

Bericht 2022-2023

*Dr. Carmen Ibáñez
Ombudsperson*

Die soziale Konstruktion des "Weißen" und die Notwendigkeit der Diversität

In Bezug auf Rassismus sind Gleichgültigkeit und Neutralität nicht mehr möglich; es ist notwendig, die einzige Identität zu verteidigen, die zählt: die menschliche.

Eine der wichtigen Säulen des Rassismuskritischen Veränderungsprozesses (RKVP) ist die Reflexion über die soziale Konstruktion des Weißseins. Deshalb diskutieren wir aus verschiedenen Blickwinkeln die Frage, was es bedeutet, Weiß¹ zu sein, und kommen zu folgendem Schluss: "Weißsein" ist eine soziale Konstruktion, die sich durch **Weißes Denken** manifestiert, ein ideologischer Filter, der von einer Minderheit bestätigt, verteidigt und wiederholt wird.

Weißes Denken ist nicht exklusiv für Weiße, also nicht-rassifizierte Menschen, da auch nicht-Weiße Menschen dieses Denken annehmen und verinnerlichen können. Deshalb ist es wichtig zu betonen, dass sich die antirassistische Diskussion nicht nur auf eine Frage der Hautpigmentierung konzentriert, sondern auch auf das Weiße Denken, das wir als eine Art und Weise verstehen, das Privileg der einen und die Subalternität der anderen zu rechtfertigen. So wie Männer jahrhundertlang von der männlichen Vorherrschaft profitiert haben, ob sie es wahrhaben wollen oder nicht, so profitierten und profitieren auch nicht-rassifizierte (Weiße) Menschen von der systematischen Abwertung von Nicht-Weißen.

Diese Reflexion erfordert Mut, aber vor allem verlangt sie von uns, über die Frage der Schuld und über die Dichotomie von rassifizierten und nicht-rassifizierten Personen hinauszugehen und uns schwierige Fragen zu stellen: Wozu gibt es Rassismus? Wem nützt er? Sind wir bereit, uns unsere individuelle und kollektive Verantwortung klarzumachen? Was bedeutet Diversität?

Bei EIRENE haben diese Fragen unsere Überlegungen im Rahmen des RKVP, unsere Reflexionen, Diskussionen, Aktivitäten und Workshops bestimmt, und wir haben sie uns manchmal gemeinsam, manchmal individuell, manchmal in der GS in Neuwied, im Konferenzraum, in der Küche, im Garten oder in unserem Büro in Bolivien gestellt, manchmal mit Wut, manchmal mit Traurigkeit, aber immer mit dem Ziel einer Übung in Selbstkritik.

Im Jahr 2022 haben wir ein neues RKVP-Team aufgebaut. Das Antidiskriminierungs-Team der GS bestand aus Augusta Muhimpundu, Felix Sirrenberg, Tahirou Sy und danach Tshiamo Petersen als Koordinator_In des Prozesses. Das Team war sehr motiviert, und es war eine große Freude für mich, mit diesen Menschen zusammenzuarbeiten, von denen ich viel gelernt habe.

In unseren ersten Sitzungen als RKVP-Team wurden zwei Herausforderungen für die Arbeit im Jahr 2022 identifiziert: erstens die Wiederherstellung des Rhythmus, den der RKVP vor der Pandemie hatte, da unser Prozess zweifellos einer der am stärksten von der räumlichen Entfernung betroffenen war, und zweitens die Vorbereitung auf die Selbstevaluation des RKVP.

¹ Ich verwende hier eine häufig verwendete Schreibweise, bei der Begriffe wie "Weiß" oder "Schwarz" großgeschrieben werden, wenn sie nicht die tatsächliche Farbe, sondern die soziale Konstruktion meinen.

