

EIRENE



GEWALTFREI FÜR DEN FRIEDEN.

Sonderausgabe 2024



GEMEINSAM RASSISMUS ÜBERWINDEN!

DER RASSISMUSKRITISCHE VERÄNDERUNGSPROZESS BEI EIRENE

EINLEITUNG

Rassismus ist eine Gesamtheit von Ideen und Praktiken, die alle Aspekte unserer Realität durchdringt – von der Politik bis zur Liebe. Er beeinflusst unsere Gedanken darüber, welchen Platz wir als Individuen in der Gesellschaft einnehmen und welchen Platz die anderen haben, wer vom Staat geschützt werden sollte und wer nicht, wer zum Bestimmen geboren ist und wer nur zum Arbeiten, bishin zu der Frage, wer schön und wer hässlich ist. Diese strukturelle Dimension des Rassismus ist die tiefgreifendste und auch die am schwierigsten anzuklagende, weil es keine individuelle Verantwortung für diese komplexe Gesamtheit gibt. Die Vorstellung, dass Menschen nur aufgrund ihrer Anstrengungen und ihres persönlichen Muts oder Talents das haben, was sie haben, oder dorthin gelangt sind, wo sie sind, bedeutet die Leugnung einer jahrhundertlangen Kolonialgeschichte. Denn das weiße Denken definiert in vielen Teilen der Welt weiterhin den Platz, den jeder von uns in der Gesellschaft einnimmt.

In 13 Ländern der EU hat der Rassismus laut einer Studie der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) zwischen 2016 und 2022 deutlich zugenommen. In der repräsentativen Studie wurden afrikanisch stämmige Menschen nach ihren Rassismuserfahrungen gefragt: Im Beobachtungszeitraum gab es einen Anstieg von 39 Prozent auf 45 Prozent. In Deutschland sind die Zahlen noch gravierender, so gaben hier 76 Prozent der Studienteilnehmer_innen an, dass sie Rassismuserfahrungen gemacht haben. Vielleicht ist es gerade deshalb auch heute noch ein Tabu, über Rassismus zu sprechen. Das zeigt sich oft, wenn ich in Workshops zum ersten Mal das Wort "Rassismus" in den Mund nehme: Einige Teilnehmer_innen schweigen, aber ihre Körpersprache verrät ihr Unbehagen, sie setzen sich aufrecht und sind angespannt. Andere schlagen vor, den Begriff nicht zu verwenden. "Sollten wir nicht besser von Diskriminierung sprechen?", fragen sie. Niemand möchte als Rassist_in bezeichnet werden. Und es gibt eine Körpersprache des Schmerzes oder der Wut

bei denjenigen, die Rassismus erlebt haben. Ich bin mir bewusst, dass Rassismus ein unangenehmes Thema ist und dass wir fast instinktiv versuchen, es zu vermeiden.

Im Jahr 2017 hat EIRENE den Rassismuskritischen Veränderungsprozess (RKVP) in ihrer Organisationskultur integriert, jedoch nicht als linearen Lernprozess, sondern als kritische Perspektive auf Praktiken und Strukturen des Vereins. Ich erinnere mich noch an den Nachmittag, als ich im Internet Dinge über Rassismus in Deutschland recherchierte und plötzlich auf den Begriff "Rassismuskritischer Veränderungsprozess" auf der EIRENE-Website stieß. Ich war sofort begeistert, denn das war das erste Mal, dass ich die Worte "kritisch" und "Prozess" in Verbindung mit "Rassismus" fand, noch dazu bei einer Organisation, die in ehemals kolonisierten Ländern arbeitet. Ich überlegte gleich, wie ich mich mit dieser Organisation in Kontakt setzen könnte. Bis dahin richtete sich meine Kritik an der Diskussion über Rassismus in Ländern wie Deutschland gegen die "Leitkultur", die vorgibt, wie sich mit dem Thema auseinandergesetzt wird. Diese Leitkultur beruht auf einer festen Vorstellung davon, was Rassismus ist, was gesagt oder nicht gesagt werden darf, und bietet wenig Raum für selbstkritische und zielgerichtete Reflektion. Dabei ist "Selbstkritik" für mich das Zauberwort bei der Analyse von Rassismus. Sie macht den antirassistischen Prozess dynamisch. Es wird nicht nach einer vorgegebenen "Bedienungsanleitung" gelernt, sondern wir sind gezwungen zu reagieren, zu denken, zu reflektieren. Seit Sommer 2017 wirke ich als externe Ombudsperson an diesem Prozess mit.

Vor diesem Hintergrund und nach der Idee der Dekonstruktion der Ordnung haben wir begonnen, die lineare Logik eines Lernprozesses zu verlassen und uns in eine spiralförmige Bewegung begeben. Um in der aktuellen Reflexion über Rassismus weiterzukommen, müssen Vergangenheit (also Geschichte) und Zukunft

(also unsere Erwartungen) Hand in Hand gehen. Das heißt, jedes Mal, wenn wir vorwärts gehen, schauen wir auf die Vergangenheit und versuchen, diesen Prozess zu etwas Aktivem zu machen, etwas, das weder beginnt noch endet.

Bei EIRENE sind wir uns bewusst, dass es nur einen Weg gibt, die koloniale Ordnung, die bis heute unser Modell der Entwicklungszusammenarbeit stützt, abzubauen: sich am antirassistischen politischen Kampf zu beteiligen. Wir wissen aus eigener Erfahrung, dass dies nicht einfach ist, denn es ist nicht leicht zu akzeptieren, dass selbst gute Absichten auf einer rassistischen und klassenbezogenen Konstruktion beruhen.

Liebe Leserinnen und Leser, Sie halten eine Sonderausgabe unseres Magazins in den Händen, die einem Prozess gewidmet ist, der mit seinen Licht-, aber auch mit seinen Schattenseiten in EIRENE einen Weg ohne Umkehr weitergegangen ist: dem Kampf gegen Rassismus. Wir sind davon überzeugt, dass angesichts des vorherrschenden Rassismus in der Welt Gleichgültigkeit und Neutralität nicht mehr möglich sind; es ist notwendig, die einzige Identität zu verteidigen, die Frieden möglich macht: die menschliche Identität. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und lade Sie ein, sich unserem Kampf anzuschließen.

von Carmen Ibáñez



Dr. Carmen Ibáñez, Ombudsperson Antidiskriminierung
Bild: ©EIRENE

„Rassismus ist eine Gesamtheit von Ideen und Praktiken, die alle Aspekte unserer Realität durchdringt – von der Politik bis zur Liebe.“

– Carmen Ibáñez

TRIGGERWARNUNG

Rassismus ist ein gewaltbezogenes und negatives Thema. Das Lesen dieser Magazin-Sonderausgabe könnte Sie auf unerwartete Weise berühren. Bitte lesen Sie diese Ausgabe in einem Tempo, das Ihnen entspricht.

KEIN GLOSSAR

Sprache spielt eine zentrale Rolle in der Auseinandersetzung mit Rassismus. Trotzdem haben wir uns dagegen entschieden für diese Magazin-Sonderausgabe ein Glossar zur Begriffsklärung zu erstellen. Der Rassismuskritische Veränderungsprozess hat uns gelehrt, dass es keine Patentrezepte im Kampf gegen Rassismus gibt. Auch ein Glossar, das die vermeintlich „richtigen Begriffe“ definiert, wäre nichts anderes als ein oberflächlicher Versuch Rassismus zu überwinden. Deshalb lesen Sie in dieser Sonderausgabe unterschiedliche Begriffe, um Phänomene des Rassismus und seiner Betroffenen-Gruppen zu beschreiben. Auch wenn wir verschiedene Begriffe wählen, so sind wir gemeinsam bestrebt, niemanden zu verletzen.

*Internationale Freiwillige im Jahr 2023 bei einem
Seminar zu Interkulturalität / Bild: ©EIRENE*

Inhalt

<u>Gute Absichten allein reichen nicht aus!</u>	<u>6</u>
<u>„Im Lauf der Zeit hat sich dieses Vertrauen gefestigt“</u>	<u>9</u>
<u>Von Anerkennung und Empowerment</u>	<u>10</u>
<u>Eine Reise der Veränderung</u>	<u>12</u>
<u>Mein Weg bei EIRENE</u>	<u>14</u>
<u>Für mehr Beschäftigung mit dem Thema Rassismus</u>	<u>16</u>
<u>Chronik des RKVP</u>	<u>19</u>
<u>Musik verbindet... nicht immer</u>	<u>20</u>
<u>Rassismuskritik in der Spendenwerbung</u>	<u>22</u>
<u>Viele Nichten und Neffen in Deutschland</u>	<u>24</u>
<u>Wie die Pädagogik machtkritischer wurde</u>	<u>26</u>
<u>Der Prozess aus Sicht einer Betriebsrätin</u>	<u>28</u>
<u>Besondere Verantwortung und Mandate im RKVP</u>	<u>30</u>
<u>Die Klimakrise – der große Ungleichmacher, unsere Antwort: Solidarität!</u>	<u>34</u>
<u>Engagement für ein friedliches Zusammenleben der Menschen vor Ort</u>	<u>37</u>

GUTE ABSICHTEN ALLEIN REICHEN NICHT AUS!

Koloniale Machtstrukturen in der internationalen Zusammenarbeit und was NGOs dagegen tun können



Auch die Arbeit von EIRENE fand jahrzehntelang in einem Entwicklungskontext statt. Hier der Bau eines Brunnens in der Landgemeinde Tessa in Niger im Jahr 2001 / Bild: ©EIRENE

„DAS GEGENTEIL VON GUT, IST NICHT BÖSE,
SONDERN GUT GEMEINT.“

Das Zitat mit unklarer Urheberschaft könnte als kritische Analyse der internationalen Zusammenarbeit herhalten. Staatliche wie nicht-staatliche Akteur_innen setzen sich zum Ziel, mit ihrer Arbeit einen Beitrag zu einer gerechteren Gestaltung der Welt, zur Verringerung von Armut, zu Frieden oder zur Einhaltung der Menschenrechte zu leisten. Doch gute Absichten alleine reichen nicht aus und immer öfter wird der Vorwurf laut, die internationale Zusammenarbeit würde globale Ungleichheiten aufrechterhalten oder sogar verstärken. Auch innerhalb der Organisationen selbst wird über die eigene Arbeit kritisch reflektiert. Der Wunsch nach veränderten Strukturen in der internationalen Zusammenarbeit wird lauter, nicht zuletzt auch dank der Appelle von Akteur_innen aus dem Globalen Süden.

UNSER VERSTÄNDNIS VON ENTWICKLUNG
IST STARK VOM KOLONIALISMUS GEPRÄGT

Um zu verstehen, wie internationale Zusammenarbeit auch heute dazu beiträgt, globale Ungleichheiten aufrechtzuerhalten, lohnt sich ein Blick in die Geschichte: Im Europa des 19. Jahrhunderts verfestigte sich der Gedanke, gesellschaftliche Entwicklung sei gezielt und politisch gestaltbar. Mit dem Kolonialismus externalisierten die europäischen Kolonialstaaten diese Erkenntnis auf ihre Kolonien. Sie rechtfertigten damit ihre Vorherrschaft gegenüber den Ländern des Globalen Südens. Die europäischen Kolonialstaaten behaupteten, einer „civilizing mission“ oder „mission civilatrice“ verpflichtet zu sein. Rassistische Narrative, die die weißen Gesellschaften als natürlich überlegen darstellten, unterfütterten diese Argumentation. Die Notwendigkeit, in Ländern des Globalen

Südens durch koloniale Unternehmungen einzugreifen, wurde zur „Bürde des weißen Mannes“ stilisiert.

Im späten Kolonialismus wurde das Zivilisierungs-Narrativ dann vom Begriff der „Entwicklung“ abgelöst. An den grundsätzlichen Rollenzuschreibungen änderte sich dadurch nichts. Die Kolonialstaaten nutzten den Begriff weiterhin als Rechtfertigung für ihre kolonialen Unternehmungen. Das funktionierte so gut, weil der Grundgedanke der Zivilisierungs-Mission – die Vorstellung weißer, westlicher Überlegenheit – erhalten blieb. Das Ergebnis ist die Vorstellung eines linearen Entwicklungsweges, der universell gültig ist, auf alle Gesellschaften angewendet werden kann und Richtung „Fortschritt“ und „Moderne“ führt. Dabei bildet der Globale Norden die Spitze der Entwicklungskette ab, während die Gesellschaften des Globalen Südens am unteren Ende verortet werden.

KOLONIALE MACHTSTRUKTUREN PRÄGEN DIE INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT AUCH HEUTE NOCH

Diese Vorstellung bleibt auch nach der formellen Unabhängigkeit der früheren Kolonien präsent. Entwicklung wird bis heute meist als Aufholprozess des Globalen Südens verstanden. Der Globale Norden dient als Vorbild, nach dem es zu streben gilt. Koloniale Strukturen wirken dadurch bis heute nach und bestimmen die globalen Machtverhältnisse mit – auch und vor allem in der internationalen Zusammenarbeit. Nicht-westliche Lebens- und Wirtschaftsmodelle werden abgewertet und geringgeschätzt (Normenhierarchie). Der Globale Norden verschafft sich die Deutungshoheit über Lösungen sozialer, wirtschaftlicher und politischer Probleme und legitimiert damit seine Entscheidungsmacht gegenüber Ländern des Globalen Südens (Expert_innenhierarchie). Hinzukommt die ungleiche Verteilung von Geldern, die durch den einseitigen Transfer finanzieller Mittel von Nord nach Süd materielle Abhängigkeiten verfestigt (Geber_innenhierarchie).

Die Vorstellung einer linearen Entwicklung mit dem

Globalen Norden als Vorbild hat drei grundsätzliche Probleme. Erstens wird durch die Spaltung in entwickelte und unterentwickelte Länder die alte rassistische Unterscheidung zwischen zivilisierten und primitiven Gesellschaften fortgeführt und verfestigt. Zweitens wird ausgeblendet, dass die Symptome globaler Herausforderungen zwar meist im Globalen Süden sichtbar werden, ihre Ursachen aber oft in der Wirtschafts- und Lebensweise im Globalen Norden liegen. Drittens wird ignoriert, dass der Wohlstand des Globalen Nordens auf der Ausbeutung des Globalen Südens (historisch und aktuell) und unseres Planeten beruht. Die extraktivistische Lebensweise im Globalen Norden ist weder zukunftsfähig noch für alle Menschen weltweit umsetzbar und eignet sich dadurch nicht als Vorbild.

