

Rassismuskritischer Prozess der BUNDjugend NRW

1. Aufschlag 29.04.2021

erarbeitet von Fariha Ngochi, William Dountio, Selma Güney und Felix Popescu

Inhaltsverzeichnis

1. Stellenwert des rassismuskritischen / diskriminierungssensiblen Prozesses.....	1
1.1 Beschluss vom Leitungsteam (20.04.2021) und Vorstand (23.04.2021).....	1
1.2 Formulierungen kopiert bzw. angelehnt an Protokoll vom 27.03.2021.....	1
1.3 Bundesweite BUNDjugend-Umfrage „Diskriminierungssensible BUNDjugend“ (14.09.2020)	1
2. Positionierung / Haltung.....	2
2.1 Kontinuierliche Fortbildungen und Reflexionsräume zu Rassismuskritik.....	2
3. Personal / Arbeitskultur.....	2
3.1 Stellenausschreibungen.....	3
3.2 Stellenbesetzungen.....	3
3.3 Personalführung / Personalfürsorge / Personalgespräche.....	3
3.4 Beschwerdemanagement.....	4
4. Projekte.....	4

1. Stellenwert des rassismuskritischen / diskriminierungssensiblen Prozesses

1.1 Beschluss vom Leitungsteam (20.04.2021) und Vorstand (23.04.2021)

Der rassismuskritische Prozess hat eine hohe Priorität in der BUNDjugend NRW. Diese zeigt sich zum Beispiel darin, dass wir uns als Vorstand und Leitungsteam extern begleiten lassen und mehrere moderierte Workshops zum Themenbereich besuchen.

Als Jugendverband haben wir eine Verantwortung uns mit diesen Themen zu beschäftigen. Insbesondere Personen in Leitungsfunktionen sind in der Verantwortung. Wir können uns nicht für eine klimagerechte Welt einsetzen, wenn diese nicht rassismuskritisch gedacht ist. Auch wir als BUNDjugend NRW sind nicht frei von Rassismus. Diese Dynamiken sind immer präsent - auch zwischen uns, in unserer Zusammenarbeit im Team und im Vorstand.

1.2 Formulierungen kopiert bzw. angelehnt an Protokoll vom 27.03.2021

Erster Workshop mit Nenad

Wir begreifen es als kontinuierliche Querschnittsaufgabe, dass die BUNDjugend rassismuskritischer / intersektionaler / diskriminierungssensibler wird.

Wir möchten einen gemeinsamen Weg weitergehen, der nicht nur an einzelnen Projekten angegliedert ist.

1.3 Bundesweite BUNDjugend-Umfrage „Diskriminierungssensible BUNDjugend“ (14.09.2020)

„Beschlüsse der Bundjugendversammlung (BJV) und Positionspapiere, die seit 2016 entstanden sind, zeigen deutlich, dass sich die BUNDjugend mit dem Thema

Diskriminierungssensible Organisationsentwicklung auseinandersetzen möchte.“

- [Beschluss der BJV 2016: Vielfalt\(en\) lebendig gestalten](#)
- [Beschluss der BJV 2019: Positionierung: Gegen völkische Ideologie und menschenverachtende Einstellungen in der Umweltbewegung](#)
- [BUNDjugend NRW Position Antirassismus 2020](#)
- [Beschluss der BJV 2020: Antrag Diskriminierungssensible BUNDjugend](#)

2. Positionierung / Haltung

2.1 Gemeinsames Verständnis und Haltung zu Rassismus

Das Leitungsteam und der Vorstand entwickeln – mit Hilfe der aktiven Arbeitsgruppen Anti-Dis AG und der AG Diversität – ein gemeinsames Verständnis von Rassismus und Rassismuskritik. Es gibt eine gemeinsame, verschriftlichte Haltung im Sinne eines Verständnisses über die zentralen Werte und wie diese gelebt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass jede Person eine eigene Haltung zu Rassismuskritik, z. B. durch Fortbildungen, Literatur, Filme, Austauschräume entwickelt.

Im Leitungsteam gibt es einen Diskurs darüber, wie sichergestellt werden kann, dass auch die einzelnen Projekte diskriminierungssensibler / intersektionaler werden (siehe 4. Projekte).

2.2 Kontinuierliche Fortbildungen und Reflexionsräume zu Rassismuskritik

Alle hauptamtlichen Angestellten der BUNDjugend NRW, die an noch keiner Fortbildung zu Rassismuskritik teilgenommen haben, sollen bis Juni 2023 vier Tage rassismuskritische Fortbildung machen (bis Juni 2022 mindestens 2 Fortbildungstage, falls es zum Zeitpunkt des Beschlusses 0 Fortbildungstage gab).