Meine Arbeit in den Jahren 2022-2023

Ende des Jahres 2021 begannen wir mit der Organisation einer Findungskommission für neue KandidatInnen für die Vorstandswahlen auf dem Pflingstreffen 2022. In den ersten Monaten des Jahres 2022 haben wir hart gearbeitet, um die Ziele dieser Kommission zu erreichen. Als Ombudsperson war ich Teil dieser Kommission und hatte die Aufgabe, potentielle KandidatInnen zu kontaktieren. Aus diesen Gesprächen konnte ich wichtige Erkenntnisse und Überlegungen mitnehmen. Zum Beispiel: Wir haben wenige Bewerbungen von rassifizierten Menschen oder Personen mit sogenanntem Migrationshintergrund. Dies ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, aber es war klar, dass die Hürden für eine Bewerbung in den Vorstand offenbar hoch sind. Aus meinen Gesprächen wurden aber nicht nur die Probleme deutlich, sondern es zeichneten sich auch Lösungsmöglichkeiten ab. Eine Maßnahme, um mehr und diversere Bewerbungen zu fördern, war, eine Begleitung und Unterstützung anzubieten, zum Beispiel durch eine klarere und leichtere Sprache in der Kommunikation.

Die Vorbereitungen für die Selbstevaluierung des RKVP begannen ebenfalls Anfang 2022. Der Vorstand hat nach 5 Jahren und ein Jahr vor dem geplanten Ende der Laufzeit eine Selbstevaluation des RKVP in Auftrag gegeben. Es handelte sich dabei bewusst nicht um eine rein externe Evaluation, sondern um eine Selbstevaluation, die aber von externer Unterstützung begleitet wurde, um möglichst viele interne Stakeholder einzubeziehen und die Ergebnisse für die Beteiligten direkt anwendbar zu machen. Im Rahmen des Selbstevaluierungsprozesses nahm ich an verschiedenen Terminen und Workshops teil, zum Beispiel mit dem damaligen Koordinator des Prozesses und der Geschäftsführung. Mitte Februar hatte ich ein interessantes Treffen mit einer der externen Beraterinnen, bei dem ich ihr ausführlich den Zweck des RKVP, aber auch den Grund für die Verwendung des Begriffs "Prozess" sowie die Erkenntnisse aus den Überlegungen und Diskussionen, die in EIRENE entstanden sind, erläutern konnte. Ich konnte ihr auch erklären, warum eine Analyse der Verwendung von Definitionen wichtig ist, welche Erkenntnisse sich daraus ergeben und wo der Schwerpunkt meiner Arbeit liegt, die sich nicht nur auf die Opfer von Rassismus konzentriert. Natürlich ist "Empowerment" wichtig und ich verliere diesen Punkt nicht aus den Augen. Aber ich sehe ein Problem darin, dass mit der Idee des "Empowerment" die Arbeit wieder von den Subalternen gemacht werden muss, die sich selbst "ermächtigen". Daher schlage ich vor, dass die "Weißen" auch eine Arbeit machen, indem sie sich selbst "entmächtigen" (ein Konzept im Spanischen: "desempoderar", nicht gemeint als Entmündigung, sondern als Abgeben von Macht). Ein "entmächtigter" Mensch bedeutet (metaphorisch gesprochen) für mich, potenzielle Opfer zu schützen. Es stellt also einen Erfolg im Kampf gegen Rassismus dar, was nicht bedeutet, dass die Unterstützung dieser "Entmächtigung" wichtiger ist als die Unterstützung der Opfer. Aus dieser Entmächtigung ergibt sich automatisch ein Schutz potenzieller Opfer.

Im März 2022 haben wir zusammen mit der Geschäftsführung einen Workshop für die Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) veranstaltet. Die Veranstaltung hieß "Heidelberger Gespräch der AGDF" und wurde von TeilnehmerInnen aus Friedensorganisationen, aktivistischen Gruppen, Bildungsorganisationen und Organisationen, die mit internationalen Freiwilligen oder Fachkräften arbeiten, besucht. In diesem Workshop stellten wir den RKVP und meine Rolle als Ombudsperson bei EIRENE vor.

Im Mai 2022 nutzte ich einen Aufenthalt in Bolivien (berufsbedingt, aber nicht im Zusammenhang mit meiner Arbeit bei EIRENE), und vereinbarte mit der Regional-Koordinatorin Eva Pévec in Bolivien, einen Workshop für die Freiwilligen und Fachkräfte vorzubereiten. Der Workshop fand in Präsenz in der Zentrale von EIRENE in La Paz statt, wo ich auch einen geschützten Raum anbot. Er wurde von der Koordinatorin organisiert, die sich um die Einladungen kümmerte und meinen Vorschlag für die Aktivitäten im Vorfeld entgegennahm und genehmigte.