Inzwischen gibt es viele Debatten darüber, dass der Entwicklungsbegriff reflektiert werden muss. Es wird ein modernes Verständnis von Entwicklung gefordert, das alle in die Verantwortung nimmt und Entwicklung als globalen, gemeinschaftlichen Prozess umdeutet. Die Vereinten Nationen versuchten das bereits mit der Agenda 2030. Andere Stimmen plädieren dafür, den Entwicklungsbegriff komplett zu verwerfen, weil er zu festgefahren ist und in den Köpfen der Menschen einseitige Bilder von Helfenden und Bedürftigen transportiert. So oder so: Die Debatte um den Begriff ist zwar wichtig und kann viele gute Reflexionsprozesse anstoßen, am Ende kommt es aber darauf an, ob sich tatsächlich an den Strukturen internationaler Zusammenarbeit etwas ändert.

ZIVILGESELLSCHAFTLICHE ORGANISATIONEN MÜSSEN IHRE ARBEIT DEKOLONISIEREN

VENRO hat sich 2023 mit der Frage beschäftigt, was sich die zivilgesellschaftlichen Akteur_innen im Globalen Süden eigentlich von ihren Partner_innen im Globalen Norden wünschen. In einem Workshop, der von Chilande Kuloba Warri, im Herbst 2023 durchgeführt wurde, tauschten sich Mitarbeitende zivilgesellschaftlicher Organisationen aus dem Globalen Süden dazu aus. Deutlich wurde der Wunsch von einem kolonialen top-down System, das

von westlichen Organisationen gesteuert und finanziert wird, zu einem lokal organisierten System zu gelangen, das über internationale, regionale und nationale Fonds finanziert wird. Ziel der Organisationen im Globalen Norden muss sein, Entscheidungsmacht abzugeben, sowohl über die inhaltliche Gestaltung der Projekte als auch über die Verwendung der finanziellen Mittel. Stichworte sind Lokalisierung oder Partnerschaftlichkeit in der Projektarbeit. Langfristige, vertrauensvolle und respektvolle Zusammenarbeit sollte über kurzfristige Projektarbeit gestellt werden. Das erfordert auch, dass sich die Mitarbeitenden im Globalen Norden kritisch mit der kolonialen Geschichte ihrer Arbeit auseinandersetzen, die eigene Rolle immer wieder machtkritisch reflektieren und sich interkulturell sowie rassismuskritisch fortbilden.

Viele zivilgesellschaftliche Akteur_innen im Globalen Norden haben sich bereits auf den Weg gemacht, ihre Arbeitsstrukturen zu verändern. In dem VENRO NRO-Report „Shifting Power“ werden Beispiele vorgestellt, die zeigen, wo Organisationen ansetzen können ohne die Erwartung zu haben, gleich alle Probleme auf einmal zu lösen. Mit Blick auf die klassische Auslands-Projektarbeit versuchen Organisationen Stück für Stück die klare Dichotomie zwischen Geber_innen und Empfänger_innen aufzulösen. Medica mondiale beispielsweise hat eine nicht zweckgebundene Grundfinanzierung entwickelt, auf die Partnerorganisationen aus dem Globalen Süden zugreifen können, ohne dass dies von der Geber_innenorganisation vorab genehmigt werden muss. Das erlaubt den Organisationen im Globalen Süden mehr Autonomie und ermöglicht schnelle, flexible Entscheidungen. Andere Organisationen entscheiden sich dafür, stärker auf Veränderungen in den globalen Wirtschaftsstrukturen hinzuwirken, statt „nur“ lokale Probleme lösen zu wollen. Das kann durch eine gut vernetzte und gemeinsame Advocacy-Arbeit zwischen Organisationen im Globalen Süden und Norden gelingen. Oxfam beispielsweise sucht vermehrt Kooperationen mit Akteur_innen im Globalen Süden, die auf eine politische Transformation hinwirken. Auch der kritische Blick auf die Arbeit innerhalb der eigenen Organisation kann ein Ansatz sein. EIRENE hat sich diesem internen Entwicklungsprozess in den letzten

Jahren gestellt und die eigenen Erfahrungen im VENRO NRO-Report „Shifting Power“ vorgestellt. Begleitet von KARFI, einem Schwarzen Bildungskollektiv für Empowerment und Rassismuskritische Bildung sowie dem Verein für machtkritische Bildungsarbeit und Beratung, global, und koordiniert von Tahirou Sy, Mitarbeiter von EIRENE, lag der Schwerpunkt des Prozesses auf der rassismuskritischen Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Das führte nicht nur zu Veränderungen in der individuellen Haltung der Mitarbeitenden, sondern auch zu tiefergehenden Veränderungen in den Organisations- und Arbeitsstrukturen. Augusta Muhimpundu und Anthea Bethge berichteten beim VENRO-Forum 2023, dass es EIRENE durch den Prozess gelungen sei, mehr BIPOC und Menschen mit eigener Migrationsgeschichte als Mitarbeitende zu gewinnen. Das alles sind nur kleine Schritte auf dem Weg zu einer gleichberechtigten internationalen Zusammenarbeit. Aber es sind Beispiele, die Hoffnung geben, dass aus „gut gemeint“ irgendwann auch „gut gemacht“ wird.

von Lara Fedorchenko



Lara Fedorchenko, Referentin im Bereich Stärkung der Zivilgesellschaft bei VENRO

„IM LAUF DER ZEIT HAT SICH DIESES VERTRAUEN GEFESTIGT“

EIRENE strebt eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit ihren Partnerorganisationen an. In welchen Bereichen der Zusammenarbeit sehen Sie diese als gegeben an?

François Sangaré: In unseren Augen findet die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen EIRENE und ORFED in folgenden Bereichen statt: Projektplanung, Projektumsetzung, Projektsteuerung und Sichtbarkeit. Ich möchte das konkret ausführen: Bei der Projektplanung ist ORFED an allen Phasen der Konzeption neuer Projekte beteiligt. Auf der Grundlage eines Protokolls arbeiten EIRENE und ORFED bei der Projektumsetzung verbindlich zusammen. Die von EIRENE entsandten Fachkräfte unterstützen unsere Projektarbeit durch wertvolle Inputs. Wir schätzen sehr, dass wir an ihrer Auswahl beteiligt sind. Bei der Projektsteuerung stimmen wir von ORFED uns regelmäßig mit EIRENE in Lenkungsausschüssen und Koordinierungssitzungen ab. Gemeinsam arbeiten wir

auch zusammen, um eine höhere Sichtbarkeit beider Organisationen zu erreichen. So ist es zum Beispiel Standard, dass bei Dokumenten die Logos von ORFED und EIRENE zusammen verwendet werden.

Seit 2017 ist EIRENE dabei, sich zu einer diskriminierungssensiblen Organisation mit einem besonderen Schwerpunkt auf Rassismus zu entwickeln. Haben Sie seit diesem Zeitraum eine Veränderung in der Zusammenarbeit zwischen ORFED und EIRENE wahrgenommen?

François: In der Zusammenarbeit zwischen EIRENE und ORFED wurden keine rassistischen oder diskriminierenden Handlungen in der Vergangenheit festgestellt. Die Zusammenarbeit ist von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt. Im Laufe der Zeit hat sich dieses Vertrauen gefestigt.

Wie würden Sie mit Ihren eigenen Worten die Zusammenarbeit zwischen ORFED und EIRENE beschreiben?

François: Eine Zusammenarbeit, die auf Vertrauen, gegenseitigem Respekt und gegenseitigem Lernen beruht.



François Sangaré ist Direktor der Organisation pour la Réflexion, la Formation et l'Éducation à la Démocratie et au Développement (ORFED). In Mali setzt sich die Nichtregierungsorganisation für eine gerechte, demokratische Gesellschaft ein und für eine breite Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen am politischen Geschehen. Bild: ©EIRENE

VON ANERKENNUNG UND EMPOWERMENT

Freiwilligendienste haben bei EIRENE eine lange Tradition und seit 2015 wird ein neues Kapitel geschrieben. Mit dem Internationalen Friedensdienst in Deutschland (IFDiD) wurde ein Programm ins Leben gerufen, das jungen Menschen aus EIRENE-Partnerländern die Möglichkeit gibt, für ein Jahr nach Deutschland zu kommen. Neben vielen positiven Begegnungen werden die Freiwilligen auch mit Alltagsrassismus konfrontiert.

„Das, was du machst, ist so spannend, ich würde auch gerne mal für ein Jahr in dein Land kommen und dort einen Freiwilligendienst machen.“ Sehr häufig haben EIRENE-Freiwillige von Begegnungen in ihrem internationalen Dienst berichtet, wo ihnen genau das gesagt wurde. Wie spannend ein Freiwilligendienst in einem fremden Land ist und welches Privileg es ist so wertvolle Lernerfahrungen machen zu dürfen!

„Deutschland gilt nicht als hilfsbedürftig oder als Konfliktland. Warum braucht es hier dann einen Friedensdienst?“, ist eine Frage, die Tshiamo Petersen, eine der Verantwortlichen im IFDiD-Programm, häufig beantworten muss. „Wie in jeder Gesellschaft gibt es

auch in unserer viel Gewalt und Konflikte. Das IFDiD-Programm ist ein Lernprogramm, auch für die beteiligten Einsatzstellen und Gastfamilien. Sie begeben sich auf einen gemeinsamen Weg, um mit uns ihre Diversity-Kompetenzen auszubauen und ihre interkulturelle Toleranz im Arbeitsalltag zu erhöhen.“

Die jungen Freiwilligen aus EIRENE-Partnerorganisationen bringen meist schon Arbeitserfahrungen mit, trotzdem ist der Start für sie in Deutschland nicht leicht. So berichtet Barbara Namudope aus Uganda, dass sie anfangs eingeschüchtert war, in einem hochtechnologisierten Land wie Deutschland zu leben. Auch war es das erste Mal, dass sie in ein Land mit einer weißen Mehrheitsbevölkerung kam. Sie fühlte sich zu „dunkel“ und „anders“ als die Menschen um sich herum. In der Tat spielt der Umgang mit Diskriminierung und Rassismus besonders in der pädagogischen Begleitung der IFDiD-Freiwilligen bei EIRENE eine sehr wichtige Rolle. Auch hier lernte das Programm über die Jahre hinzu: „Zu Beginn gab es Einheiten, die den Freiwilligen helfen sollten, Rassismus im Alltag zu erkennen. Das hatte zur Folge, dass sie irgendwann fast überall Rassismus sahen und sich unglaublich eingeschüchtert fühlten. Wir haben dann die Pädagogik überarbeitet und versuchen jetzt, die Freiwilligen mehr im Sinne von Empowerment zu begleiten. Sie sollen sich nicht einschüchtern lassen und wissen, dass sie im Falle von diskriminierendem Verhalten ihnen gegenüber bei uns immer Unterstützung und Hilfe finden“, erklärt Tshiamo Petersen den Lernprozess. „Die Freiwilligen kommen aus sehr unterschiedlichen Ländern nach Deutschland, was die Arbeit zu Themen wie Rassismus und Diskriminierung erst mal schwierig gestaltet. Zum



Ein emotionaler Moment bei einem IFDiD-Seminar im Brexbachtal 2023 / Bild ©EIRENE

Beispiel basiert rassistische Diskriminierung in Bolivien auf ganz anderen Kriterien als in Uganda. In Bolivien geht es viel um die Frage, ob Menschen indigener Abstammung sind oder ihnen eher eine europäische Abstammung zugesprochen wird. In unserer Seminararbeit trennen wir mittlerweile zunächst die LateiAmerikaner_innen von den Afrikaner_innen, um in Kleingruppen eine Empathiebasis aufzubauen.“ Die Arbeit ist nicht einfach, sie trägt aber Früchte, so berichtet die ehemalige Freiwillige Edina Geric aus Bosnien-Herzegowina: „Zunächst konnte ich es nicht verstehen, warum manche ugandische Freiwillige sich so schnell verletzt gefühlt haben, wenn sie Konflikte in ihren Einsatzstellen hatten. Am Ende meines Dienstes konnte ich es besser verstehen und muss sagen, dass vieles nicht in Ordnung war, was sie erleben mussten.“

„Beim ersten Besuch der neuen IFDiD-Freiwilligen in ihren deutschen Gastfamilien kommt es in den meisten Fällen schon zum ersten kulturellen Missverständnis. So gehört es in Deutschland zum guten Ton, einem Langzeitgast zu Beginn seines Aufenthalts eine kleine Hausführung zu geben. Mit viel Hingabe erklären die Gasteltern dann die Besonderheiten ihrer Behausung: Diese Tür musst Du so schließen, diese Klospülung funktioniert folgendermaßen, bei der Waschmaschine musst Du darauf achten. Das ist alles total nett gemeint, kommt aber bei den IFDiDs meistens abwertend rüber“, erklärt Tshiamo Petersen alltägliche

Herausforderungen in ihrer Arbeit. „Häufig sagen mir die IFDiDs: ‘Was denken die, wo ich herkomme?’“, und die Gastfamilien melden sich und sagen: ‘Der/Die Freiwillige war total zurückhaltend und wirkte total desinteressiert’. Erfahrungsgemäß lassen sich solche Missverständnisse klären. Generell kann man sagen, dass es wichtig ist, dass sowohl Einsatzstellen als auch Gastfamilien langfristig Teil des IFDiD-Programms sind. Aufgrund der Sprachbarriere braucht es einfach Zeit, bis die Freiwilligen ihr ganzes Potential in ihrem Dienst entfalten können. Interkulturelle Kompetenzen lassen sich nicht über Nacht aufbauen, das merken wir besonders in den Einsatzstellen. Wer jedoch lang dabei bleibt, macht ganz wunderbare gemeinsame Erfahrungen, sowohl Einsatzstellen als auch Gastfamilien, und vor allem unsere IFDiD-Freiwilligen. Mittlerweile haben wir viele ehemalige Absolvent_innen des Programms, die mehr Verantwortung im internationalen Programm übernehmen. Diesen Empowerment-Ansatz wollen wir weiterverfolgen!“, skizziert Tshiamo den Ausblick für die Zukunft.

von Stefan Heiß

Gruppenbild des Jahrgangs 2023 der Internationalen

EIRENE-Freiwilligen / links: Tshiamo Petersen

Bild: ©EIRENE





EINE REISE DER VERÄNDERUNG

Eine Geschichte der Konfrontation mit Rassismus bei EIRENE und seiner Transformation

Die Entscheidung einen rassismuskritischen Veränderungsprozess zu gehen, war das Ergebnis einer langen Auseinandersetzung. Sie mündete in der bitteren Erkenntnis, dass EIRENE trotz aller Bemühungen durch ihre Kooperationen und Strukturen der Zusammenarbeit mit dem Globalen Süden rassistische Stereotypen, Gewaltverhältnisse und ungleiche Machtverteilung reproduziert. Genau diese gilt es zu überwinden, will EIRENE eine diskriminierungsfreie, machtsensible und diverse Organisation sein. Mit diesem Ziel vor Augen, das eigentlich schon seit der Gründung vorhanden war, startete EIRENE 2017 einen intensiven Veränderungsprozess, der das Gesicht der Organisation radikal veränderte.

