

A1 Beschluss des Grundsatzpapiers „Gemeinsam. Vielfältig. Unterwegs. Ankommen.“ zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung

Gremium:	Projektgruppe Rassismuskritik (Jendrik Peters, David Ruddat, Tuulia Telle-Steuber, Julian Pannen, Marei Schmolin)
Beschlussdatum:	19.06.2026
Tagesordnungspunkt:	4.1.1. Grundsatzpapier „Gemeinsam. Vielfältig. Unterwegs. Ankommen.“ zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung

Antragstext

1 Antragstext

2 Die Delegiertenkonferenz der Evangelischen Jugend im Rheinland beschließt das
3 vorliegende Grundsatzpapier „Gemeinsam. Vielfältig. Unterwegs. Ankommen.“ als
4 strategische Grundlage für die rassismuskritische Organisationsentwicklung der
5 EJiR.

6 Die Delegiertenkonferenz bekräftigt damit die Vision einer offenen, vielfältigen
7 und gerechten Kirche und Gesellschaft, in der die Würde jedes Menschen geachtet
8 wird und rassistische sowie andere diskriminierende Strukturen keinen Platz
9 haben.

10 Die im Grundsatzpapier formulierten Ziele für die kommenden fünf Jahre dienen
11 als Orientierung für das Handeln der Delegiertenkonferenz, des Vorstandes, des
12 Amtes für Jugendarbeit sowie der einzusetzenden Projektgruppe. Die
13 Delegiertenkonferenz beauftragt den Vorstand, die weitere Umsetzung des
14 Grundsatzpapiers gemäß den darin beschriebenen Verfahren zu begleiten und
15 regelmäßig über Fortschritte, Herausforderungen und notwendige Entscheidungen zu
16 berichten.

17 Gemeinsam. Vielfältig. Unterwegs. Ankommen.

18 Unsere Vision

19 Unsere Vision ist eine offene, vielfältige und gerechte Kirche und Gesellschaft.
20 Wir glauben, dass alle Menschen als Ebenbild Gottes eine unveräußerliche Würde
21 besitzen. Unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Kultur, Religion, Geschlecht oder
22 Lebensform sind alle Menschen willkommen. Vielfalt verstehen wir als
23 Bereicherung. Rassistische und diskriminierende Haltungen haben bei uns keinen
24 Platz.

25 Wir sind beziehungsreich und dialogorientiert. Respekt, Wertschätzung und
26 Solidarität prägen unser Handeln in der EJiR, in Kirche und Gesellschaft.
27 Getragen von Hoffnung sind wir unterwegs, immer wieder lernend und uns neu
28 ausrichtend. Wir begleiten junge Menschen in ihrem Glauben, ihrem Engagement und
29 ihrer spirituellen Entwicklung und ermutigen sie, Verantwortung für
30 Gemeinschaft, Gerechtigkeit, Frieden, Nachhaltigkeit und den Schutz der
31 Schöpfung zu übernehmen.

32 In fünf Jahren, im Jahr 2031, wollen wir folgende Ziele erreicht haben:

33 1. Wir haben rassismuskritische Strukturen verbindlich verankert, weil Haltung,
34 Verfahren und Verantwortung im Verband zusammenwirken.

- 35 • Rassismuskritik ist in Gremien, Arbeitsgruppen und Entscheidungswegen
36 nachvollziehbar verankert.
- 37 • Die Beschwerdestelle für Rassismuserfahrungen ist bekannt,
38 niedrigschwellig zugänglich und mit klaren Zuständigkeiten,
39 Schutzstandards und Rückmeldewegen beschrieben.
- 40 • Feedback- und Beschwerdeverfahren werden regelmäßig ausgewertet. Daraus
41 entstehen konkrete Lern- und Veränderungsschritte.

42 2. Wir stärken Beteiligung und Repräsentanz, damit junge Menschen mit
43 unterschiedlichen Perspektiven die EJI-R sichtbar mitgestalten.

