

A7 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

Die Delegiertenkonferenz der Evangelischen Jugend im Rheinland möge beschließen:

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

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

OFFEN - LEBENDIG - BEWUSST

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

- Awarenesskonzept der EJR für Veranstaltungen und Konferenzen -

1. Präambel

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

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

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

2. Awareness und Prävention sexualisierter Gewalt

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

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

Handeln auch:

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

alle gleich - alle besonders

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

Wirkung vor Absicht

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

Vielfalt ist echt:

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

Lernen tut (manchmal) weh:

- Auch wenn wir uns alle Mühe geben, so diskriminierung“frei“ wie möglich zu sein – wir werden Fehler machen. Last uns wechselseitig freundlich und bestimmt darauf hinweisen. Überlasst diese Aufgaben nicht allein Betroffenen aber verweist sie nicht in die passive Rolle. Seid keine Retter*innen sondern Verbündete.
- Wo ihr auf Fehler hingewiesen werdet, nehmt die Kritik erstmal an – auch wenn sie weh tut. Macht euch selber Schlauf oder sprecht das Awareness-Team an, wenn ihr eine Kritik nicht versteht. Nötigt Betroffene nicht zusätzlich noch die Erklärarbeit machen zu müssen.

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

Awareness-Teams können die Vielfältigkeit der Evangelischen Jugend und der 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 übernimmt 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 Diskriminierungsfreies 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.

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

Bei Seminaren und kleineren Veranstaltungen

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

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

4. Angebote der Awareness- und Präventions-Team

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

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

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

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

- Intervention und aktive Ansprache: Das Team beobachtet das Geschehen und
intervenierte ggf. wo sie Diskriminierung, Grenzverletzungen, Unwohlsein
oder konkrete Missachtung des Verhaltenskodex zur Prävention
sexualisierter Gewalt beobachten. Das Team kann auch allgemeine Hinweise
an die Moderation/ Veranstaltungsleitung geben.

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

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

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

5. Qualifizierung

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

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

6. Hinweise für Veranstaltungen in Kirchenkreisen und Gemeinden

Die Kirchenkreise und Gemeinden sind für ihre Veranstaltungen selbst
verantwortlich. Ob sie sich ein Awareness-Konzept geben und Awareness-Teams
einrichten, obliegt ihnen. Die EJR regt dies aber an. Eigene Konzepte sollten
sich an diesem Konzept orientieren. Die EJR unterstützt die Kirchenkreise und
Gemeinden mit dem Wissen und Bereitstellung von Schulungsangeboten.

7. Begleitung und Finanzielle Ausstattung

Awareness-Arbeit braucht Begleitung und Finanzielle Mittel. Für Treffen und
Materialien sollten Geld zur Verfügung gestellt werden. Die Teams bekommen
Hauptberufliche Unterstützung auch bei ihrer internen Organisation. Es muss Zeit

- 238 eingeplant werden, dass Einsätze nachbesprochen werden können und die Mitglieder
239 entweder team-intern oder extern ihre Erlebnisse durch Kollegiale Beratung oder
240 Gesprächsangebote von Hauptberuflichen aufbereiten können.

Begründung

Siehe Präambel Awarenesskonzept. Weiteres erfolgt mündlich.