

### 1. Über den rassismuskritischen Veränderungsprozess von EIRENE

„Bei EIRENE ist kein Platz für Nationalismus, Rassismus und religiöse Grenzen“, so steht es schon in der Vision von EIRENE aus dem Jahr 1959. Den Gründer\_innen, die Erfahrungen mit Verfolgung aus nationalistischen, rassistischen und religiösen Gründen gemacht hatten, war klar: Gewaltfreie Friedensdienste sollen nicht einhergehen mit rassistischem Handeln.

Im Jahr 2013 wurde EIRENE erneut auf dieses Thema gestoßen. Mitglieder hatten einen Artikel in einem EIRENE-Rundbrief gelesen und darin rassistische Stereotype entdeckt. Sie schrieben einen Brief an „Liebe EIRENE“, der im Vorstand diskutiert wurde. Im folgenden Rundbrief wurde das Thema vom Vorstand mit einem Streitgespräch aufgegriffen. Im Jahr 2014 fand ein Seminar für Mitglieder (auch Vorstandsmitglieder), haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie ehemalige Freiwillige und Fachkräfte statt. Aus diesem Seminar entstand das Vorhaben, einen antirassistischen Mainstreaming-Prozess zu starten. Dies geschah in den Jahren 2015-2017 mit externer Beratung, einer Steuerungsgruppe und einem internen Prozesskoordinator. Es gab eine Bestandsaufnahme, Workshops für Sensibilisierung und Empowerment für verschiedene Zielgruppen und erste verändernde Maßnahmen in den verschiedenen Arbeitseinheiten. Dabei wuchs die Erkenntnis, dass es mehr braucht, als nur all dies.

Zu den beiden Arbeitsfeldern von EIRENE, den internationalen Freiwilligendiensten und den internationalen Friedenskooperationen, kamen zwei neue Komponenten hinzu: Seit 2015 vermittelt EIRENE Freiwillige aus Partnerorganisationen des Globalen Südens in Partnerorganisationen in Deutschland. Im Jahr 2017 startete das Programm der „Starken Nachbar\_innen“, das gewaltfreie Konfliktbearbeitung in der Einwanderungsgesellschaft rund um Neuwied fördert. Die Mitwirkenden beider Programme haben wichtige Impulse für den RKVP gegeben.

Im Jahr 2017 beschloss dann die Mitgliederversammlung des Vereins einen alle Bereiche des Vereins umfassenden rassismuskritischen Veränderungsprozess (RKVP). Die Mitgliederversammlung lud alle bei EIRENE zur Mitwirkung ein, gab einen zeitlichen Rahmen von 5 Jahren und stellte erhebliche Eigenmittel zur Verfügung.

Im selben Jahr wurden neue Strukturen geschaffen: Eine externe Ombudsperson für Antidiskriminierung und zwei interne Beauftragte, siehe <https://eirene.org/ombudsbuero-in-deutschland>. Der Dialog mit Partnerorganisationen zu diesem Thema wurde intensiviert und Kooperationsmodelle weiterentwickelt. Eine rassismuskritische Personalpolitik wurde verabschiedet, die seither die Diversität unter den hauptamtlich Mitarbeitenden stark erhöht hat.

### 2. Über das Vorhaben Selbst-Evaluation des RKVP

Nach mehr als vier Jahren RKVP will der Vorstand in einer Selbst-Evaluation auf den RKVP schauen, daraus lernen und Empfehlungen erarbeiten, wie wir auf dem Pfad hin zu einer lernenden, rassismuskritischen Organisation voranschreiten können. Bei diesem (selbst-)kritischen Reflexionsprozess geht es dem Vorstand vor allem darum zu erfahren und sichtbar zu machen, wo EIRENE heute steht. Da dies ein fortlaufender Prozess ist, ist die Darstellung, was erreicht wurde bzw. was sich durch den RKVP bei EIRENE verändert hat, als Meilenstein interessant. Für das tastende Voranschreiten und für das Lernen in Spiralen soll die Erfahrung aus den letzten Jahren Erkenntnisse für das „Wie“ des weiter zu gestaltenden Prozesses liefern. Denn es ist uns bewusst, dass wir den Weg weitergehen müssen, auch über 2023 hinaus.