Ziel des Workshops war es, zu erklären, wie, warum und zu welchem Zweck der RKVP umgesetzt wurde, aber auch die Licht- und Schattenseiten der Umsetzung in der GS in Neuwied zu erläutern. Obwohl der Workshop ursprünglich als Diskussionsworkshop auf der Grundlage der Erfahrungen des RKVP gedacht war, nahm die Diskussion eine tiefere und reichere Wendung mit Beiträgen, Austausch von Perspektiven und Vorschlägen. Im Anschluss übergab ich der Koordinatorin ein Dokument mit einer Zusammenfassung der Diskussionen und Reflexionen und erlaubte mir, noch einige Empfehlungen hinzuzufügen.

Ebenfalls im Mai war ich als Ombudsperson auf dem Pfingsttreffen dabei. Bei dieser Veranstaltung wurden die Ergebnisse der RKVP-Selbstevaluation erörtert, und darüber hinaus habe ich wie jedes Jahr die Gelegenheit genutzt, mit EIRENE-Mitgliedern persönlich ins Gespräch zu kommen und habe einen Raum für den Dialog und eine Feedback-Box für anonyme Kommentare angeboten. Ich konnte feststellen, dass ich in diesem Jahr mehr Anfragen zu persönlichen Gesprächen hatte als in den Vorjahren.

Ebenfalls noch im Jahr 2022 unterstützte ich die Arbeit an der Übersetzung des Jahresberichts 2021 ins Spanische. Bei dieser Arbeit habe ich viel gelernt, denn es ist klar, dass Übersetzungen nicht wörtlich zu nehmen sind, sondern dass jedes Wort eine kulturelle Bedeutung hat. Aus dieser Arbeit entstand meine Idee, die Erneuerung eines Glossars für EIRENE und die Mitwirkenden vorzuschlagen, wofür ich mit einigen der MitarbeiterInnen sprach.

Im August 2022 nahm ich aktiv an Sitzungen zur Erörterung der *Roadmap für den RKVP bis 2026* teil, die von Mitgliedern des Vorstands und der Geschäftsführung ausgearbeitet worden war. Ebenfalls im August traf ich mich mit den Mitgliedern des neuen Betriebsrats und wir vereinbarten, uns häufiger zu treffen.

Für die Veranstaltung "Digitales Friedensgespräch: Rassismus und EIRENE" im November habe ich einen Beitrag mit dem Titel "*Veränderungen und Lernerfahrungen bei meiner Arbeit im RKVP*" verfasst.

In den letzten Monaten des Jahres waren wir zusammen mit dem RKVP-Team mit den Vorbereitungen für das für Anfang 2023 geplante Plenum beschäftigt. Wir trafen uns zu mehreren Sitzungen, bei denen es darum ging, die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen bei EIRENE in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung zu ermitteln. Wir erörterten auch die Struktur und das Format der Veranstaltung sowie die Suche nach einem Moderator. Wir einigten uns darauf, die Dienste von Sangita Popat in Anspruch zu nehmen.

Im Laufe des Jahres hatte ich mehrere Treffen mit dem RKVP-Team und der Geschäftsführung, manchmal auch außerhalb der GS in Neuwied, sowie mehrere Treffen mit MitarbeiterInnen von EIRENE. Ich habe Telefonate geführt und neuen MitarbeiterInnen meine Arbeit vorgestellt. In Ausnahmefällen hatte ich Kontakt mit Personen, die nicht bei Eirene arbeiten, aber mit EIRENE-

Mitarbeitenden eine persönliche Beziehung haben, und musste diesen die Grenzen meines Mandats erklären, nachdem ich mir ihre Bedürfnisse angehört hatte (ich informierte die Geschäftsführung darüber).