- 44 • Zugänge zu Delegiertenkonferenz, Projektgruppen, Gremien und
45 Veranstaltungen werden aktiv überprüft und Barrieren abgebaut.
- 46 • Marginalisierte Perspektiven werden nicht nur angehört, sondern in
47 Entscheidungen, Ressourcenfragen und Prioritätensetzungen wirksam
48 berücksichtigt.
- 49 • Für neue Engagierte, insbesondere für Menschen mit Rassismuserfahrung,
50 gibt es passende Begleitung, Orientierung und Schutzräume.

51 3. Wir entwickeln eine lernende Verbandskultur, die Konflikte, Irritationen und
52 Lernschleifen als Teil des Weges versteht.

- 53 • Rassismuskritische Bildung ist Bestandteil von Qualifizierung,
54 Leitungshandeln und Veranstaltungsplanung.
- 55 • Widerstände, Unsicherheiten und Fehler werden nicht tabuisiert, sondern
56 respektvoll, verbindlich und verantwortungsvoll bearbeitet.
- 57 • Jugendfreizeiten, Delegiertenkonferenzen, Wahlen und Konfliktgespräche
58 werden diversitätssensibel geplant und reflektiert.

59 4. Wir kommunizieren transparent über Fortschritte und Herausforderungen, damit
60 der Prozess im Verband sichtbar und überprüfbar bleibt.

- 61 • Auf Delegiertenkonferenzen, der Website und in den sozialen Medien wird
62 regelmäßig über Schritte, Entscheidungen und offene Fragen berichtet.
- 63 • Erfolge wie die Vision, der Ordnungsimpuls, die Beschwerdestelle und
64 Kommunikationsformate werden sichtbar gemacht.

65 Unser Rassismusverständnis

66 Die EJI-R erkennt an, dass rassistische und andere diskriminierende Strukturen in
67 Gesellschaft, Kirche und auch in der eigenen Organisation existieren. Diese
68 Strukturen sichtbar zu machen und abzubauen, ist Teil unseres
69 Selbstverständnisses.

- 70 Diese Strukturen haben historische Wurzeln, unter anderem in kolonialen
71 Machtverhältnissen und theologischen wie gesellschaftlichen Traditionen, die
72 Ausgrenzung und Ungleichheit begünstigt haben.
- 73 Wie geht es jetzt weiter?
- 74 Eine Strategie
- 75 Das Grundsatzpapier beschreibt, welche EJI-R wir sein wollen und woran wir in den
76 nächsten Jahren Fortschritt erkennen.
- 77 Es ersetzt keine Maßnahmenplanung. Der konkrete Weg wird von einer eigens dafür
78 eingerichteten Projektgruppe geplant, priorisiert und überprüft. Die Umsetzung
79 der Maßnahmen erfolgt durch den Vorstand, die Delegiertenkonferenz und das Amt
80 für Jugendarbeit.
- 81 Die Bereiche Haltung, Struktur, Kultur und Verfahren gehören zusammen. Sie
82 stehen nicht in Konkurrenz zueinander.
- 83 Rassismuskritische Organisationsentwicklung ist Teil unseres
84 Selbstverständnisses und kein Zusatzprojekt.
- 85 Warum ein Zeitraum von fünf Jahren?
- 86 Wir sind eine lernende Organisation. Manche Ziele brauchen mehr Vorbereitung,
87 andere können schneller erreicht werden.
- 88 Nicht alles muss gleichzeitig geschehen. Die EJI-R setzt zeitlich begrenzte
89 Schwerpunkte und prüft, welche Ressourcen verfügbar sind.
- 90 Fortschritt zeigt sich daran, ob sich konkrete Alltagssituationen verändern:
91 eine Freizeit, eine Delegiertenkonferenz, eine Wahl oder ein Konfliktgespräch.
- 92 Was machen wir bereits?
- 93 • Eine Vision und ein Passus für eine mögliche Ordnungsänderung wurden
94 erarbeitet und beschlossen.
 - 95 • Eine Beschwerdestelle für Rassismuserfahrungen wurde in Zusammenarbeit mit
96 der EKiR eingerichtet.
 - 97 • Diversität wird in Stellenausschreibungen benannt.
 - 98 • Der Prozess wird auf Delegiertenkonferenzen, der Website und über
99 Instagram kommuniziert.
 - 100 • Der Beratungsprozess hat Struktur- und Kulturfragen sichtbar gemacht und
101 konkrete nächste Schritte benannt.