Als der Prozess begann, waren viele skeptisch, ob EIRENE erfolgreich sein könnte. Es schien eine gewaltige Herausforderung zu sein, das Bewusstsein für Rassismus zu schärfen und eine Kultur der Akzeptanz und der Augenhöhe zu etablieren. Die Aufgabe wurde mit Mut und harter Arbeit angegangen.

In meinen Augen kann EIRENE nach Jahren der Aufklärungsarbeit und des Engagements stolz auf ihre Erfolge zurückblicken. Die internationale Geschäftsstelle hat sich zu einem Ort entwickelt, an dem Menschen aus aktuell 15 verschiedenen Herkunftsländern zusammenarbeiten. Die Vielfalt ist nicht nur offensichtlich, sondern auch gewünscht. Mittlerweile sind 70 Prozent der Fachkräfte im Programm der internationalen Friedenskooperationen aus dem Globalen Süden. Das schafft eine einzigartige Atmosphäre, in der

Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Perspektiven zusammenkommen, um gewaltfreie Konflikttransformation möglichst frei von Ignoranz voranzutreiben.

Die große Vielfalt in der Belegschaft und unter den Fachkräften bringt Herausforderungen mit sich. Eine der größten sind die bestehenden postkolonialen Strukturen, z. B. die Gesetze, Regeln, Leitlinien usw. zur internationalen Zusammenarbeit, die immer noch bestimmte Personen aufgrund ihrer Staatszugehörigkeit gegenüber anderen privilegieren. Auch ist die Arbeitssprache von EIRENE in Neuwed Deutsch, obwohl wir Mitarbeitenden viele verschiedene Erstsprachen haben. Es ist wichtig und eine Herausforderung, sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen für den Arbeitsalltag für alle gleichermaßen zugänglich sind. Die Übersetzung dieser Informationen ist ein langwieriges Unterfangen, das dadurch erschwert wird, dass Informationen und Regeln immer wieder von Seiten der Behörden aktualisiert werden. Trotzdem ist es den Aufwand wert und eine Investition, die sich auszahlt.

In meiner Erfahrung als Personalreferent schafft die Mehrsprachigkeit von EIRENE in erster Linie Chancen statt Barrieren. Die Mitarbeiter_innen nutzen die vorhandenen Sprachpotenziale regelmäßige für unterschiedliche Anlässe und unterstützen sich somit gegenseitig. Dies fördert nicht nur den interkulturellen Austausch, sondern stärkt auch das Gefühl der Zusammengehörigkeit im Team.

EIRENE ist in Fachkreisen mittlerweile zu einer

Referenzgröße geworden, wenn es um Rassismuskritik und Diversität in der internationalen Zusammenarbeit geht. Andere Organisationen schauen auf EIRENE, um von ihren Erfahrungen zu lernen und Änderungen in ihren eigenen Strukturen vorzunehmen. Die mutige Entscheidung, einen Veränderungsprozess einzuleiten und sich aktiv gegen Rassismus einzusetzen, zahlt sich meiner Meinung nach aus. EIRENE ist heute zu einer attraktiven Arbeitgeberin für Menschen aus aller Welt geworden.

Der Veränderungsprozess bei EIRENE war und bleibt nicht einfach, aber er ist von großer Bedeutung. Eine Organisation, die ursprünglich von einer tendenziell homogenen Gruppe geprägt war, hat sich zu einem Ort entwickelt, an dem Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen und Perspektiven zusammenkommen. Dies führt nicht nur zu einer größeren Vielfalt an Ideen und Lösungsansätzen, sondern auch zu einer Kultur des Respekts und der Toleranz innerhalb der Geschäftsstelle in Neuwied, aber auch in den internationalen Koordinationsbüros und im ganzen Verein.

Die Erfahrung von EIRENE zeigt, dass der Wille zur Veränderung und der Einsatz gegen Rassismus und für Vielfalt zu echten Erfolgen und positiven Veränderungen führen können. Unsere Diversität ist in meinen Augen eine besondere Chance für Innovation und Entwicklung.

Auf diesem inspirierenden Weg der Veränderung hat EIRENE bewiesen, dass es möglich ist, den Kampf gegen Rassismus aufzunehmen und gleichzeitig von der Vielfalt zu profitieren. Die Strapazen und Herausforderungen des Weges verblassen im Vergleich zu dem wertvollen Ergebnis einer Organisation, die Chancen nutzt und Grenzen überwindet.

Dieser Weg mag steinig sein, aber er ist es wert, gegangen zu werden! Wir sind nicht am Ende unserer Reise angelangt, sondern immer noch auf dem Weg. Zögern Sie nicht, sich uns anzuschließen!

von Manssour Monsef



*Ein Blick zurück – die Belegschaft der
EIRENE-Geschäftsstelle 2007 / Bild: ©EIRENE*



*Vielfalt in Vollblüte: Die EIRENE-Belegschaft 2023
ist von Diversität geprägt / Bild: ©EIRENE*



MEIN WEG BEI EIRENE

Vielleicht kennen Sie den Satz von Mahatma Gandhi: „Alles, was ihr für mich ohne mich tut, tut ihr gegen mich.“ Ich finde viel Wahrheit in ihm, besonders wenn ich auf die gängigen Praktiken der Internationalen Zusammenarbeit und der Entwicklungszusammenarbeit schaue. Werden die Menschen, die durch Projekte und Programme unterstützt werden sollen, wirklich nach ihren Bedürfnissen und Meinungen gefragt? Oder wird über ihre Köpfe hinweg entschieden, was gut für sie ist?

Der Rassismuskritische Veränderungsprozess (RKVP), den EIRENE seit mehreren Jahren durchläuft, ist für mich ein guter Rahmen um Grundannahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Globalen Süden und dem Globalen Norden zu korrigieren. Er hat die Ehrlichkeit in der Kommunikation zwischen EIRENE und ihren internationalen Partnerorganisationen erhöht. Dieser Zugewinn an Augenhöhe ist ein guter Nährboden für fruchtbare Kooperation. Gerade weil EIRENE den RKVP konsequent angeht, ist er kein einfacher Prozess. Er zwingt alle Beteiligten aus ihren wie auch immer gearteten Komfortzonen.

Ich war EIRENE-Fachkraft in der Demokratischen Republik Kongo von 2011 bis 2013 und arbeite seit 2016 bei EIRENE als Länderreferent für den Sahel. Ich kannte den Verein bereits, bevor der RKVP begann seine Wirkung in den unterschiedlichen Organen der Organisation zu entfalten. Meine berufliche Laufbahn in der Internationalen Zusammenarbeit begann bereits 1994. Damals war es noch undenkbar, dass ein „Ausländer“ in Deutschland in der programmatischen und konzeptionellen Schaltzentrale einer internationalen Organisation wie EIRENE arbeitet. Und dann auch noch in direktem Kontakt zu dem großen staatlichen Geldgeber, dem Ministerium für Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ). Seitdem ist viel passiert.

Ich komme gebürtig aus dem Tschad und falle natürlich auf, wenn ich heute bei offiziellen Expert_innen-Treffen mit Ministerien oder anderen Institutionen in einer sonst rein „weißen“ Runde sitze. Das kann schon mal Druck verursachen, wenn ich dann meinen Mund aufmache und was sagen will. Ich falle auf.

Auch unsere Partnerorganisationen im Sahel mussten sich erstmal daran gewöhnen, dass ihr Ansprechpartner in Europa ein gebürtiger Afrikaner ist. Kulturelle Barrieren sind mir im Umgang mit afrikanischen Kolleg_innen fremd, andererseits können wir uns auch nicht hinter Floskeln verstecken. Bequem ist das nicht, häufig höre ich von unseren Partnerorganisationen: „Oh, der Daniel ist so pingelig“, das waren sie von anderen nicht gewohnt, die stets die positiven Seiten der Zusammenarbeit betonten und schwierige Themen manchmal lieber umschifften. Das gibt es bei mir nicht, wenn mir Partner etwas vorschlagen und ich habe das Gefühl, dass es nicht realistisch ist, dann kommuniziere ich das direkt. Das mag erstmal unangenehm sein, aber im Endeffekt konnte ich so stabile und dauerhafte Arbeitsbeziehung aufbauen, und die brauchen wir.

Gerade die Krisen in der Sahelzone in den letzten Jahren, die eskalierende Gewalt zwischen militanten Gruppen

und staatlichen Akteuren mit vielen zivilen Opfern, die Coronapandemie und die jüngsten Militärputsche in Mali, Burkina Faso und Niger, einhergehend mit internationalen Sanktionen, stellen große Herausforderungen dar. Dass die Arbeit trotzdem weitergeht, liegt an dem großen Vertrauensverhältnis zwischen uns und unseren Partnerorganisationen. Das liegt auch daran, dass bei EIRENE Entscheidungen über verschiedene Organe hinweg im Konsens getroffen werden. So sind vom Vorstand über die Geschäftsführung bis zum Team der Internationalen Friedenskooperationen viele Personen bei strategischen und konzeptionellen Entscheidungen beteiligt. Das Prinzip gilt auch für Entscheidungen, die wir mit Partnerorganisationen unserer Friedensprojekte treffen. Da gibt es kein „Rein in die Kartoffeln, raus aus den Kartoffeln“, soll konkret heißen: Wenn uns eine Entscheidung im Nachhinein nicht gefällt, machen wir nicht den Entscheidungsfindungsprozess danach einfach wieder rückgängig. Das Beharren auf unseren gemeinschaftlichen Entscheidungen fördert Kontinuität in den Partnerschaften, die wiederum beiden Seiten Stabilität für Krisen gibt. So konnten wir als eine der ersten Organisationen unsere Partner über die Gefahren von Corona aufklären, als andere internationale Organisationen noch damit beschäftigt waren, ihr Personal zu evakuieren. Als die Sanktionen für den Niger nach dem jüngsten Putsch beschlossen wurden, hat EIRENE sofort Partnerorganisationen mit einbezogen und gemeinsam mit ihnen das Sicherheitsmanagement für unser Personal der neuen Situation angepasst. Das sind nur zwei Beispiele, wie wir gemeinsam mit unseren Partnern dank guter Beziehungen flexibel auf plötzliche Herausforderungen reagieren konnten.

Meine Motivation, mich bei einem Organisationsentwicklungsprozess gegen Rassismus zu beteiligen ist intrinsischer Natur. Das mag nicht für jeden so sein, das ist okay. Für mich war es wichtig, dass ich als schwarze Person nicht nur mit an den Tisch, oder, im übertragenen Sinne, aufs Gruppenbild geholt werde, sondern wirklich Entscheidungen treffen kann. Das ist bei EIRENE der Fall. Deshalb fühle ich mich auch nicht für irgendeine Art von Publicity ausgenutzt, sondern als souveränes Mitglied der

EIRENE-Belegschaft – und bin seit 2022 auch Mitglied des Betriebsrats. Ich sehe natürlich, dass es besonders für weiße Menschen Druck gibt, sich in dem Prozess zu engagieren, da niemand als „Rassist_in“ abgestempelt werden will. Nicht jeder trägt so einen Prozess von Beginn an mit voller Leidenschaft. Ich hoffe jedoch, dass mit der Zeit immer mehr Menschen die Wichtigkeit des RKVPs erkennen und die positiven Aspekte und Resultate sehen. Wir pflegen heute einen viel ehrlicheren Umgang miteinander, sowohl in unseren Arbeitsteams, im Vorstand oder in der Kommunikation mit unseren Partnerorganisationen. Das mag nicht immer bequem sein, macht uns aber als Gemeinschaft und Organisation stärker, und davon können der Frieden und die Entwicklung auf der Welt nur profitieren.

von Daniel Djedouboum

*Daniel Djedouboum im gemeinsamen
Planungsworkshop mit Vertreter_innen der malischen
Partnerorganisationen 2023.*

Bild: ©EIRENE



FÜR MEHR BESCHÄFTIGUNG MIT DEM THEMA RASSISMUS

Anthea Bethge schaut aus der Perspektive der Geschäftsführerin auf den RKVP. Sie beschreibt den Prozess als Organisationsentfaltung. Im besten Fall blühte dabei in einer erneuerten Praxis auf, was bereits in EIRENEs Gründungsvision steckte. Doch rückblickend sagt sie, es gab auch winterliche Phasen mit Zweifeln und Fehleinschätzungen.

Am 4. April 2013 erhielt EIRENE einen Brief von vier Vereinsmitgliedern, ehemalige Freiwillige, die sich im Verein engagierten. Der Betreff des Briefs: „Für mehr Beschäftigung mit dem Thema Rassismus bei EIRENE.“

Dieser Brief katapultierte das Thema Rassismus ganz oben auf die Tagesordnung des Vorstands und der Geschäftsstelle. Er gab dabei sogar schon den wichtigsten Charakter des späteren RKVP vor: Es geht nicht um den Rassismus der Anderen, es geht um eine selbstkritische Reflexion. Wer sind wir? Wen sprechen wir an? Wen schließen wir aus? Wie gestalten wir unsere Programme, um Rassismus entgegenzutreten?

