiven Teile des Teams müssen über

196 sichtbare Merkmale erkennbar sein. Beispiele sind Westen/ Caps/ Farblich
197 abgesetzte Namensschilder/ ...

198 • Gesprächs und Begleitungsangebot (immer): Personen des Teams stehen für
199 Gespräche zur Verfügung und sind ansprechbar. Bei manchen Veranstaltungen
200 und je nach Größe des Teams können Zeiten für die Erreichbarkeit
201 eingeschränkt werden.

202 • Intervention und aktive Ansprache: Das Team beobachtet das Geschehen und
203 interveniert ggf. wo sie Diskriminierung, Grenzverletzungen, Unwohlsein
204 oder konkrete Missachtung des Verhaltenskodex zur Prävention
205 sexualisierter Gewalt beobachten. Das Team kann auch allgemeine Hinweisen
206 an die Moderation/ Veranstaltungsleitung geben.

207 • Ruhe und Rückzugsraum: Es wird ein Ort zum Zurückziehen, abschalten und
208 für Gespräche geschaffen und „betreut“. Bei Großveranstaltungen sollte das
209 Immer eingeplant werden.

210 • Briefkasten (immer): Es gibt eine Möglichkeit (anonym) Kontakt mit dem
211 Awareness-Team aufzunehmen und auf Vorfälle hinzuweisen.

212 • Veränderung von Strukturen (immer): Das Awareness-Team trifft sich zur
213 Nachbereitung der Veranstaltung. Sie geben einen Bericht an die
214 Verantwortlichen der Veranstaltungen mit Hinweisen für Kommende
215 Veranstaltungen. Gegebenenfalls ist der Vorstand ebenfalls zu informieren.

216 5. Qualifizierung

217 Die Mitglieder des Teams sind für ihre Aufgabe spätestens vor dem ersten Einsatz
218 zu Qualifizieren. Jedes Mitglied sollte eine mindestens dreistündige Schulung
219 besucht haben in der das Awareness-Konzept besprochen wird, weitergehende
220 Hinweise zur Awareness- und Präventions-Arbeit gegeben werden, ein Austausch
221 über das Selbstverständnis passiert und idealerweise kleinere (Interventions-
222)Gespräche geübt werden. Alle Mitglieder müssen auch eine Präventionsschulung
223 nach Hinschauen.Helfen.Handeln haben.

224 Das Team trifft sich zu mindestens einem Vorbereitungstreffen, bei dem sie sich
225 auf die Konkret bevorstehende Veranstaltung vorbereiten. Dort planen sie ihre
226 Angebote und ihren Einsatz, besprechen ihre Kommunikationsstruktur und üben
227 (Interventions-)Gespräche.

228 6. Hinweise für Veranstaltungen in Kirchenkreisen und Gemeinden

229 Die Werke und Verbände, Kirchenkreise und Gemeinden sind für ihre
230 Veranstaltungen selbst verantwortlich. Ob sie sich ein Awareness-Konzept geben
231 und Awareness-Teams einrichten, obliegt ihnen. Die EJR regt dies aber an. Es
232 wird empfohlen, dass eigene Konzepte sich an diesem Konzept orientieren. Die
233 EJR unterstützt die Werke und Verbände, Kirchenkreise und Gemeinden mit dem
234 Wissen und Erfahrungswerten der EJR und Bereitstellung von Schulungsangeboten.
235 Diese werden auf der Homepage der EJR aufgeführt und eine Hauptamtliche
236 Ansprechperson wird benannt.

237 7. Begleitung und Finanzielle Ausstattung

238 Awareness-Arbeit braucht Begleitung und Finanzielle Mittel. Für Treffen und
239 Materialien sollte Geld zur Verfügung gestellt werden. Die Teams bekommen
240 Hauptberufliche Unterstützung auch bei ihrer internen Organisation. Es muss Zeit
241 eingeplant werden, dass Einsätze nachbesprochen werden können und die Mitglieder
242 entweder team-intern oder extern ihre Erlebnisse durch Kollegiale Beratung oder
243 Gesprächsangebote von Hauptberuflichen aufbereiten können.

Begründung

Siehe Präambel Awarenesskonzept. Weiteres erfolgt mündlich.