Alle hauptamtlichen Menschen, die bereits vier Tage rassismuskritische Fortbildung gemacht haben, wird eine regelmäßige Auseinandersetzung mit Rassismuskritik nahegelegt, z. B. durch die Teilnahme an Austauschräumen oder Workshops von IDA NRW, der LAG Mädchen*arbeit und der LAG Jungenarbeit zum Themenbereich.

Im Channel „Rassismuskritischer Prozess“ werden Tipps und Materialien zur weiterführenden Auseinandersetzung als allgemeiner Ablageort gesammelt und geteilt.

Menschen, die neu eingestellt werden, müssen eine rassismuskritische Fortbildung von vier Tagen vorweisen oder innerhalb der ersten zwei Jahre (im ersten Jahr mindestens 2 Fortbildungstage, falls es zum Zeitpunkt der Einstellung 0 Fortbildungstage gab) machen.

Es gibt mindestens ein Mal jährlich einen extern begleiteten Austauschraum zu Weißsein für weiße Menschen aus Landesgeschäftsstelle, Vorstand und ggf. Landesrat.

Es gibt mindestens ein Mal jährlich einen extern begleiteten Austauschraum zu Empowerment für BIPOCⁱⁱ aus Landesgeschäftsstelle, Vorstand und ggf. Landesrat.

Das Leitungsteam nimmt sich jedes zweite Treffen 30 Minuten, um sich dem rassismuskritischen Prozess zu widmen.

Wir empfehlen allen *weißen* Aktiven im Vorstand und Landesrat eine Fortbildung zu Rassismuskritik und bieten allen Aktiven, die Rassismus erfahren, ein Empowerment-Angebot an. Fahrtkosten und Teilnahmebeitrag werden bis zu 100 Euro erstattet.

3. Personal / Arbeitskultur

3.1 Stellenausschreibungen

- In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils *nicht-weißer* und/oder migrantisierter Mitarbeiter*innen of Color durch eine entsprechende Formulierung berücksichtigt:

„Wir freuen uns auf vielfältige Bewerber*innen und ermutigen unabhängig von Herkunft, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Behinderung oder Alter ausdrücklich zur Bewerbung. Besonders zu einer Bewerbung einladen möchten wir Menschen mit Migrationsbiografie bzw. Menschen, die sich als Schwarz / Person of Color positionieren.“
(Beschluss Vorstand 03.10.2020)

Beispiel Projektassistenz IBJ 12/2020:

„Was wir dir bieten:

- Unser mehrheitlich *weißes* Team setzt sich seit einiger Zeit mit rassismuskritischen Inhalten unter anderem in Form von Fortbildungen auseinander und möchte sich gerne inhaltlich sowie personell diverser aufstellen.“

- Vorschlag zur Ergänzung:

„Wir ermutigen besonders auch Menschen, deren Erstsprache nicht deutsch ist.“

„Wir ermutigen mehrsprachige Menschen.“

- Es wird ein Ablageort mit diversen Adressen zur Bewerbung von Stellenausschreibungen erstellt.

- Die Ausschreibung für Freiwilligendienstleistende wird mit Blick auf Diversität überarbeitet.

- Die Ausschreibung für Freiwilligendienstleistende wird über diversere Kanäle verbreitet.

- Ausschreibungen werden immer an diversere Kanäle weitergeleitet (z. B. migrantische Selbstorganisationen, Fachstellen, Initiativen).

3.2 Stellenbesetzungen

Beschluss Vorstand 03.10.2020

„Bei neuen Stellenbesetzungen werden bei gleicher Qualifikation gesellschaftlich marginalisierte, von Diskriminierung betroffene Menschen bevorzugt.“

• Wie werden gleiche Qualifikationen und marginalisierte Gruppen eingeschätzt? Kann schwierig in der Umsetzung sein. Die Personen, die über Bewerbungen entscheiden, haben einen Entscheidungsspielraum und müssen in schwierigen Situationen nach bestem Wissen und Gewissen entscheiden. So wird aber ein Bewusstsein dafür geschaffen einen besonderen Fokus darauf zu legen.

➔ *Beschluss mit null Widerständen angenommen*

- Wir bemühen uns, dass Bewerbungsgespräche nicht nur von *weißen* BUNDjugend-Personen geführt werden, sondern auch von BIPoC-Personen aus der BUNDjugend.
- Es gibt einen zentralen Ablageort für einen Referent*innen-Pool. Wir möchten zukünftig auf mehr Diversität / Intersektionalität bei der Auswahl von Referent*innen achten. Deshalb wird in dem Pool erkenntlich wird, ob die Personen *weiß* oder BIPoC sind.
- *Nicht-weiße* Personen sind im Leitungsteam, Vorstand & Landesrat vertreten.