ANTIRASSISTISCHES MAINSTREAMING ODER RASSISMUSKRITISCHE VERÄNDERUNG?

Die zwei Jahre nach Erhalt des Briefes waren gefüllt von intensiven vereinsinternen Diskussionen. Das Ergebnis: Wir hielten einen antirassistischen Mainstreaming-Prozess für notwendig und haben eine externe Beratung dafür gesucht. An der Ausschreibung waren alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle und die Vorstandsmitglieder beteiligt. Niemand sollte ungehört bleiben.

Ende 2015 war es dann so weit: Das multiperspektivische Beratungs-Team Nadine Golly und Timo Kiesel traf zum ersten Mal die Steuerungsgruppe, die sich aus Mitarbeitenden aller Bereiche der Geschäftsstelle, Vorstandsmitgliedern und Vereinsmitgliedern zusammensetzte. Wir trafen uns monatlich und eine Einbeziehungs-Lücke entstand zwischen der Steuerungsgruppe und den anderen Mitarbeitenden. Gut, dass letztere dies laut beklagten! So konnten wir das

ändern und die monatlichen „offenen Runden“ waren geboren, bis die Coronapandemie Präsenztreffen ein Ende setzte.

Doch: War „Mainstreaming“ eigentlich das richtige Konzept? Ja und nein. Die Beschäftigung mit dem Thema Rassismus ist eine Querschnittsaufgabe für alle Aspekte der EIRENE-Arbeit. Anlässe dafür gibt es genug: Zum Beispiel müssen wir uns mit den Mechanismen des Rassismus beschäftigen, weil ugandische Freiwillige in Deutschland rassistisch angesprochen werden. Wenn wir uns für Klimagerechtigkeit einsetzen, dann nicht nur für unsere Enkelkinder, sondern auch für unsere Mütter im Sahel. Doch „Mainstreaming“ ist ein zu schwacher Begriff für das, was wir uns vorgenommen haben. Es ging und geht um viel mehr.

Nadine Golly fragte uns, ob wir statt Mainstreaming bereit wären für einen „Veränderungsprozess“. Die Steuerungsgruppe hatte schon kleine Veränderungen diskutiert. Wir waren uns aber bewusst, dass große Veränderungen sehr viel mehr als ein paar Steuerungsgruppen-Sitzungen und womöglich Vorstandsbeschlüsse brauchen würden. Viel mehr multiperspektivische Konsultation und viel mehr Geld. Deshalb wandten sich der Prozesskoordinator Jürgen Kraus und der Vorstand 2017 mit dem Antrag auf einen fünfjährigen rassismuskritischen Veränderungsprozess an die Mitgliederversammlung. Das Thema, das uns Mitglieder in ihrem Brief auf die Tagesordnung gesetzt hatten, kam also nach vier Jahren zurück an sie. Der Beschluss der Mitgliederversammlung 2017 ist legendär (siehe Seite 19).



Pressegespräch 2006: Lange vor dem RKVP fordert EIRENE Veränderungen in Konzeption und Praxis der Entwicklungspolitik / Bild: ©EIRENE

VERÄNDERUNGEN IN DER PERSONALPOLITIK

Als ich mich 2010 bei EIRENE bewarb, habe ich nicht gemerkt, dass das Auswahlteam aus vier weißen Personen bestand. Wohl bemerkt habe ich, dass es aus zwei Frauen und zwei Männern bestand. Das vermittelt mir den Eindruck, dass Männer und Frauen bei EIRENE gut zusammenarbeiten. Inzwischen sind 14 Jahre vergangen und der rassismuskritische Veränderungsprozess wirkt. Im Frühjahr 2023 ist es mir zum ersten Mal passiert, dass ich in einem vierköpfigen Auswahlteam die einzige white-passing Person war – und kurz danach ein zweites Mal. Die Veränderung kam und kommt langsam, doch sie kommt um zu bleiben.

Noch bevor sich die Mitgliederversammlung 2017 mit dem Antrag auf einen Veränderungsprozess befasste, gab es bereits die rassismuskritische Personalpolitik. Sabine Maier, die damalige Personalleiterin, hatte ein Konzept in die Steuerungsgruppe gebracht. Das Besondere war und

ist, dass es weder harte noch weiche Quoten vorsieht. Es sieht nur vor, dass Menschen mit Rassismuserfahrung explizit zur Bewerbung eingeladen werden. Ich hatte mir nicht vorstellen können, dass das reicht. Wie gut, dass ich da falsch lag! Die neuen Passagen in den Ausschreibungen waren zunächst sehr umstritten, wurden mehrfach sprachlich überarbeitet. Dass EIRENE schnell eine sehr diverse Mitarbeiterschaft gewonnen hat, gehört zu den sichtbarsten Veränderungen des RKVP. Im Jahr 2017 wurde Manssour Monsef neuer Personalleiter von EIRENE und entwickelte die rassismuskritische Personalpolitik weiter: Wir haben im April 2024 32 Mitarbeitende mit 15 Erstsprachen. Auch der Vorstand wurde diverser und hat seit 2019 der jeweiligen Findungskommission zur Vorstandswahl rassismuskritische Kompetenzen und diverse Perspektiven als Kriterium mitgegeben.

Immer wieder werfen wir als Mitarbeitende auch einen Blick auf das Einheitsgehaltssystem von EIRENE. Zumeist sind wir stolz darauf, weil über Jahrzehnte allen Mitarbeitenden vergleichbare Lebensstandards

ermöglicht wurden. Es ist in der Tat immun gegen individuellen Rassismus, da keine individuellen Unterschiede gemacht werden (können!). „Sorgt das für Gleichbehandlung oder Gleichstellung?“, fragte die damalige Prozesskoordinatorin Tshiamo Petersen. „Wird es den unterschiedlichen Bedarfen der immer diverser werdenden Mitgliedschaft gerecht?“, fragte Manssour Monsef. „Sind wir als Gemeinschaft der Mitarbeitenden bereit, Bedarfe von Mitarbeitenden anzuerkennen, die eine besondere Migrationslast tragen? Sind wir bereit, deshalb finanzielle Unterschiede zu machen?“, fragte zuletzt der Betriebsrat die Mitarbeitenden.

FRAGEND SCHREITEN WIR VORAN

Der rassismuskritische Veränderungsprozess bei EIRENE erfordert Kraft und einen langen Atem. Wir müssen mit Verletzungen und Schuld umgehen. Als Geschäftsführerin habe ich Personalverantwortung. Wie gestalte ich diese eirenisch? Geht das überhaupt, wenn eine so große Ungerechtigkeit und Gewalt wie Rassismus im Raum steht, ja zwischen uns steht? Einmal hat mich eine Kolleg_in mit Rassismuserfahrung gefragt: „Welche Privilegien hast du eigentlich seit Beginn des RKVP abgelegt?“ Sie blieb liebevoll bei mir, als mir keine einfielen und ich darüber traurig wurde. Tief berührt hat mich immer wieder, dass Kolleg_innen, die rassistische Verletzungen erleben, eines zuerst suchen: Versöhnung. Es besteht gar keine Frage: Sie sind EIRENE. Und sie sind es, die EIRENE

als safer space gestalten. Das ist nötig, denn es gelingt uns nicht, Rassismus aus dem EIRENE-Haus fernzuhalten. Vorfälle tun dabei besonders weh, da wir so lange schon miteinander rassismuskritisch unterwegs sind. Ich bin sehr dankbar allen, die verletzten Kolleg_innen nachgegangen sind, Schmerzen mit ausgehalten haben und allen, die Worte der Entschuldigung gefunden haben.

Der RKVP ist für mich ein Organisationsentfaltungsprozess. „Fragend schreiten wir voran“, beschreibt Vorstandsvorsitzender Hauke Steg das Vorgehen immer wieder. „Wir gehen auf Spiralwegen, Fortschritt wird nur im Rückblick deutlich“, sagt Ombudsfrau Carmen Ibáñez. Und dabei streben wir gar nicht neuen Ziele zu, sondern nähern uns dem, was schon in unserer Gründungsvision von 1959 steht. „Bei EIRENE ist kein Platz für Nationalismus, Rassismus und religiöse Grenzen.“

von Anthea Bethge



Dr. Anthea Bethge, Geschäftsführerin EIRENE von 2012 bis 2024 / Bild: ©EIRENE

*"For the white person who wants to know how to be my friend
The first thing you do is to forget that i'm Black.
Second, you must never forget that i'm Black."*

– Pat Parker (1944-1989) poet, teacher, and activist

1959:

Für die Gründungsvision von EIRENE formuliert der mennonitische Pastor Peter Dyck folgenden Satz: „Bei EIRENE ist kein Platz für Nationalismus, Rassismus und religiöse Grenzen.“

2015:

Ein externes Beratungsteam unterstützt Vorstand und Geschäftsstelle zunächst in einem Mainstreaming-Prozess zu Rassismus.

2016:

Eine Sondierung für ein Projekt der zivilen Konfliktbearbeitung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland wird gestartet.

2017:

Die EIRENE-Mitgliederversammlung beschließt den Rassismuskritischen Veränderungsprozess (RKVP) für fünf Jahre und mit einem finanziellen Umfang von 200.000 Euro.

2013:

Vereinsmitglieder richten sich mit einem Brief an EIRENE. Sie fordern: mehr Beschäftigung mit dem Thema Rassismus bei EIRENE.

2015:

Der erste Jahrgang Freiwilliger reist nach Deutschland ein um hier einen Internationalen Friedensdienst in Deutschland (IFDiD) zu leisten.

2017:

Aus der Sondierung entsteht das EIRENE-Projekt „Starke Nachbar_innen“ für zivile Konfliktbearbeitung mit Geflüchteten und der Aufnahmegesellschaft in und um Neuwied.

2022:

Es gibt eine extern begleitete Selbstevaluation bei EIRENE zum RKVP. Sie bildet u. a. die Grundlage für den zweiten Beschluss der Mitgliederversammlung zum RKVP, der diesen um die Aspekte der machtsensiblen Partnerschaften und der Klimagerechtigkeit erweitert. Der Prozess wird bis 2026 verlängert.



Das Geigenbild / Bild: ©EIRENE

MUSIK VERBINDET... NICHT IMMER

Bildauswahl und rassistische Stereotype: EIRENE als gemeinnütziger Verein ist darauf angewiesen, dass ihre Grundsätze und ihr Engagement von einer breiten Öffentlichkeit getragen werden. Um die Friedensarbeit erfahrbar zu zeigen, bedarf es der richtigen Bilder in der Kommunikation – und eines besonderen kritischen Umgangs mit dem kolonialen Erbe. Ein Bild aus dem Freiwilligendienst von Mirjam Fritz zusammen mit Senyanja Godfrey soll hier als Beispiel genommen werden.

Mirjam leistete ihren Freiwilligendienst im Kinderheim SALEM International, einer EIRENE-Partnerorganisation in Uganda. Neben ihrem Dienst schließt sie sich privat der Musikgruppe „Elgon Ngoma Troupe“ in Mbale an. Die Gruppe wurde gegründet, um ehemaligen Straßenkindern eine neue Perspektive zu ermöglichen. Mirjam ist selbst leidenschaftliche Musikerin. Obwohl ihr am Anfang der Einstieg in die Rhythmusinstrumente schwer fällt, integriert sie sich gut in die Gruppe und ist begeistert bei jeder Probe dabei. Zufällig bringt Julius, der Gruppenleiter eine Geige mit zu einer der Proben. Das war für Mirjam die Gelegenheit, etwas zurückzugeben. Da sie seit ihrer Kindheit Geige spielt, ist sie in der Lage, die Grundlagen des Instruments den Anderen beizubringen. Dieser Rollenwechsel tut allen gut. Besonders gerne

nimmt Senyanja Godfrey am Geigenunterricht teil. Bei einer ihrer Proben entsteht ein Bild des gemeinsamen Musizierens – ein auffallend schönes Bild, das vom Kommunikationsreferat der Geschäftsstelle gerne verwendet wurde.

DIE KONTROVERSE

Das Foto von Mirjams Geigenunterricht mit Senyanja Godfrey wird in der EIRENE-Kommunikation in der Zeit 2016/2017 unterschiedlich verwendet. So wird es in Zusammenhang mit einem von Mirjams Rundbriefen aus ihrem Freiwilligendienst im EIRENE Magazin 3/2016 gedruckt. In diesem Fall löst die Darstellung von Mirjam und Godfrey mit Geigen in den Händen kein

negatives Feedback aus. Die Beschreibungen in ihrem Rundbrief verdeutlichen den beschriebenen Kontext des gemeinsamen Musizierens.

Anders sieht es kurze Zeit später aus, als das Motiv vom Kommunikationsreferat für eine EIRENE-Weihnachtskarte genutzt wird. Die Weihnachtskarte hat keinen Text, der das Bild und seinen Kontext erklärt, sondern lediglich Weihnachtsgrüße der EIRENE-Belegschaft an Freund_innen und Förderer_innen des Vereins. Schnell werden Stimmen aus der Belegschaft und dem Umfeld des Vereins laut, die die Bildauswahl kritisieren. Der Vorwurf lautet, dass rassistische Stereotype, wenn auch unbewusst, durch das Bild reproduziert werden. Zu präsent sind bis heute die in der Kolonialzeit entstandenen Bilder von weißen Menschen in Afrika, die einer vermeintlichen „zivilisierenden Mission“ folgend die lokalen Kulturen entwerteten und versuchten, die europäische Kultur als Leitkultur zu etablieren. Der klassischen Musik kam dabei eine, wenn auch untergeordnete, Rolle zu.