102 Was wollen wir noch erreichen?

- 103 • Verbindliche Standards für Feedback- und Beschwerdewege.
- 104 • Die schrittweise Entwicklung von Aufarbeitungs- und Interventionswegen.
- 105 • Standards für eine regelmäßige Überprüfung der Umsetzung unserer Ziele.
- 106 • Konkrete Beteiligungswege für die Perspektiven von BIPOC und Menschen mit
- 107 Rassismuserfahrung, ohne von ihnen zusätzliche unbezahlte
- 108 Aufklärungsarbeit zu erwarten.
- 109 • Ein Mentoring- oder Begleitformat mit klaren Zielen, Rollen, Ressourcen,
- 110 Schutzstandards und Evaluation.
- 111 • Ein Schulungskonzept zur Sensibilisierung sowie zum Empowerment von
- 112 Entscheidungsträger:innen und beruflich sowie ehrenamtlich Mitarbeitenden.

113 Wie bleiben wir ehrlich?

114 Wir wissen, dass dieser Prozess Irritationen, Konflikte, Erschöpfung und
115 Lernschleifen mit sich bringen kann. Wir verstehen Widerstand und Unsicherheit
116 nicht als Störung, sondern als Hinweise darauf, wo Klärung, Begleitung und
117 Verbindlichkeit nötig sind.

118 Das Grundsatzpapier wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben.

119 Wie soll die Umsetzung erfolgen?

120 Die Delegiertenkonferenz setzt eine Projektgruppe ein. Diese arbeitet auf
121 Grundlage des Grundsatzpapiers weiter. Der Vorstand wird in die Prozesse der
122 Projektgruppe einbezogen.

123 Die Projektgruppe führt Zeitplanung, Kommunikation und Evaluation zusammen.

124 Regelmäßige Kurzberichte gegenüber der Delegiertenkonferenz und dem Vorstand
125 machen sichtbar,

- 126 • was umgesetzt wurde,
- 127 • was noch offen ist und
- 128 • welche Entscheidungen als Nächstes anstehen.

Begründung

Die EJI hat sich in den vergangenen Jahren intensiv mit Fragen von Rassismus, Diskriminierung und Teilhabe auseinandergesetzt. Im Rahmen dieses Prozesses wurden bereits wichtige Schritte umgesetzt, darunter die Entwicklung einer gemeinsamen Vision, die Einrichtung einer Beschwerdestelle für Rassismuserfahrungen sowie die öffentliche Kommunikation des Prozesses.

Mit dem vorliegenden Grundsatzpapier werden diese Erfahrungen gebündelt und in einen verbindlichen strategischen Rahmen überführt. Das Papier beschreibt nicht einzelne Maßnahmen, sondern formuliert ein gemeinsames Verständnis davon, welche EJI wir sein wollen und woran Fortschritte in den kommenden Jahren erkennbar werden. Es verbindet die Bereiche Haltung, Struktur,

Kultur und Verfahren und macht deutlich, dass rassismuskritische Organisationsentwicklung keine zeitlich begrenzte Zusatzaufgabe, sondern Teil des Selbstverständnisses der EJR ist.

Der Beschluss des Grundsatzpapiers schafft Orientierung, Verbindlichkeit und Transparenz für die weitere Arbeit. Gleichzeitig bleibt Raum für Lernen, Weiterentwicklung und die notwendige Anpassung konkreter Maßnahmen an zukünftige Herausforderungen.

Die Delegiertenkonferenz wird daher gebeten, dem Grundsatzpapier zuzustimmen