3.3 Personalführung / Personalfürsorge / Personalgespräche

- Jede*r Mitarbeiter*in wird zumindest 1x pro Jahr gefragt, ob sie sich ein Personalgespräch wünscht.
- Neue Mitarbeitende haben vor Ende ihrer Probezeit ein Personalgespräch.
- Es wird ein Konzept zu dem Themenbereich entwickelt (erste Ideen siehe Slack Leitungsteam 10.02.21)

3.4 Beschwerdemanagement

Es gibt eine qualifizierte Anti-Diskriminierungsbeauftragte und Heartkeeper*in (eine Person, die vor allem zuhört) und eine transparentes Beschwerdemanagement bei Diskriminierungserfahrungen. Die Mitarbeitenden werden (z.B. bei Vertragsunterzeichnung) darüber informiert.

Teilschritte

- Konzept erarbeiten
- Personen auswählen
- Weiterbildung für Funktionsträger*innen
- Pilotphase
- Auswertung & ggf. Überarbeitung
- Verankerung

4. Projekte

- Es gibt einen Reflexionsprozess und Informationen darüber, wen wir durch unsere Projekte erreichen und wenn wir nicht erreichen.
- Es gibt eine Analyse und Erarbeitung von Strategien, um diversere Zielgruppen zu erreichen
- Projekte werden so konzipiert und beantragt, dass sie diversere Zielgruppen ansprechen
- Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Veranstaltungsbeschreibungen, Flyer, Werbewege) wird überarbeitet
- Es gibt eine Fortbildung zu leichter Sprache
- Eigene Ausschlussmechanismen werden reflektiert (Sprache, Codes, Werte, Strukturen, ...)
- Es gibt eine Fortbildung zu Klassismus für Hauptamtliche und Ehrenamtliche.

5. Regelmäßige Auswertung

Es wird regelmäßig (alle 1-2 Jahre) überprüft, inwieweit dieses Papier aktuell ist oder Veränderungen bedarf. Hierzu wird ein Feedback des rassismuskritischen Prozesses von Mitarbeitenden und Aktiven mit Hilfe eines Fragebogens eingeholt und ein Reflexionsgespräch organisiert und ggf. eine externe Beratung gesucht.

iWeiß / Weißsein

Mit *weiß* ist nicht unbedingt die Schattierung der Haut eines Menschen gemeint, sondern die Positionierung und soziale Zuschreibung als *weiß* in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass durch [Rassifizierung](#) und [Rassismus](#) nicht nur rassistisch diskreditierbare Menschen, sondern auch rassistisch nicht diskreditierbare Menschen positioniert werden. D. h. [Rassismus](#) weist auch *weißen* Menschen strukturell einen bestimmten sozialen Ort zu. Dieser Ort ist verbunden mit [Privilegien](#), [Dominanzerfahrungen](#) und der Erfahrung als Maßstab zur Beurteilung nicht-*weißer* Menschen zu fungieren, ohne selbst als *weiß* markiert zu werden. Wer als *weiß* gilt und wer nicht variiert historisch, sozial und geografisch. Dennoch ist *Weißsein* historisch und gesellschaftsstrukturell verankert, so dass es keine Frage der freien Entscheidung ist, ob *weiße* Menschen Vorteile aus dieser Positionierung ziehen und ob sie [Dominanz](#) ausüben können. Die Bezeichnung *weiß* dient also dazu, diese in der Regel unmarkiert bleibende Positionierung *weißer* Menschen – mit ihren in der Regel für sie unsichtbaren Folgen – sichtbar zu machen. Erst dadurch lassen sich bestehende Machtverhältnisse und Normalitätsvorstellungen beschreiben, analysieren, reflektieren und verändern, ohne dass Positionierungen als natürliche Eigenschaften von Menschen erscheinen. Um diese Zusammenhänge deutlich zu machen, wird in diesem Glossar *weiß* stets kursiv gesetzt. Andere Autor:innen schreiben das Adjektiv in Analogie zu Schwarz groß.

Quelle: <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar>

ii BIPoC

ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als *weiß*, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. PoC sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich ist der Begriff u.a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Schwarz und *weiß* sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich *weißen* Gesellschaft. Inzwischen wird häufiger von BPoC (Black and People of Color) gesprochen, um Schwarze Menschen ausdrücklich einzuschließen. Etwas seltener kommt hierzulande die Erweiterung BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) vor, die explizit auch indigene Menschen mit einbezieht. Singular: Person of Color.

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>

Schwarz

Der Begriff Schwarz wird oft als Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer und afro-diasporischer Herkunft, schwarzen Menschen, Menschen dunkler Hautfarbe und people of colo(u)r gewählt. Das großgeschriebene „S“ wird bewusst gesetzt, um eine sozio-politische Positionierung in einer mehrheitlich *weiß* dominierten Gesellschaftsordnung zu markieren und gilt als Symbol einer emanzipatorischen Widerständigkeitspraxis.

<https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/schwarz>