WHITE SAVIOUR UND WHITE BRAIN

Freiwillige gehen nicht als Retter_innen in ihren Dienst. Ein EIRENE-Freiwilligendienst ist ein Lerndienst, er stößt an, über die eigenen Privilegien und Einstellungen zu reflektieren. Alle Freiwilligen werden vor ihrer Ausreise pädagogisch vorbereitet: Ein besonderer Fokus der Seminareinheiten ist die Reflektion der eigenen Rolle als Freiwillige_r aus dem Globalen Norden in Ländern des Globalen Südens.

Mirjam begeht ihren Dienst von Anfang an mit offenen Augen und Ohren. Sie reflektiert in ihren Rundbriefen ihre Rolle als weiße Freiwillige, sie reflektiert über ihren eigenen Wohlstand, der besonders im Vergleich zu den Kindern im Kinderheim unglaublich hoch erscheint und fragt sich, wie sie ihren Dienst bestmöglich nutzen kann, um für SALEM International eine Unterstützung zu sein. Auch kommt sie mit den unterschiedlichen Ausprägungen von Rassismus in Uganda in Berührung, so zum Beispiel, als ihr Gastbruder ihr sagt: "You have a white brain." So schreibt sie in ihrem ersten Rundbrief: „Diesen Ausspruch

habe ich von meinem Gastbruder zu hören bekommen und ich dachte echt, ich hör nicht richtig! Ich habe mir dann von ihm erklären lassen, dass das tatsächlich ein ganz normaler Ausdruck ist, um jemanden als clever zu bezeichnen. Und es ist wirklich so gemeint. Die Weißen sind halt schlau, die bringen zum Beispiel die Autos nach Uganda. Das hat mich ziemlich traurig gemacht. (...) Jahrhundertlang sind Schwarze von Weißen unterdrückt und ausgebeutet worden, ganz abgesehen davon, dass der Rassismus leider auch heute noch lange nicht überwunden ist.“

DIE LERNERFAHRUNG

Das negative Feedback auf die Weihnachtskarte löste bei EIRENE eine Debatte aus. Wie war das Bild einzuordnen? Der Vorwurf, dass das Kommunikationsreferat unbewusst rassistische Stereotype reproduzierte, stand im Raum. Es kamen aber auch Gegenstimmen auf. Ihre Argumente waren, dass die dargestellte Szenerie ein wunderbarer Moment des gegenseitigen Lernens und der interkulturellen Begegnung sei. Besonders Menschen, die Mirjam erlebt und ihren Freiwilligendienst begleitet hatten, reagierten emotional auf den Vorwurf, das Bild reproduziere rassistische Stereotype.

Im Nachhinein betrachtet war die Kontroverse rund um das „Geigenbild“ sicherlich ein wichtiges Lernmoment für EIRENE auf dem Weg, eine diskriminierungssensible Organisation zu werden. Verdeutlichte sie doch die Herausforderung, die bis heute in der Kooperation zwischen Europäer_innen und Afrikaner_innen präsent ist: Trotz guter Absichten und einem Bemühen um ehrliche Begegnungen, die Schatten der Kolonialzeit liegen bleiben auf unseren Beziehungen.

Wenn Godfrey heute auf seine gemeinsame Zeit mit Mirjam bei „Elgon Ngoma Troupe“ angesprochen wird, dann betont er, wie wunderbar es war, gemeinsam mit ihr zu musizieren. Mit Blick auf das Geigenbild sagt er: „This is one of my best memories.“

von Stefan Heiß

RASSISMUSKRITIK IN DER SPENDENWERBUNG

Notleidenden Menschen zu helfen ist eines der stärksten Spendenmotive. Leben sie im Globalen Süden, wird die Motivation durch Stereotype noch erhöht – sie gelten als arm und bedürftig, was wiederum den Wunsch zu helfen noch vergrößert. Denn Spendende aus dem Globalen Norden sehen sich gerne in einer Helfer_innen-Rolle.

Je direkter der Zusammenhang zwischen der Not und dem überwiesenen Geld ist, als umso wirksamer wird die Spende bei ihnen angesehen. Zudem leben Spendenbriefe von Vereinfachungen und plakativen Überschriften. Für differenzierte Situationsbeschreibungen fehlt in der Regel der Platz. Nach einer Untersuchung des Vereins glocal e. V. im Jahr 2019 waren damit die meisten Flyer, Plakate oder digitalen Spendenaufrufe von Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit als rassistisch einzustufen. Auch EIRENE ist in einem Dilemma, einerseits

erforderliche Spenden für Projekte im Globalen Süden aufzubringen und sich dafür starker Spendenmotive zu bedienen, andererseits rassismusfreie und respektvolle Spendenwerbung zu produzieren. Dieses Dilemma ist nicht neu und wurde bereits früher angegangen. Wir vermeiden Stereotype so gut wie möglich, denn wir folgen einem gewaltfreien Ansatz in unserer Kommunikation. Bilder und Texte werden kritisch auf mögliche rassistische Darstellungen untersucht. Grundsätze, wie die des Deutschen Spendenrates und VENRO werden umgesetzt.



Fehlt dort nicht jemand im Bild? In vielen Fotos, die internationale Zusammenarbeit zeigen, ist eine weiße Fachkraft als Moderator_in oder Redner_in zu sehen. Für EIRENE fehlt diese Figur schon lange nicht mehr. Expertise ist Sache unserer lokalen Partner. Die Leitung von Programmplanungsworkshops (wie hier im Sahel) liegt in ihren Händen.
Bild: ©Daniel Djedouboum

Ganz freisprechen von rassistischen Stereotypen in der Kommunikation konnten wir uns jedoch nicht. Dafür fehlte die intensive Auseinandersetzung mit Rassismus und kolonialen Machtstrukturen, die erst durch den rassismuskritischen Veränderungsprozess bei EIRENE in großem Umfang begann. In unseren Spendenaufrufen wurden auch namenlose, lachende, schwarze Kindergesichter zum Wecken von Emotionen genutzt. Erfolgsdarstellungen berichteten häufig über unsere Partnerorganisationen in einer paternalistischen Weise im Sinne von „das habt ihr aber gut gemacht“. Auch gab es Fotos von Menschen ohne deren Kenntnis darüber, dass ein Bild von ihnen für unser Fundraising genutzt wurde. Der RKVP hat dies in jedem Fall verändert.

Zu der positiven Auswirkung für die Spendenwerbung zählt auch, dass der RKVP all unsere Strukturen und Arbeitsweisen unter die Lupe nimmt. Denn Spendenwerbung ist nicht losgelöst von der Projektplanung, von Beteiligungsprozessen unserer lokalen Partnerorganisationen, von Finanzentscheidungen sowie von der Personalpolitik. Als wir anfangen, diese Strukturen zu überdenken und zu verändern, verfeinerte sich unser rassismuskritischer Blick auf die Spendenwerbung. Das „Prinzip Augenhöhe“ fand konkrete Umsetzungen mit Vertreter_innen lokaler NROs, mit Kooperations- und Vertragspartnern aus unseren Partnerländern.

Heute zählt noch mehr, dass wir mit unseren Partnerorganisationen die gemeinsame Vision von Frieden und Gerechtigkeit teilen und uns die gleichen Ziele antreiben. In Niger streben wir beispielsweise eine klimagerechte Landwirtschaft an, die möglichst viele Menschen souverän macht und nachhaltig ernährt. Es ist die Kompetenz und Erfahrung der lokalen Selbsthilfeinitiativen, die den Kern der Projektarbeit ausmachen. Unsere Partnerorganisationen haben für dieses Ziel wirksame Maßnahmen entwickelt. Es sind nicht Weiße, die das Wissen vermitteln, sondern qualifizierte landwirtschaftliche Berater_innen aus Niger. Diese Kompetenzen versuchen wir so gut wie möglich in unserer Spendenwerbung darzustellen. Ein „Helfen“ findet trotzdem statt. Unseren Partnerorganisationen mangelt es an finanziellen Ressourcen, die wir solidarisch mittragen und für die wir Spenden einwerben. Beim Einsatz dieser Spenden geht es aber um die Stärkung von Strukturen und die Weiterentwicklung von Kompetenzen, die bei unseren Partnern schon vorhanden sind. Spendende können damit auf eine nachhaltige Wirkung ihrer Spende setzen, denn Ressourcen und Wissen bleiben vor Ort bei den Menschen.

von Anne Dähling



Anne Dähling: Fachverantwortliche für Fundraising bei EIRENE / Bild: ©EIRENE

VIELE NICHTEN UND NEFFEN IN DEUTSCHLAND

EIRENE strebt mit seinen Partnerorganisationen eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe an. Wenn Sie über die Zusammenarbeit zwischen CHASQUI und EIRENE reflektieren, in welchen Bereichen der Zusammenarbeit sehen Sie Augenhöhe gegeben?

Adela Cruz Quispe: Wenn uns die EIRENE-Koordinatorin bei unseren Direktor_innen-Sitzungen besucht, kommunizieren wir auf Augenhöhe. Oft diskutieren wir dort solange Aspekte unserer Zusammenarbeit, bis wir einen Konsens gefunden haben. Ich habe schon einige EIRENE-Koordinator_innen in Bolivien kennen gelernt, sie waren alle darum bemüht, die Partizipation der

uns Freiwillige in der alltäglichen Arbeit im Kinder- und Jugendzentrum unterstützen können.

Kommunikation auf Augenhöhe hat aber auch ihre Grenzen, und sie kostet viel Zeit. Bei Mitteilungen aus der Geschäftsstelle besteht eher ein vertikales Kommunikationsverhältnis. Hier geht es mehr darum, Informationen zu vermitteln, als Dialog zu fördern. Wir sind dazu verpflichtet, Verträge zu erfüllen, die EIRENE aufsetzt. Auch rechtliche Regeln, sowohl deutsche als auch bolivianische, beschränken eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Jorge Cruz Quispe: Die gemeinsam verfassten Projektanträge an staatliche Stellen in Deutschland orientieren sich an den Bedarfen, die von uns als EIRENE-Partnerorganisation formuliert werden. EIRENE gibt uns kein Rezept vor, das wir in unserer Arbeit in El Alto befolgen müssen. Wir formulieren die Projekte. Es gibt viel Offenheit gegenüber Methoden, die der Aymara-Kultur entspringen und in der andinen Kosmovision verwurzelt sind und die wir erfolgreich in den gemeinsamen Projekten mit EIRENE anwenden.



Wie erreichen wir gemeinsam unser Ziel? Alle Kinder und Jugendlichen profitieren von der pädagogischen Arbeit bei CHASQUI / Bild: ©EIRENE

EIRENE-Partnerorganisationen bei Entscheidungen zu stärken. Wir als Partner werden darum gebeten, unsere Sichtweisen zu verschiedenen Themen zu äußern. Durch dieses Konsultationsverfahren fühle ich mich beteiligt. Die Meinungen und Bedarfe von CHASQUI werden berücksichtigt. EIRENE fragt uns etwa, welches Profil die Fachkraft haben soll, die zu uns entsandt wird, oder wo

Im Auswahlverfahren für die aktuelle EIRENE-Fachkraft waren wir aktiv beteiligt. Ich konnte den Bewerber_innen eigene Fragen stellen. Einschätzungen aus der Personalabteilung in Neuwied wurden uns vom Deutschen ins Spanische übersetzt, um einen Austausch auf Augenhöhe sicherzustellen und zu einer gemeinsamen Entscheidung zu gelangen. Das bedeutet einen enormen Wandel.

In welchen Bereichen der Zusammenarbeit gibt es Entwicklungspotentiale, um mehr Augenhöhe zu erreichen?



Adela Cruz Quispe ist Direktorin des Jugend- und Kulturzentrums CHASQUI im bolivianischen El Alto. Jorge Cruz Quispe arbeitet dort als Pädagoge. Das Interview führte Esther Henning.

Adela: Um gegen Diskriminierung aktiv zu werden, muss man bei sich selber beginnen. Es ist ein langsamer Prozess. Auch ich muss mich dabei hinterfragen und ändern. Dort, wo grundlegende Entscheidungen gefällt werden, sind wir noch weit entfernt von einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Jorge: Bei der Auswahl der bolivianischen Jugendlichen, die ein Jahr in Deutschland leben, um einen Freiwilligendienst zu leisten, werden wir mittlerweile weniger beachtet. Die Auswahl ist inzwischen in die Hände eines Komitees ehemaliger Freiwilliger gelegt worden, die nach ihrem Dienst in Deutschland nach Bolivien zurückgekehrt sind. Seitens der Partnerorganisationen erfahren wir deshalb erst später, wer vom CHASQUI nach Deutschland entsendet wird.

Seit 2017 ist EIRENE auf dem Weg, eine diskriminierungssensible Organisation zu werden, mit besonderem Fokus auf Rassismus. Haben Sie in dieser Zeit einen Wandel in der Zusammenarbeit zwischen CHASQUI und EIRENE wahrgenommen?

Adela: Verschiedene Veränderungen sind zu bemerken.

Ich kann es an konkreten Beispielen festmachen: Im Team arbeiten wir jetzt mit einem Supervisor zusammen. Dadurch sind wir persönlich, aber auch als Institution gewachsen. Ebenfalls hat EIRENE uns darin unterstützt, unser Leitbild zu überarbeiten und einen Strategieplan für unsere Organisation zu gestalten. Andere Geber stellen hierfür keine Mittel zur Verfügung. Dank EIRENE sind wir als Institution gestärkt worden und haben unsere Mitarbeiter_innen weiterbilden können. Das ist sehr positiv.

Wie würden Sie in wenigen Worten die Zusammenarbeit von CHASQUI und EIRENE beschreiben?

Adela: EIRENE hat uns geholfen, neue Methoden anzuwenden und Dinge zu erschaffen. Die Entsendung von Freiwilligen nach Bolivien und nach Deutschland ist für beide Seiten ein Gewinn. Wir sind dadurch in Deutschland bekannt geworden und haben uns neue Werte und neues globales Wissen angeeignet. Es sind echte Freundschaften entstanden. Wir sind ein Teil von EIRENE und umgekehrt. Jetzt habe ich viele Nichten und Neffen in Deutschland.