Ich habe mich aktiv im Antirassismus-Forum (ARA) beteiligt und dabei EIRENE (ohne Honorar) vertreten. Dabei handelt es sich um fortlaufende Treffen, bei denen verschiedene Nichtregierungsorganisationen Ideen für den Kampf gegen Rassismus diskutieren und einbringen. Einer meiner wichtigsten Beiträge war eine Reflexion über die Verwendung von Bildern in Spendenkampagnen.

Ich habe in 2022 drei Fälle behandelt und dabei insgesamt mindestens 23 Gespräche mit verschiedenen Beteiligten geführt. In 2023 gab es keine konkreten Fälle aber 14 Gespräche. Ich habe immer sofort eine Antwort auf meine Termin-Anfragen mit EIRENE-MitarbeiterInnen erhalten, aber 2022 habe ich zum ersten Mal (was vielleicht mit dem speziellen Fall zu tun hat) keine Antwort auf meine Anfrage erhalten. Ich erwähne dies in diesem Bericht, weil ich es für wichtig halte, Mechanismen zu entwickeln, die eine Antwort auf Anfragen der Ombudsperson gewährleisten.

Zu Beginn des Jahres 2023 setzten wir die Vorbereitungen für das Plenum fort, das Ende Februar stattfand. Das Plenum brachte die MitarbeiterInnen von EIRENE zusammen und löste eine wichtige und interessante Diskussion aus.

In den ersten Märztagen 2023 unterbreitete ich einen Vorschlag für eine Publikation über den RKVP, bestehend aus einem Inhaltsverzeichnis, einer Zusammenfassung und eine Liste von Inhalten, mit denen wir im RKVP eine Debatte über Rassismus führen könnten. Aus dem Vorschlag wurde eine Sonderausgabe des EIRENE-Magazins, an dem ich derzeit gemeinsam mit dem Kommunikationsreferat und der Geschäftsführung arbeite. Ziel ist es, die Sonderausgabe der Zeitschrift zum Pfingsttreffen 2024 zu präsentieren.

Im April hielt ich vor den Incoming-Freiwilligen einen Vortrag über das Ombudsbüro und nutzte diese Gelegenheit, um mit ihnen über strukturellen Rassismus zu sprechen. Es war eine Veranstaltung, bei der ich viel gelernt habe und die mir geholfen hat, den Freiwilligen und der Arbeit des Freiwilligenprogramms näher zu kommen.

Am Pfingsttreffen 2023 konnte ich aus gesundheitlichen Gründen leider nicht teilnehmen.

Eines der Ergebnisse der Mitgliederversammlung 2022 war die Überprüfung der Aktivitäten im Rahmen des RKVP, weshalb ich im Juni 2023 an den dafür angesetzten Treffen und Diskussionen teilnahm.

In der zweiten Hälfte des Jahres 2023 habe ich mich mit dem Kommunikationsreferat (Stefan Heiß) von EIRENE getroffen und telefoniert, um die Publikation zu organisieren und vorzubereiten, die wir dieses Jahr (2024) herausgeben werden. Der Enthusiasmus und die Energie des Kommunikationsteams waren eine große Unterstützung für diese Publikation.

Im August nahm die Dachverband VENRO über eine Empfehlung Kontakt zu mir auf. Sie wollten mehr über unseren RKVP erfahren und sehen, welche Teile davon auf ihre Bedürfnisse angewendet werden könnten, da sie in ihrer Einrichtung auch mit einem antirassistischen Prozess begonnen hatten. Insbesondere waren sie daran interessiert, die Rolle der Ombudsperson in EIRENE kennen zu lernen. Es ist nicht das erste Mal, dass ich solche Anfragen

erhalte, aber diese hat mich besonders gefreut, weil ich weiß, dass VENRO bereits mit der Umsetzung konkreter Maßnahmen begonnen hat und ein besonderes Interesse an dem Begriff "Selbstkritik" hat. Gemeinsam mit der Geschäftsführung haben wir eine Präsentation vorbereitet und unseren RKVP bei VERNO vorgestellt.

