

# Awareness-Konzept der Evangelischen Jugend im Rheinland

Die Evangelische Jugend im Rheinland gibt sich das folgende Awareness-Konzept. 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

- Awareness-Konzept der EJR für Veranstaltungen und Konferenzen -

### 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, Adulismus, ... 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 „entlernen“ 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.

### 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 Außenstehende auch kaum wahrnehmbar. Wir möchten

uns aktiv damit auseinandersetzen, um sensibel auf mögliche Situationen reagieren zu können. Kein Raum ist von sich aus diskriminierungs- und gewaltfrei. Daher ist es wichtig, gemeinsam daran zu arbeiten, eine Umgebung zu schaffen, in der sich alle sicher und respektiert fühlen können.

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

Um möglichst einheitlich und verlässliche Strukturen anzubieten sind alle Mitglieder im Awareness-Teams auch zum Umgang mit Fällen Sexualisierter Gewalt geschult. Die Ansprechpersonen zu Fällen Sexualisierter Gewalt sind immer Teil des Awareness-Teams.

### Grundsätze der Awareness-Arbeit bzw. Unsere Grundhaltung

Der Arbeit des Awareness-Teams liegen vier Zentrale Haltungen zu Grunde. Dies sind:

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

Für das möglichst diskriminierungs"freie" Miteinander teilen wir folgende Einstellungen:

Sprache macht was

Wörter entfalten Wirkung, ähnlich wie Handlungen. Verzichtet auf Beleidigungen und benutzt Selbstbezeichnungen, wenn ihr mit/über andere sprecht. Einige Beispiele sind: Schwarze Menschen, People of Color, Sinti\*zze und Rom\*nja, ...

Achtet darauf, wo Diskriminierungen Einzug in Alltagssprache und 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, adultistisch... 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. Überlastet 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 dies immer das Ziel ist. Sicherlich haben die Menschen im Team auch verinnerlichte Diskriminierungsmuster. Gebt den Personen im Awareness-Team gerne Rückmeldung zu ihrer Arbeit. Gebt hinweise, wo etwas nicht wahrgenommen wurde, und übernehmt Verantwortung unabhängig davon, ob es ein Awareness-Team gibt oder nicht.

Zusammensetzung und Aufgaben von Präventions- und Awareness-Teams

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

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

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

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

Für folgende Veranstaltungen gibt es Awareness-Teams

#### Delegiertenkonferenzen

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

#### ELJVR-Treffen und Tagungen

Ein Festes Team aus min. 2 Personen, davon sollten mindestens 2 Personen anwesend sein. Idealerweise sind sie auch Teil des Awareness-Teams der Delegiertenkonferenz. 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 Awareness-Konzept 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.

## Angebote des Awareness- und Präventions-Teams

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 interveniert ggf. wo sie Diskriminierung, Grenzverletzungen, Unwohlsein oder konkrete Missachtung des Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt beobachten. Das Team kann auch allgemeine Hinweisen 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.

## 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.

## Hinweise für Veranstaltungen in Kirchenkreisen und Gemeinden

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

## Begleitung und Finanzielle Ausstattung

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