WIE DIE PÄDAGOGIK MACHT-KRITISCHER WURDE

EIRENE hat der Versuchung widerstanden, zuerst Andere rassismuskritisch zu belehren. Nein, es ging nicht darum, den ausreisenden Freiwilligen aller Positionierungen Wissen mitzugeben. Das „Weißsein“ des Dienstangebots von EIRENE wurde in der Seminarpädagogik zuerst selbstkritisch hinterfragt. Wie alles im RKVP hatte dieses Anliegen zunächst vereinzelte Fürsprecher_innen. Dabei haben vor allem Ehrenamtliche darauf gepocht, Rassismuskritik konsequent und strategisch in der Pädagogik einzubauen. Hier erinnern sich Bildungsreferent Mirko Steffen und die beiden Ehrenamtlichen Franziska Schneider und Krischan Oberle, die in den Jahren 2016 bis 2023 Ausreisekurse im outgoing-Bereich begleitet und sich in das pädagogische Team eingebracht haben.

Mirko: Ich erinnere mich gut, wie sich unsere Ehrenamtlichen stark gemacht haben für Themen wie Diversität, Diskriminierung und damit ganz unterschiedliche Formen von -ismen (z. B. Feminismus, Klassizismus, Sexismus, Ableismus). Besonders möchte ich das pädagogische Team hervorheben und die Gruppe Social Justice and Diversity, die sich daraus entwickelt hat. Im pädagogischen Team wurden Einheiten kritisch reflektiert und Bedarfe formuliert, was sich verändern muss. Mit dem Ansatz Social Justice and Diversity haben sich ehemalige Freiwillige zu Referent_innen weiterqualifiziert und führen seit 2016/17 Workshops z. B. zu Heterosexismus und Rassismus durch. Dies führte bei Freiwilligen – nach anfänglichem Anecken – zu einem größeren Interesse für das Thema Machtkritik. Noch stärker ist dieses Interesse bei Ehrenamtlichen. Diese Bedarfe versuchen wir in unseren Fortbildungsangeboten im pädagogischen Team aufzugreifen.

Krischan: Wir haben uns dabei sehr grundsätzliche Fragen gestellt: Können wir das selbst? Die Reflexion von Privilegien ist sicher eine Aufgabe von weiß-positionierten Personen, aber hören wir dabei genug die Stimmen von rassistisch diskriminierten Personen? Laden wir jemanden aus dem EIRENE-Team oder jemand externen dazu ein? Mit welchem Rassismus-Verständnis arbeiten wir eigentlich? Wie gehen wir methodisch an die Themen heran? Und wie gehen wir damit um, wenn eine multiperspektivische Seminargruppe von einem nicht multiperspektivischen Team bei diesem Thema begleitet wird? Wie kann das

gelingen? Und wie können wir die Teams standardmäßig diversifizieren?

Mirko: Stimmt, und wir haben vieles parallel versucht, weil es so dringend war. Auch die hauptamtlichen Seminarleitungen setzten sich vertieft mit machtkritischen Themen auseinander. Ein Modul zum Thema Kolonialismus – vom pädagogischen Team gefordert und dank großer Unterstützung von Martina Freise entwickelt – verantworten nun die Seminarleitungen. Das sind Bausteine – der Prozess ist aber längst noch nicht abgeschlossen.

WELCHE VERÄNDERUNGEN STEHEN NOCH AN?

Franzi: Ich würde mir weiterhin wünschen, dass die Gruppe an ausreisenden Freiwilligen immer noch diverser wird. Freiwillige mit verschiedenen Graden an körperlichen Fähigkeiten, Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung, Menschen mit Wurzeln im Globalen Süden und Globalen Norden, Freiwillige aus dem LGBTQIA+-Spektrum, Ältere und Jüngere, Freiwillige mit und ohne Abitur... Das alles ist ein Prozess, in dem wir uns gleichermaßen fragen müssen, an welchen Stellschrauben EIRENE drehen kann, um Menschen zu einem Dienst im Ausland zu motivieren oder auch zu ermutigen, dass sie alle angesprochen werden und als Bereicherung wahrgenommen werden!

Mirko: Mir ist es wichtig, dass unsere Kurse die Freiwilligen in outgoing und incoming erreichen. Dafür ist es wichtig, nicht nur auf die kognitive Bearbeitung von Themen zu setzen. Bisher werden zum Beispiel die genannten Themen vor allem durch Sprache thematisiert. Dies aber schließt manche Teilnehmenden aus oder erschwert ihnen den Zugang deutlich. Seit einiger Zeit entwickeln wir mehr Einheiten, bei denen das Erleben im Vordergrund steht. In der anschließenden Reflektion ist dann Raum für eine kritische Reflektion der Erfahrungen. Ich hoffe, dass wir in Zukunft damit einen guten Mix aus kopf- und körperbasiertem Lernen und Wachsen ermöglichen.

Krischan: Bei diesem Rückblick freue ich mich besonders darüber, dass mittlerweile das Thema aus allen Kursen nicht mehr wegzudenken ist und eine Standardisierung stattgefunden hat. Ein besonderer Dank geht dabei natürlich an die starken Kräfte: das SoJu-Team und das pädagogische Team.

Mitschrift von Mirko Steffen



*Ein EIRENE-Seminar im Freien gibt die Gelegenheit,
Klimagerechtigkeit praktisch umzusetzen*

Bild: ©EIRENE

DER PROZESS AUS SICHT EINER BETRIEBSRÄTIN

„Brauchen wir wirklich einen Betriebsrat bei EIRENE?“ Diese Frage bewegte uns im Jahr 2010. Nach vielen Diskussionen haben wir uns schließlich, trotz Konsensverfahren und flacher Hierarchien, dazu entschieden, einen Betriebsrat, und damit eine rechtlich geregelte Mitbestimmung, zu institutionalisieren. In der Funktion als Betriebsrätin möchte ich gerne schildern, wie der RKVP sich auf die Belegschaft in den letzten neun Jahren ausgewirkt hat.



*Der aktuelle Betriebsrat von EIRENE im Jahr 2024:
von links: Samper Almagro, Daniel Djedouboum und
Iris Bildhauer / Bild: ©EIRENE*

Als ich bei EIRENE 2001 meine Stelle antrat, arbeiteten rund 15 Menschen in der Geschäftsstelle in Neuwied. Heute sind es über 30 Personen. Diversität in Bezug auf biografische Herkunft war am Anfang meiner Dienstzeit in der Belegschaft nicht besonders ausgeprägt. Alle Mitarbeitenden waren damals weiß positioniert, ohne erkennbare Migrationsgeschichte oder Fluchterfahrung. Als der RKVP im Jahr 2015 an Fahrt aufnahm, waren wir in der Geschäftsstelle sehr aufgeschlossen, ohne wirklich zu wissen, was der Prozess an Veränderung bedeuten würde.

Es gab jedoch bereits zu Beginn vereinzelte Vorbehalte gegenüber dem RKVP, denn „schließlich arbeiten wir schon immer in internationalen Kooperationen, für Frieden und Gerechtigkeit. Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder queerer Lebensgestaltung gibt es sicherlich in der Welt um uns herum – aber gibt es sie auch in der EIRENE-Geschäftsstelle?“

Der Prozess wurde von Beginn an inklusiv gestaltet, es gab viele Möglichkeiten, sich zu beteiligen. Das

betriebliche Miteinander im Blick zu haben, ist eine Aufgabe des Betriebsrats, so fanden wir diesen neuen Weg äußerst spannend und lehrreich. Gleichzeitig haben wir aber auch negative Auswirkungen auf Mitarbeitende wahrgenommen. So erinnere ich mich noch gut an einen Praktikanten, der aufgrund seiner Privilegien als junger, heterosexueller, weißer Mann große Schuldgefühle entwickelte. Er kam sich plötzlich überprivilegiert vor und wusste nicht, wie er mit diesen Gefühlen umgehen sollte.

Ein anderer Fall sollte die Stimmung in der Belegschaft, besonders unter weiß positionierten Kolleg_innen, nachhaltig verschlechtern. Konkret wurde eine Kollegin aufgrund einer Äußerung bei einem gemeinsamen Frühstück bei der Geschäftsführung gemeldet. Ihr wurde vorgeworfen, sich rassistisch geäußert zu haben. Anstatt eines direkten Austausches wurde der Weg über die Geschäftsführung gewählt, was für die betroffene Person äußerst unangenehm war. Sie hatte keine Möglichkeit, sich direkt mit der Person auseinanderzusetzen, die ihr Rassismus vorgeworfen hatte und fühlte sich in eine Rechtfertigungshaltung gedrängt.

Auch danach meldeten sich mehrere Personen beim Betriebsrat, um von persönlichen Verletzungen, starker Verunsicherung im alltäglichen Umgang zu berichten. Diese Rückmeldungen haben uns 2017 dazu veranlasst, eine anonyme Umfrage zum RKVP durchzuführen. Ein zentrales Ergebnis war, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden den Prozess als "eher zu schnell" bezeichnete. Fast die Hälfte der Teilnehmenden wollte besser und intensiver informiert werden. Einige schrieben, dass sie sich nicht mehr trauen würden, ihre Gedanken, Befürchtungen und Kritik frei zu äußern. Manche empfanden, dass der RKVP die Belegschaft polarisiere und die Mitarbeitenden in zwei Lager spalte. Die Ergebnisse der Umfrage flossen teilweise in den weiteren Prozess ein.

Im Laufe der Zeit haben wir viele weitere Lernerfahrungen gemacht. Sensibilisierungswshops wurden durchgeführt. Eine rassismuskritische Personalpolitik hat zu einer diverseren Belegschaft geführt. Heute bringen wir viel mehr Perspektiven in den Arbeitsalltag ein. Neue Strukturen in Form einer externen Ombudsperson für Antidiskriminierung und eines für jeweils zwei Jahre gewählten Antidiskriminierungsteams in der Geschäftsstelle wurden etabliert.

Die Unsicherheiten und der gefühlte Druck sowie Konfliktvermeidungsverhalten im Arbeitsalltag sind auch nach der ersten Umfrage nicht verschwunden. Deshalb haben wir als Betriebsrat im Jahr 2023 wieder eine anonyme Umfrage unter den Mitarbeitenden gestartet. Die Ergebnisse zeigten, dass der Prozess insgesamt als positiv und bereichernd bewertet wurde. Doch wieder benannten einige Kolleg_innen Ängste, ihre Meinung frei zu äußern und fälschlicherweise als rassistisch bezeichnet zu werden. Aus meiner Sicht haben wir bei unserer Beschäftigung mit dem RKVP dessen negative Auswirkungen und Implikationen völlig außer Acht gelassen. Wenn sich weiß positionierte Kolleg_innen nicht mehr trauen, in eine Auseinandersetzung zu gehen, sachliche Kritik zu äußern oder ihre Meinung zu sagen, weil sie den moralisch hoch aufgeladenen Vorwurf „das ist rassistisch“ befürchten, kann ein offenes Miteinander auf Augenhöhe nicht gelingen. Hier sehe ich auch die

Aufgabe des Betriebsrats, dies zukünftig im Blick zu haben und darauf zu achten, dass alle Kolleg_innen mitgenommen werden.

Vorschläge, die auch in der Befragung genannt wurden, wie mehr Toleranz im Umgang miteinander und safe spaces für alle, die den Bedarf haben, müssen innerhalb der Mitarbeitenden besprochen und Wege der Umsetzung gefunden werden.

Ein weiterer großer Wunsch bei der Befragung war, dass der Fokus zukünftig auch auf andere Diskriminierungsformen ausgeweitet werden soll. In der Geschäftsstelle haben wir eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit der Umsetzung der Ergebnisse der Umfrage und der Weiterführung des RKVP beschäftigen wird.

Wir als Betriebsrat hatten schon länger den Wunsch, den Blickwinkel auch auf andere Diskriminierungsformen und deren Interaktionen (Intersektionalität) zu lenken, da Menschen oft von mehreren Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen sind und dies den Lebenswirklichkeiten entspricht.

Eine weitere grundsätzliche Frage, die uns im Betriebsrat immer wieder beschäftigt, bezieht sich auf die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden. Sollen Mitarbeitende aufgrund von struktureller Benachteiligung in bestimmten Gesichtspunkten von EIRENE anders behandelt werden? Wie gerecht kann eine solche Personalpolitik sein? Diesen Zwiespalt, auch aufgrund des sehr individuellen Empfindens von Gerechtigkeit, wird man nie ganz auflösen können. Es ist wichtig, hierüber im offenen Diskurs zu bleiben.

Der Weg von EIRENE hin zu einer diskriminierungssensiblen Organisation ist kein einfacher. Mit Toleranz, einem Umgang auf Augenhöhe und einem Klima des wohlwollenden Miteinanders werden wir weiter gehen. Wir sind eine lernende Organisation – und ein lernender Betriebsrat!

von Iris Bildhauer

BESONDERE VERANTWORTUNGEN UND MANDATE IM RKVP

EIRENE hat gelernt, dass sichere Räume wichtig sind für den mutigen Dialog über Rassismus. Dabei sind Strukturen entstanden, die Einzelne und den ganzen Verein dabei unterstützen, den diskriminierungskritischen Weg zu gehen. Das bisherige Ombudsbüro wurde um eine neue Ombudsperson Antidiskriminierung ergänzt, die aktiv auf alle Mitarbeitenden zugeht, Beschwerden hört und mit Betroffenen arbeitet. Ihre Aufgabe ist es auch, rassismuskritische Kompetenzen bei Mitarbeitenden und das institutionelle Lernen im Verein zu fördern.

