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

Antragsteller*innen:

Tagesordnungspunkt: 4.1.1. Grundsatzpapier „Gemeinsam. Vielfältig. Unterwegs. Ankommen.“ zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung

Antragstext

Antragstext

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

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

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

Gemeinsam. Vielfältig. Unterwegs. Ankommen.

Unsere Vision

Unsere Vision ist eine offene, vielfältige und gerechte Kirche und Gesellschaft. Wir glauben, dass alle Menschen als Ebenbild Gottes eine unveräußerliche Würde besitzen. Alle Menschen sind willkommen. Vielfalt verstehen wir als Bereicherung. Rassistische und diskriminierende Haltungen haben bei uns keinen Platz.

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

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

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

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

2. Wir stärken Beteiligung und Repräsentanz, damit junge Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven die EJiR sichtbar mitgestalten.

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

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

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

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

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

Unser Rassismusverständnis

Die EJiR erkennt an, dass rassistische und andere diskriminierende Strukturen in Gesellschaft, Kirche und auch in der eigenen Organisation existieren. Diese Strukturen sichtbar zu machen und abzubauen, ist Teil unseres Selbstverständnisses.

Diese Strukturen haben historische Wurzeln, unter anderem in kolonialen Machtverhältnissen und theologischen wie gesellschaftlichen Traditionen, die Ausgrenzung und Ungleichheit begünstigt haben.

Wie geht es jetzt weiter?

Eine Strategie

Das Grundsatzpapier beschreibt, welche EJiR wir sein wollen und woran wir in den nächsten Jahren Fortschritt erkennen.

Es ersetzt keine Maßnahmenplanung. Der konkrete Weg wird von einer eigens dafür eingerichteten Projektgruppe geplant, priorisiert und überprüft. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch den Vorstand, die Delegiertenkonferenz und das Amt für Jugendarbeit.

Die Bereiche Haltung, Struktur, Kultur und Verfahren gehören zusammen. Sie stehen nicht in Konkurrenz zueinander.

Rassismuskritische Organisationsentwicklung ist Teil unseres Selbstverständnisses und kein Zusatzprojekt.

Warum ein Zeitraum von fünf Jahren?

Wir sind eine lernende Organisation. Manche Ziele brauchen mehr Vorbereitung, andere können schneller erreicht werden.

Nicht alles muss gleichzeitig geschehen. Die EJiR setzt zeitlich begrenzte Schwerpunkte und prüft, welche Ressourcen verfügbar sind.

Fortschritt zeigt sich daran, ob sich konkrete Alltagssituationen verändern: eine Freizeit, eine Delegiertenkonferenz, eine Wahl oder ein Konfliktgespräch.

Was machen wir bereits?

- Eine Vision und ein Passus für eine mögliche Ordnungsänderung wurden erarbeitet und beschlossen.
- Eine Beschwerdestelle für Rassismuserfahrungen wurde in Zusammenarbeit mit der EKiR eingerichtet.
- Diversität wird in Stellenausschreibungen benannt.
- Der Prozess wird auf Delegiertenkonferenzen, der Website und über Instagram kommuniziert.
- Der Beratungsprozess hat Struktur- und Kulturfragen sichtbar gemacht und konkrete nächste Schritte benannt.

Was wollen wir noch erreichen?

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

Wie bleiben wir ehrlich?

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

Das Grundsatzpapier wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben.

Wie soll die Umsetzung erfolgen?

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

Die Projektgruppe führt Zeitplanung, Kommunikation und Evaluation zusammen.

Regelmäßige Kurzberichte gegenüber der Delegiertenkonferenz und dem Vorstand machen sichtbar,

- was umgesetzt wurde,
- was noch offen ist und
- welche Entscheidungen als Nächstes anstehen.

Begründung

Die EJiR 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 EJiR 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 EJiR 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