Im September 2023 nahm ich an der Begegnung von Vorstand und Mitarbeitenden der Geschäftsstelle teil, eine Aktivität, bei der ich auch die Gelegenheit nutzte, persönlich mit Mitgliedern des Vorstands zu sprechen, mich neuen MitarbeiterInnen von EIRENE vorzustellen und einige informelle Treffen mit MitarbeiterInnen zu führen.

Während des gesamten Jahres 2023 hatte ich regelmäßig Treffen mit dem RKVP-Team und auch mit der Geschäftsführung, erhielt Beratungsanfragen, unterstützte und beriet bei auftretenden Problemen und nahm weiterhin im Namen von EIRENE (ohne Honorar) am Antirassismus-Forum (ARA) teil. Derzeit (Januar 2024) arbeite ich an einem Beitrag für die Sonderausgabe des EIRENE -Magazins, die dem RKVP gewidmet ist. Außerdem an einem Vorschlag für die Arbeit des RKVP in den Jahren 2024-2025 und ich warte die Neuwahlen des Antira-Teams.

Wo stehen wir?

Der RKVP ist ein Pionierprojekt. Keine der hunderten staatlichen Institutionen in Deutschland, die sich mit Themen der internationalen Zusammenarbeit beschäftigen, hat sich bisher dazu entschlossen, das Thema Rassismus als internen selbstkritischen Prozess anzugehen. Sicherlich spielt dabei auch die Komplexität und die Größe der Herausforderung eines solchen Vorhabens eine Rolle.

Es ist klar, dass einer der am stärksten von der Pandemie betroffenen Arbeitsbereiche bei EIRENE der RKVP war. Dafür gibt es Gründe: Der RKVP wurde als kritische Perspektive konzipiert, nicht als Arbeitsprogramm. Im RKVP werden die Ergebnisse nicht durch Statistiken oder Effizienz Kennzahlen dargestellt, und es geht nicht darum, ein Zertifikat zu erhalten, das besagt, dass es bei EIRENE keinen Rassismus mehr gibt. Der RKVP wurde als ständiger Arbeitszweig eingerichtet. Die Idee war von Anfang an, alle einzubeziehen und uns zu fragen, wo wir im Kampf gegen Rassismus stehen. Das Ziel des RKVP ist es, Diskussionen, Debatten, Überlegungen und Unbehagen auszulösen.

Für mich ist der beste Indikator, um die Relevanz des RKVP in der Prioritätenliste zu messen, die aktuelle politische Realität, die uns zeigt, dass EIRENE keinen Fehler gemacht hat, die Verantwortung für ein Problem zu übernehmen. Rassismus ist ein Problem, das den Frieden in der Welt gefährdet, und die aktuellen politischen Entwicklungen in vielen Ländern, einschließlich Deutschland, geben keinen Grund zur Entwarnung.

Für uns bestand die größte Chance darin, dass wir an diesem Thema zu einer Zeit arbeiten konnten, als nur sehr wenige Institutionen in Deutschland Rassismus als Priorität betrachteten. So hatten wir keinen Druck, schnell Ergebnisse erzielen zu müssen, und konnten das Thema nach dem Motto "lernend vorangehen" in aller Ruhe bearbeiten.

Bei EIRENE gibt es kleine und große Veränderungen, sichtbare und unsichtbare. Ich möchte mich auf drei davon beziehen, die ich für besonders wichtig halte:

- Die Sensibilität der MitarbeiterInnen für Fragen im Zusammenhang mit Rassismus oder Diskriminierung ist offensichtlich. In den Gesprächen wird deutlich, dass die MitarbeiterInnen

sensibel und nachdenklich sind. Dies führt zu einer horizontalen und viel offeneren und effektiveren Kommunikation mit den Partnern in anderen Teilen der Welt.

- Sprache: EIRENE hat zum Beispiel den Namen einiger Programme geändert. Das Ergebnis mehrerer Workshops ist, dass die Definition und Verwendung von Begriffen ein Ausdruck von Macht ist. Wer definiert, was Entwicklung ist? Welche Vorstellung steckt hinter dem Konzept "People of Colour"? Welche Probleme bringt der "Weiße Retterkomplex" mit sich? Was ist kolonisiertes Bewusstsein? Und vor allem haben wir aus der Theorie, aber auch aus der Praxis herausgearbeitet, warum "Weiß" als soziale Konstruktion zu verstehen ist.