Seit 2017 ist Carmen Ibáñez die Ombudsperson für Antidiskriminierung bei EIRENE. Sie hat beobachtet, dass die Offenheit der Mitarbeiter_innen für Fragen im Zusammenhang mit Rassismus und Diskriminierung deutlich gestiegen ist. „In den Gesprächen wird deutlich, dass die Mitarbeiter_innen sensibel und nachdenklich sind. Dies führt zu einer viel offeneren und effektiveren Kommunikation mit den Partnerorganisationen in anderen Teilen der Welt.“ Doch richtig messen könne man den Erfolg des RKVP nicht. „Es gibt keine einfach messbaren und in Zahlen auszudrückenden Erfolge, wie wir sie von anderen Programmen bei EIRENE gewohnt sind. Im RKVP werden die Ergebnisse nicht durch Statistiken oder Effizienzkennzahlen dargestellt, und es geht nicht darum, ein Zertifikat zu erhalten, das besagt, dass es bei EIRENE keinen Rassismus mehr gibt. Wenn man das Wort Erfolg in diesem Zusammenhang benutzen möchte, würde ich jedoch die Tatsache sehen, dass wir heute bei EIRENE über Rassismus sprechen können – und zwar auf der Grundlage der gemeinsam diskutierten und reflektierten Konzepte und Begrifflichkeiten, die zu diesem Thema gehören.“ Aus Ibáñez' Sicht haben Vorstand und Geschäftsstelle zu diesem Thema wie bei einem Tandem zusammengearbeitet. „Für beide war das Thema eine Priorität und sie waren mutig, sich den auftretenden Problemen zu stellen.“ Ein weiterer Faktor, der es ermöglicht habe, dass der Prozess dynamisch bleibt, sei die organisatorische Verankerung des RKVP, wobei EIRENE-Mitarbeiter_innen mit Arbeitsstunden zur Verfügung standen, um diese Initiative voranzubringen, und gleichzeitig externe Mitarbeiter_innen den Prozess beratend unterstützten.

Zu dieser organisatorischen Verankerung gehört seit 2017 eine Prozesskoordination. Sie wurde eingeführt, um die Geschäftsführung im Prozess zu entlasten. Der erste Prozesskoordinator war Jürgen Kraus, der diese Aufgabe für zwei Jahre übernahm. Zu der Zeit gab es ein externes Begleiteteam. Die Aufgabe des Prozesskoordinators war es, zusammen mit dem Begleiteteam Steuerungsgruppensitzungen und Workshops zu organisieren und zu moderieren. „Einer meiner Erfolge als Prozesskoordinator war, den Begriff rassismuskritischer Veränderungsprozess einzuführen, zuvor sprachen wir vom antirassistischen Mainstreaming-Prozess. Ich habe auch die Entscheidung der Mitgliederversammlung 2017 mit vorbereitet. Das ist für mich ein wegweisender Beschluss, den RKVP für die Dauer von fünf Jahren mit einer Summe von 200.000 Euro zu fördern“, sagt Jürgen Kraus.

„Anhand der verschiedenen entwickelten Argumente können wir sagen, dass sich EIRENE durch den RKVP zu strukturellen und persönlichen Veränderungen entschlossen hat. Was die strukturelle Dimension betrifft, sind mehrere Ergebnisse sichtbar und vielversprechende Prozesse im Gange, aber es ist schwierig, das Ausmaß der persönlichen Veränderung auf den ersten Blick zu beurteilen. Wir können also feststellen, dass die Teams und Arbeitsansätze auf dem Weg sind, sich an die von EIRENE propagierten Werte anzupassen.“ So der Eindruck von Tahirou Sy, Prozesskoordinator von 2019 bis 2022. Die Zeit, in der er verantwortlich für die Koordination des Prozesses war, war geprägt durch die Coronapandemie und ihre Folge.: „Die Pandemie hat unsere Arbeit beim



RKVP ziemlich eingeschränkt, unsere Arbeit konnte nicht wie geplant stattfinden. Sobald es möglich war, war es meine Aufgabe, persönliche Treffen und Workshops wieder zu organisieren, denn menschliche Begegnungen zwischen Personen, die von Rassismus betroffen sind, und denen, die es nicht direkt betrifft, sind extrem wichtig“. So die Erinnerung von Tshiamo Petersens, Projektkoordinatorin von 2022 bis 2023. Dennoch konnten Tahirou und Tshiamo im Frühjahr 2022 eine extern begleitete Selbstevaluation auf den Weg bringen, die viele Bereiche von EIRENE in den Blick nahm. Sie führte zu einem zweiten Beschluss der Mitgliederversammlung im Jahr 2022.

In der Geschäftsstelle von EIRENE in Neuwied, wo zwischen 30 und 35 Menschen arbeiten, wurde ein Antidiskriminierungsteam etabliert. Die beiden Beauftragten für Antidiskriminierung identifizieren diskriminierende Muster in der Organisationskultur, in Verfahren und Regelungen sowie in wiederkehrenden Verhaltensweisen. Sie kümmern sich um diskriminierungskritische Sensibilisierung und Fortbildung und schlagen strukturelle Veränderungen vor. Die beiden Teammitglieder werden von den Mitarbeitenden für

zwei Jahre gewählt. „Unsere Arbeit war es auch, neue Mitarbeitende über den RKVP zu informieren und sie mit auf den Weg zu nehmen“, betont Augusta Muhimpundu, die 2022/23 zusammen mit Felix Sirrenberg das Antidiskriminierungsteam bildete. „Was wir neu in unserer Zeit als Antidiskriminierungsteam eingeführt haben, war die Empathierunde, ein neues regelmäßiges Format zum Austausch zu Rassismus und Rassismuskritik unter Mitarbeitenden“.

von Thorsten Klein



Büro in Kisoro: ein Ort der partnerschaftlichen Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen ACFODE und EIRENE seit 2009
Bild: ©EIRENE

VERÄNDERUNGEN JENSEITS DER PROJEKTARBEIT

EIRENE strebt eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit ihren Partnerorganisationen an. In welchen Bereichen der Zusammenarbeit sehen Sie diese als gegeben an?

Regina Bafaki: Seit Beginn unserer Partnerschaft mit EIRENE 2009 haben wir festgestellt, dass wir uns in den verschiedenen Bereichen unserer Zusammenarbeit auf Augenhöhe begegnen. Wir haben gemeinsam Projektideen entwickelt und Erkenntnisse über die Ursachen ausgetauscht, die den Projekten zugrunde liegen. Bei der Projektumsetzung haben wir uns immer wieder über Fortschritte ausgetauscht und auch bei Herausforderungen gemeinsame Wege gefunden, diesen zu begegnen. In allen Aspekten der Zusammenarbeit gab es Konsultationen, Respekt vor unseren Erfahrungen, Wertschätzung unserer Meinung und keinerlei Tendenzen,

Macht über ACFODE als Partner auszuüben.

Die EIRENE-Fachkräfte wurden zusammen mit uns ausgewählt, was dazu geführt hat, dass sie teamfähig und kulturell sensibel sind und sich mit den Werten von ACFODE identifizieren. Somit sind sie in der Lage, ihr Mandat effektiv zu erfüllen und flexibel, neue Arbeitsweisen zu erlernen und neue Ideen zur Förderung von Frieden und Gleichstellung der Geschlechter einzubringen. Sie haben viel Leidenschaft gezeigt und zum Wachstum von ACFODE beigetragen, was eine sinnvolle und fruchtbare Partnerschaft auf den Weg gebracht hat. Ich kann nur sagen, dass die Personalpolitik von EIRENE Menschen findet, die den Bedürfnissen von ACFODE entsprechen, und dies hat eine konfliktfreie und fruchtbare Partnerschaft ermöglicht, nun schon seit 15 Jahren.

Regina Bafaki ist Direktorin der ugandischen Friedens- und Frauenrechtsorganisation Action for Development (ACFODE) / Bild: ©EIRENE



In welchen Bereichen der Zusammenarbeit gibt es Entwicklungspotentiale, um mehr Augenhöhe zu erreichen?

Regina: Ich sehe Potenzial für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe in Bezug auf die Vergütung. Konkret würde es helfen, wenn wir die Bezahlung des Projekt- und Unterstützungspersonals weniger ausführlich begründen müssten. Außerdem würde ich mir mehr Unterstützung beim Thema Krankenversicherung wünschen. Ich glaube, dies würde die Gleichheit und ein günstigeres Umfeld für unsere Partnerschaft fördern. Generell wäre es gut, wenn wir mehr Beratung für neue Programme und Kampagnen bekommen könnten.

Seit 2017 ist EIRENE auf dem Weg, eine diskriminierungssensible Organisation zu werden, mit besonderem Fokus auf Rassismus. Haben Sie in dieser Zeit einen Wandel in der Zusammenarbeit wahrgenommen?

Regina: Die Veränderungen, die ich in der rassismuskritischen Zusammenarbeit sehe, gehen über unsere Projektarbeit hinaus. Es ist vielmehr, dass wir heute gemeinsames Engagement zeigen, das einen globalen Diskurs zu Anti-Rassismus unterstützt und Menschenrechte wahrt. Wir erleben, dass EIRENE ein interkulturelles Austauschprogramm zwischen sich und seinen Partnern umsetzt, das auch ACFODE mit einschließt.

Wie würden Sie die Zusammenarbeit zwischen ACFODE und EIRENE in Ihren eigenen Worten beschreiben?

Regina: Die Partnerschaft zwischen ACFODE und EIRENE ist eine organisch gewachsene, wechselseitige, für beide Seiten vorteilhafte, respektvolle und fruchtbare Partnerschaft.

DIE KLIMAKRISE – DER GROSSE UNGLEICHMACHER UNSERE ANTWORT: SOLIDARITÄT!

„Wir sind nicht verantwortlich, aber zahlen einen hohen Preis. Wir verlieren unsere Kindheit, unsere Jobs, unsere Kultur. Alles. Wir sterben“, sagt Sohanur Rahman, Sprecher der NGO Youthnet for Climate Justice. Sein Herkunftsland Bangladesch trägt gerade mal 0,4 Prozent zu den globalen Treibhausgasemissionen bei und gehört gleichzeitig zu den am stärksten durch die Klimakrise bedrohten Staaten der Erde. Insbesondere der steigende Meeresspiegel wird zur Ursache von Flucht und Vertreibung in den Küstenregionen des südostasiatischen Staates.



*Demonstration für solidarischen Klimaschutz
©IISD/ENB | Mike Muzurakis*

Die Konsequenzen der Klimakrise vertiefen bestehende Formen von Ungerechtigkeit zwischen Ländern, Generationen und Einkommensschichten weltweit. Die Menschen mit der geringsten Verantwortung für die Klimakrise sind am stärksten von Überflutungen, Dürren, Wirbelstürmen und Wasserknappheit betroffen. Gleichzeitig sind 100 große Konzerne für 72 Prozent aller

klimaschädlichen Emissionen weltweit verantwortlich. Länder im Globalen Süden und von Armut betroffene Gemeinschaften im Globalen Norden tragen die Konsequenzen für die politischen und ökonomischen Entscheidungen der Konzerne und Regierungen reicher Staaten, die den Planeten ausbeuten und eine wirksame Klimapolitik zögerlich verschleppen.

Die afro-amerikanische Aktivistin Mary Annase Heglar sagt: „Der Klimawandel nimmt jedes Problem, das man bereits hatte, jede Bedrohung, der man bereits ausgesetzt war, und vervielfacht es. Der Klimawandel ist nicht der große Gleichmacher, er ist der große Vervielfältiger (von Ungerechtigkeit).“

Klimagerechtigkeit ist ein Menschenrecht und fasst das Kernkonzept einer globalen Bewegung zusammen, die eine rasche Transformationen zu einer emissionsarmen Welt fordert – und damit einen Übergang, der Diskriminierung sowie Ausbeutung beendet und eine friedliche, gerechte, demokratische und solidarische Welt für alle erschafft.

Schon längst geht es daher bei Debatten um den Klimawandel nicht mehr um Wissenschaftler_innen, die komplexe Statistiken zur CO₂-Konzentration in der Atmosphäre präsentieren, sondern um politische Kämpfe um Macht, Zugang zu Ressourcen und Gerechtigkeit. Aus der Perspektive von Klimagerechtigkeitsaktivist_innen weltweit ist die Klimakrise beides: ein menschengemachtes Naturphänomen sowie die Konsequenz historisch gewachsener Unterdrückungsstrukturen von Kolonialismus, Kapitalismus und Patriarchat.

EIN GERECHTIGKEITSKONFLIKT – SEIT BEGINN DES KOLONIALISMUS

Die Politikwissenschaftlerin Françoise Vergès beschreibt das Erdzeitalter der Klimakrise bewusst nicht als Anthropozän, sondern bevorzugt den Begriff des rassistischen Kapitalozäns. Der Begriff verdeutlicht, dass europäische und weiße Erzählungen über die Verantwortung und Ursachen für die Klimakrise blind für Rassismus, die Rolle des Wirtschaftssystems und historische Tatsachen sind. Aus der Perspektive Schwarzer und indigener Klimagerechtigkeitsaktivist_innen wie der Wissenschaftlerin Imeh Ituen beginnt die Klimakrise vor über 500 Jahren mit dem europäischen Kolonialismus. Sie nennt diesen Zeitpunkt, nicht weil damals die Konsequenzen des Treibhausgaseffektes schon am Höhepunkt waren, sondern weil es der Beginn der Umwelt- und Ressourcenausbeutung auf Kosten der ehemaligen Kolonien zu Gunsten der Entwicklung der westlichen Welt zu Wohlstand war.

Für uns Deutsche als ehemalige Kolonialmacht und einem der größten ökonomischen Profiteure von Rohstoffen aus dem Globalen Süden ist es eine längst anzuerkennende unangenehme Wahrheit, deren Aufarbeitungsprozess viel Reflexion und ein Zurücktreten von Privilegien verlangt. Für Schwarze und indigene Menschen ist die Gegenerzählung ein Empowerment und ein sich Zurückholen der Deutungshoheit der Geschichte von Klimawandel und Industrialisierung.

KLIMASCHUTZ AUF KOSTEN ANDERER IST KEINE KLIMAGERECHTIGKEIT!

Eine von Technologien getragene grüne Transformation der Wirtschaft ist massiv von den Ressourcen und Landflächen im Globalen Süden abhängig. Ohne Solarparks in Marokko, Wasserstoff aus dem Kongo, Bauxit aus Guinea und Lithium aus Bolivien wird dieser Wandel zur europäischen Klimaneutralität nicht zu machen sein. Der stark steigende Ressourcenverbrauch bedeutet die Zunahme von sozialökologischen Konflikten für den Ausbau von Klimatechnologien auf Kosten von

indigenen Gemeinden und ökologischen Beziehungen zur Natur. Für den Globalen Norden scheint es erneut selbstverständlich, zu seinem Vorteil über die Ressourcen des Globalen Südens zu verfügen und für den eigenen Klimaschutz Umweltzerstörung in der globalen Peripherie für legitim zu halten.