Der Vorstand möchte mit einem offenen Aufruf Menschen und Organisationen bei und um EIRENE einladen, Erfahrungen aus dem laufenden Prozess zu teilen. Vor und während des Pfingsttreffens 2022 wollen wir O-Töne dazu einfangen und vorläufige Ergebnisse vorstellen.

Diese unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen dienen uns

- als *ein* Element einer Selbst- und Zwischenevaluierung, aus der wir auf unserem Weg hin zu einer rassismus- und diskriminierungssensiblen Organisation lernen und
- die Veränderungen, die in dem Prozess angestoßen wurden, sichtbar zu machen.

Die folgenden Konzeptideen stellen das Sichtbarmachen von Veränderungen in den Vordergrund.

### Methoden:

- „Story telling“ als Video- oder Audioaufzeichnung durch einzelne Personen, die von ihrer Erfahrung berichten, Veränderungen auf persönlicher und / oder organisationaler Ebene reflektieren
- 1 zu 1 Interviews und moderierte Podiumsdiskussion, digital und real

Wir wollen uns auf elektronische Medien stützen, um viel Spielraum beim Einsatz der Produkte zu haben. Die Produkte entstehen in verschiedenen Sprachen. Ein Teil der Produkte soll bereits beim Pfingsttreffen 2022 vorgestellt werden. Z.B. ein Zusammenschnitt von Videobeiträgen, Interviews, der Film zum Auftakt eines neuen Dialogformats zwischen EIRENE-Vorstand und Partnerorganisationen, EIRENE-Texte und Artikel aus eigenen Publikationen, die in diesem Zusammenhang stehen u.a.

### 3. Über Mitwirkende

Der ehrenamtliche **Vorstand** ist das für die Durchführung dieses strategischen Prozesses verantwortliche Vereinsorgan. Er ist der Mitgliederversammlung rechenschaftspflichtig, die jedes Jahr zu Pfingsten als Teil des großen und offenen Pfingsttreffens einberufen wird. EIRENE hat aktuell 266 individuelle und 5 institutionelle **Mitglieder**. Auch die **Ombudspersonen** werden direkt von der Mitgliederversammlung beauftragt.

Die Geschäftsstelle in Neuwied mit rund 30 **hauptamtlichen Mitarbeitenden** setzt die strategischen Ziele des Vereins in konkreten Projekten und Programmen um, die zusammen mit **Partnerorganisationen** weltweit erdacht, geplant, durchgeführt und evaluiert werden. In der Geschäftsstelle beschäftigt sind auch der Prozesskoordinator und die beiden internen Beauftragten für Antidiskriminierung.

Die Geschäftsstelle arbeitet mit **Ehrenamtlichen** zusammen, unter ihnen viele, die mit EIRENE früher als Freiwillige oder Fachkräfte einen internationalen Friedensdienst geleistet haben.

Alle diese Personengruppen sollen ihre Stimmen in die Selbst-Evaluation einbringen.

Es ist noch nicht entschieden, wer welche Rolle bei der Umsetzung der Selbst-Evaluation einnehmen soll und wie die technische Unterstützung zur Medienproduktion geleistet wird.

### Was wir besonders beachten

In den vergangenen Jahren sind viele Menschen bei EIRENE mit dem RKVP in Kontakt gekommen. Manche haben ihn gefordert, sich darin aktiv engagiert und auch durch Konflikte getragen. Manche sind mit dem Strom geschwommen, manche sind skeptisch geblieben. Bei manchen hat der Prozess Widerstand hervorgerufen, manchen geht der Prozess nicht weit genug. Manche waren von Anfang an dabei, viele sind im Laufe des Prozesses hinzugekommen. Manche haben ihre Einstellungen und Verhaltensweisen während des Prozesses bewusst geändert, manche haben ihre Hoffnungen oder Befürchtungen bestätigt gesehen.