- Performativität: Bei EIRENE wird das verwendete visuelle Material kritisch überprüft. Schauen Sie sich einfach die Website an. Die Änderung ist offensichtlich. Sie werden dort keine "typischen" NGO-Fotos sehen, mit schwarzen oder indigenen Kindern, die von Fliegen umkreist werden, oder Weißen in einer überlegenen Position. Das Gleiche gilt für das Licht und sogar die Schrift und für die Konzepte, die sowohl für das visuelle als auch für das geschriebene Material verwendet werden. Bei der Ausarbeitung des Materials wird versucht, konsistent zu den Inhalten des RKVP zu sein und in der Sprache sowie der Bild-Sprache Horizontalität herzustellen und Stereotypen zu vermeiden.

Aus meiner Sicht waren die ersten Gewinner des RKVP die MitarbeiterInnen von EIRENE. Denn durch dieses Programm haben wir einen Rahmen bereitgestellt, in dem wir über verschiedene Formen des Verständnisses der Welt reflektieren konnten. Nach der Idee der "Dekonstruktion der Ordnung" haben wir begonnen, Fragen zu stellen, auf die es keine linearen und eindimensionalen Antworten gibt. EIRENE bietet ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit, in einer Atmosphäre des Vertrauens offen zu sprechen, zu berichten oder einfach zu fragen oder zu kommentieren. Ich kenne nur sehr wenige private oder staatliche Institutionen in Deutschland, die so viel Energie in eine solche Initiative gesteckt haben.

Zweifellos bestand eine Herausforderung für das Team des RKVP darin, dass wir uns darüber bewusst werden mussten, dass EIRENE eine Arbeitgeberin ist. Das ist notwendig um zu verstehen, wie wir uns mit dem Thema überhaupt befassen können, da es über den Arbeitskontext hinaus geht und auch die privaten und ganz persönlichen Erfahrungen, Einstellungen und Überzeugungen der MitarbeiterInnen betrifft.

Der RKVP ist ein Prozess, mit dem EIRENE Pionierarbeit leistet. Dies bedeutete viele Dinge, zum Beispiel die Annahme, dass bei der Implementierung Fehler gemacht werden würden. In einer Gesellschaft wie der, in der wir leben, mit einer hohen Nachfrage nach "Ergebnissen" und hohen Erwartungen, war das ein guter Anfang, sich der Einschränkungen bewusst zu sein und offen über Fehler zu sprechen. Aus meiner Sicht hat sich der Prozess jedoch mit weniger Fehlern und Rückschlägen entwickelt als erwartet.

Ich würde das Wort "Erfolg" immer noch nicht verwenden. Es gibt keine einfach messbaren und in Zahlen auszudrückenden Erfolge, wie wir sie von anderen Programmen gewohnt sind. 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 meiner 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 hat, dass der Prozess dynamisch bleibt, war die organisatorische Verankerung des RKVP, wobei interne MitarbeiterInnen mit Arbeitsstunden zur Verfügung standen, um diese Initiative voranzubringen, und gleichzeitig externe MitarbeiterInnen beratend unterstützten.

Als Selbstkritik bei der Umsetzung würde ich sagen, dass uns anfangs eine gründliche Dokumentation des Prozesses gefehlt hat. Wir hatten höchst produktive Treffen, bei denen Fragen oder Antworten auftauchten, die einer Doktorarbeit oder auch der Hinterfragung aktueller akademischer Diskussionen würdig waren. Leider haben wir diese Diskussionen – aus Mangel an Zeit und Erfahrung – oft zu wenig dokumentiert und weiterverfolgt, sondern uns darauf konzentriert, den Prozess weiter voranzubringen. Vielleicht wäre es eine Aufgabe für die nächsten Jahre, an dem Material weiter zu arbeiten, das wir haben, und unsere Diskussionen, selbstkritischen Überlegungen und Erfahrungen der letzten Jahre weiter zu vertiefen.