Jenes Phänomen und Agieren des privilegierten Teils der weißen Mehrheitsgesellschaft erinnert an die Entstehungsgeschichte der Umweltgerechtigkeitsbewegung in den USA der 1980er Jahre. Damals protestierte eine weiße bürgerliche Bewegung gegen den Erbau von gesundheitsschädlichen Industrieanlagen wie Chemiefabriken in der eigenen Nachbarschaft. Der Erfolg ihres Widerstandes war, dass die schmutzige Industrie aus ihren Vierteln verschwand und in unmittelbarer Nähe zu Armenvierteln ausgebaut wurde. Protest, der „not in my backyard“ fordert, reicht nicht, für Gerechtigkeit muss das Problem an der Wurzel angepackt werden, das bedeutet „not in anybody's backyard!“. Die Haltung, Umweltzerstörung nicht vor der eigenen Haustür zu dulden, aber sie marginalisierten Schwarzen, indigenen und armen Menschen zuzumuten sowie gleichzeitig davon seine Privilegien zu nähren, wird als Umweltrassismus bezeichnet. Gegen diese Haltung und für grundlegende Veränderungen der Machtstrukturen formieren sich weltweit Bewegungen für Umweltgerechtigkeit.

Heute sprechen auf Weltklimaverhandlungen, wie zuletzt 2023 im Ölstaat Katar, vor allem die Vertreter_innen der reichen und mächtigen Industrienationen. Stimmen von durch die Klimakrise besonders bedrohten Menschen (MAPA), die von sich gegenseitig verstärkenden Diskriminierungsstrukturen betroffen sind, wie indigene und schwarze Frauen, wird die Möglichkeit, in für die Verhandlungen relevanten Foren zu sprechen verweigert.

Ihre Forderungen umfassen eine massive Reduktion des weltweiten Konsums und Rohstoffverbrauchs, die Anerkennung der Klimakrise als Fluchtursache, umfangreiche Finanztransfers von Nord nach Süd auf der Grundlage historischer Verantwortung und ökologischer Schuld für das Bezahlen von Anpassungs- und



Junge Menschen weltweit demonstrieren für Gleichberechtigung, gegen Rassismus und für Klimagerechtigkeit
© Henrik Montgomery/TTImago

Abmilderungskosten sowie ein Schuldenerlass für den Globalen Süden. Darüber hinaus setzen sie sich für den radikalen Umbau der Energie- und Ernährungssysteme ein, dazu gehören der Verzicht auf fossile Brennstoffe und die Investition in effiziente, sichere und gemeinschaftlich betriebene erneuerbare Energie, ökologische, kleinbäuerliche Landwirtschaft, Ressourcenschutz auf Grundlage der indigenen Landrechte und die Souveränität der indigenen Völker über Energie, Wälder, Land und Wasser.

KLIMAGERECHTIGKEIT IM RASSISMUSKRITISCHEN VERÄNDERUNGSPROZESS VON EIRENE

2022 hat EIRENE auf der Mitgliederversammlung beschlossen, Klimagerechtigkeit zu einem wesentlichen Bestandteil des RKVP zu machen. Im Zuge dessen setzt sich EIRENE gemeinsam mit Partnerorganisationen für die Stärkung von Klimagerechtigkeit in Komponenten des Zivilen Friedensdienstes sowie für die Einführung eines internationalen Klimadienstes ein. Gleichzeitig reflektiert EIRENE die eigenen Privilegien, die zu Klimaungerechtigkeit beitragen und versucht den eigenen Umweltverbrauch

konsequent zu reduzieren. Weniger Flüge, vegane Ernährung und andere Wege zur Ressourcenschonung sind für uns wichtige Ansätze.

Klimagerechtigkeit bedeutet, Lösungen für die Klimakrise zu finden, die nicht nur die Emissionen reduzieren oder die Natur schützen, sondern auch eine gerechte und diskriminierungssensible Welt schaffen. Für EIRENE bedeutet das, dass Friedensarbeit und der Einsatz für Menschenrechte Klimagerechtigkeit in den Fokus nehmen muss. Ökologische Verteilungskonflikte werden durch die Klimakrise immer brisanter. Unsere Antworten liegen in der gewaltfreien Konfliktbearbeitung und im Kampf für rassismuskritische Klimagerechtigkeit auf jeder Ebene.

von Leah Engel & Jonas Laur

ENGAGEMENT FÜR EIN FRIEDLICHES ZUSAMMENLEBEN DER MENSCHEN VOR ORT

EIRENE mit Sitz in Neuwied agierte lange hauptsächlich international, sah sich jedoch durch die gesellschaftliche Situation ab Herbst 2015 herausgefordert, in Deutschland aktiver zu werden. Denn die deutsche Gesellschaft hat Unterstützungsbedarf, um mit interkulturellen Konflikten und Rassismus umzugehen. So begann im September 2017 das Modellprojekt der Starken Nachbar_innen. Ziel ist es, das friedliche Zusammenleben von Menschen aus verschiedenen Kulturen in Neuwied und Umgebung zu fördern.

Dabei bringt EIRENE die in Krisenregionen erprobte Expertise in gewaltfreier Konfliktbearbeitung in die verschiedenen Bereiche der Integrationsarbeit ein. Was das friedliche Zusammenleben von Geflüchteten und Einheimischen in Uganda und der Demokratischen Republik Kongo, in Marokko und Mali fördert, das braucht auch die deutsche Gesellschaft. Es ergänzt das Angebot der gängigen Integrationshilfen für Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund. Daher ist die enge Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsverbänden,

Kommunen, Kirchen, Vereinen etc. für das Projekt unabdingbar. Seit 2020 konfinanziert die EU Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) dieses Projekt.

Der besondere Ansatz der Starken Nachbar_innen ist, dass die meisten Hauptamtlichen und sehr viele ehrenamtlich Mitwirkende im Projekt selbst Migrationslast tragen. Mit dieser Perspektive analysieren sie die Probleme der Gesellschaft, entwickeln Interventions-Methoden und tragen die Botschaft des friedlichen Zusammenhalts



Der Kurs der Konfliktvermittler_innen in Neuwied 2024: Menschen unterschiedlicher Herkunft setzen sich für ein Miteinander ein und kämpfen gegen Rassismus / Bild: ©EIRENE

am eigenen Leib in die Stadtgesellschaft. Sie sind die internationalen Friedensfachkräfte, die Deutschland braucht. Auch der Projektleiter hat eine Fluchtbiografie.

Die aktive Mitwirkung aller Beteiligten, das gegenseitige Kennenlernen, der Austausch über relevante und kontroverse Themen führen zu interkultureller Öffnung und gegenseitiger Akzeptanz. Das gegenseitige Verständnis beugt Vorurteilen und Missverständnissen vor. All dies fördert den sozialen Zusammenhalt, da es ein Klima der Koexistenz statt der Konfrontation schafft. Sowohl die Neuankommenden als auch die Aufnahmegesellschaft profitieren mithin konkret davon.

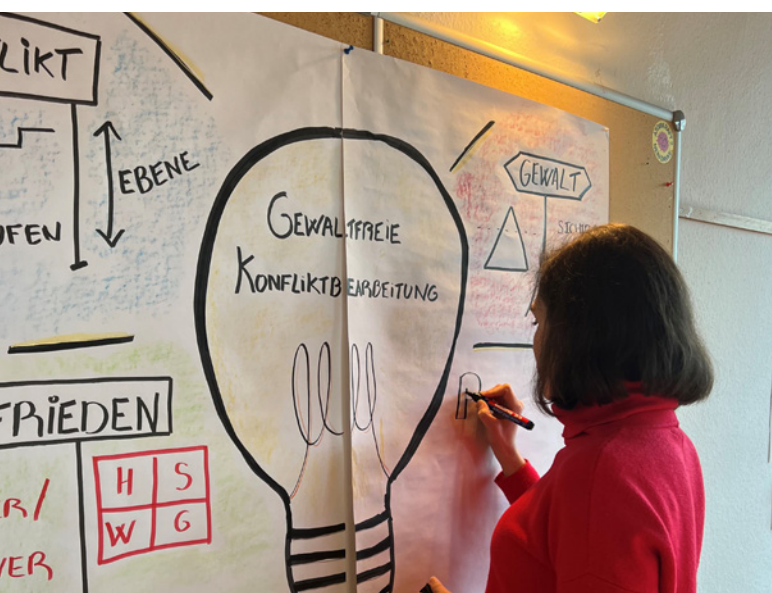
Das Projekt hat drei Aufgabenfelder identifiziert. Das erste Feld ermöglicht individuelle Unterstützung durch Beratung, Begleitung und Vermittlung in Konfliktfällen. Im zweiten Feld werden Menschen mit Fluchterfahrung und Migrationshintergrund durch ihr eigenes ehrenamtliches Engagement gesellschaftlich integriert. Für qualifiziertes Ehrenamt gibt es zwei stark nachgefragte Fortbildungsangebote: für Konfliktvermittler_innen und

für Sprachmittler_innen. Im dritten Feld werden Räume für den Dialog und den Austausch zwischen Migrant_innen und Vertreter_innen der Aufnahmegesellschaft zu gesellschaftlich kontroversen Themen organisiert. In diesen kultursensibel moderierten Dialogräumen überwindet das Projekt Vorurteile, Berührungängste und bietet den Beteiligten die Möglichkeit, sich mit Falschmeldungen und Verschwörungsmythen auseinanderzusetzen. Diese Art von Veranstaltungen bietet die Möglichkeit, Kontakte mit Neuankommenden zu knüpfen und – warum nicht – Freundschaften zu schließen. Dies ist aber auch ein wichtiger Faktor, der dazu beiträgt, die Wahrnehmung des „Fremden“ zu verändern. Die Personen aus der Aufnahmegesellschaft, die an solchen Veranstaltungen teilnehmen, können wiederum als Multiplikator_innen handeln, wenn sie eine andere Sichtweise des „Fremden“ in ihr Umfeld transportieren.

IN KONFLIKTEN HANDELN: GEWALTFREI UND RASSISMUSKRITISCH

Schon vor Projektbeginn hatte EIRENE sich auf den Weg hin zu einer diskriminierungssensiblen Organisation begeben mit Fokus auf Rassismuskritik. Diese neuen institutionellen Kompetenzen wurden enorm wichtig, um das Projekt umzusetzen – und umgekehrt, um sich von den Projekterfahrungen auf dem rassismuskritischen Veränderungsprozess leiten zu lassen.

Alle Beteiligten haben im Laufe des Projektes gelernt, dass Menschen in Deutschland täglich auf ganz unterschiedliche Weise von Diskriminierung betroffen sind. Denn je nach Nationalität und Sprachkompetenz, Religion und Hautfarbe erleben Menschen Verschiedenes auf der Straße und in der Schule, in öffentlichen Verkehrsmitteln, bei der Wohnungs- und der Arbeitssuche. Das bringt Menschen auseinander, verursacht Chancenungleichheit und ist nicht einfach zu bearbeiten. Denn Diskriminierung verursacht sehr verschiedene Emotionen; sich gegenseitig mit ihnen zu konfrontieren, muss gut begleitet werden. Es braucht extra Anstrengungen, um Schmerzhaftes zu bearbeiten und Vertrauen zu festigen. Im Qualifizierungskurs für Konfliktvermittler_innen sind die



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Konfliktvermittler-Kurses in Neuwied 2023-24 lernen Inhalte zur gewaltfreien Konfliktbearbeitung und Friedensthemen, die in ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Nachbarschaft Anwendung finden / Bild: ©EIRENE

Themen Diskriminierungs- und Rassismuskritik aufgrund der geteilten Erfahrungen der Teilnehmer_innen wichtige Kursinhalte.

Gerne sagen die Starken Nachbar_innen: Wir sind 100% RKVP. Das stimmt. Kein anderes Projekt von EIRENE widerspricht deutlicher der stereotypen und rassistischen Annahme, dass die Probleme dieser Welt im Globalen Süden liegen und der Globale Norden diese durch Geld und Expertise löse. EIRENE lernt mit den Starken Nachbar_innen in Neuwied auch für die Arbeit weltweit.

von Dr. Josselin Assovié und Thorsten Klein

„Als jemand, die selbst eine Fluchtbiografie hat, weiß ich, wie wichtig es ist, Unterstützung und Integration zu erfahren. Deshalb ist es mir ein Anliegen, mich zu engagieren. Nur so können wir als Multiplikator_innen dazu beitragen, dass diese positiven Veränderungen auch in unserer Umgebung spürbar werden.“

- Rojin Heddo



„Wir müssen lernen, Streit ohne Gewalt zu lösen und gegen Rassismus zu kämpfen. Es war wichtig, zu verstehen, dass wir alle hier in Neuwied unterschiedliche Probleme haben. Wir haben auch gelernt, wie wichtig es ist, sich gegenseitig zu unterstützen.“

- Mohammed Hazza, Konfliktvermittler-Kurs in Neuwied

“RASSISMUS GEDEIHT DA, WO ER GELEUGNET WIRD.”

Doudou Diène, Jurist und ehemaliger Sonderberichterstatter der Vereinten Nationen

Herausgeber:
EIRENE Internationaler
Christlicher Friedensdienst e.V.
Engerser Str. 81
56564 Neuwied
Telefon: 0 26 31/83 79-0
E-Mail: eirene-int@eirene.org
www.eirene.org

Fotos:
wenn nicht gekennzeichnet
EIRENE-Archiv; Titelbild
© melitas via IStock by Getty
Images

Druck:
Caritas Werkstätten St. Anna,
Ulmen, gedruckt auf 100%
Recycling-Papier

Redaktion:
Stefan Heiß (V.i.S.d.P.), Da-
maris Becker, Anne Dähling,
Thorsten Klein

Gestaltung/Layout:
Damaris Becker
Auflage:
1.000 Exemplare

Das EIRENE Magazin erscheint
dreimal im Jahr und ist
kostenlos. Wir bitten um eine
Beteiligung von 18 Euro in
Form einer Spende.