Unabhängig vom Grad der Teilnahme am Prozess möchten wir möglichst viele Menschen durch den Aufruf ansprechen und ihnen allen ein Umfeld anbieten, in dem offen, respektvoll und aufrichtig (... und wohl auch kontrovers) miteinander debattiert wird. Menschen mit Erfahrung von Rassismus wollen wir einen sicheren Raum anbieten. Das Miteinander soll uns alle ermutigen eigene Annahmen, Erwartungen und Wertvorstellungen zu hinterfragen.

### 4. Über Entscheidungsstrukturen

Bei EIRENE werden Entscheidungen im **Konsens** getroffen. Dies gilt sowohl innerhalb der einzelnen Gremien als auch zwischen den Gremien. Diesem Prinzip folgend wurden alle bei EIRENE zur Mitwirkung am RKVP eingeladen. Sie bringen sehr verschiedene Perspektiven und

auch sehr verschiedene Erfahrungen mit Konsensprozessen ein. Es ist uns bewusst, dass eine Einladung zur Mitwirkung allein nicht genug ist, um eine gleichberechtigte Beteiligung zu ermöglichen.

### 5. Über den Beratungsbedarf des Vorstands

Während des umfassenden Prozesses der Selbst-Evaluation soll der Vorstand ein beratendes und begleitendes Coaching durch eine fachkompetente externe Person erhalten, um

- den Vorstand und das Umsetzungsteam in seiner rassismuskritischen Kompetenz und Verantwortung für den Prozess zu stärken
- der Sensitivität des Themas Rechnung zu tragen
  - bei Interviews und Fragen
  - zur Moderation einer Podiumsdiskussion
- blinde Flecken bei der Gestaltung und Umsetzung des RKVP auszuleuchten bzw. aufzudecken

Im Jahr 2022, also mitten während der Selbst-Evaluation, finden Vorstandswahlen statt. Der aktuelle Vorstand verbindet hiermit zwei weitere Anliegen, zu denen er ebenfalls Beratung und Begleitung braucht:

- der neue Vorstand soll diverser zusammengesetzt sein, sein Beraten und Entscheiden auf inklusivere Weise erfolgen.
- der neue Vorstand soll den RKVP bis zu seinem (bisher terminierten) Ende Pfingsten 2023 verantwortungsvoll vorantreiben können.

Daraus leiten sich folgende Aufgaben der externen Prozessbegleitung ab:

- Coachen des Vorstands und des Umsetzungsteams zur Stärkung in seiner rassismuskritischen Kompetenz und Verantwortung für den Prozess;
- Unterstützung bei der Konkretisierung des Konzepts für die Selbst-Evaluation;
- Unterstützung bei der Präzisierung der Fragen im Rahmen der Selbst-Evaluation, um das Reproduzieren von diskriminierenden Haltungen oder Sprache zu vermeiden und „tote Winkel“ bei der Gestaltung und Umsetzung des RKVP aufzuzeigen;
- Beraten des Vorstandes, unter enger Einbeziehung des Prozesskoordinators bei der Erfassung von Erfahrungen aus dem RKVP bei verschiedenen Zielgruppen und bei der inhaltlichen Wiedergabe von Ergebnissen der Selbst-Evaluation (= Produkte aus der Evaluation);
- Empfehlen von Maßnahmen zur Gewinnung von Kandidat\*innen bei den nächsten Vorstandswahlen 2022 für einen diversen Vorstand;
- Verfassen eines Abschluss-Dokuments mit Beobachtungen zum Prozess der Selbstevaluation und auch zum Prozess des RKVP sowie Empfehlungen zu den Prozessen an den Vorstand von EIRENE e.V.

### 6. Über den zeitlichen Rahmen

Im Februar 2020 nahm sich der Vorstand zusammen mit der Prozesskoordination eine Selbst-Evaluation vor, die viele Stimmen insbesondere auf dem EIRENE-Pfingsttreffen einfangen sollte. Wegen der Pandemie musste das Pfingsttreffen 2020 und auch 2021 abgesagt werden. Auch andere geplante Vorhaben des RKVP haben sich verzögert. Deshalb hat die Mitgliederversammlung einer Verlängerung des RKVP bis Pfingsten 2023 zugestimmt. So soll die Selbst-Evaluation nun erst ab Dezember 2021 stattfinden.