

Auswertung des Lehrforschungsprojektes

“BIPoC* in der Gremienarbeit der AEJ NRW”

Forschung von Aleksandra Brill, Ronja Dietrich, Joana Hemling & Julian Sauer, im Rahmen des Masterstudiengangs “Soziale Inklusion: Gesundheit und Bildung” an der Ev. Hochschule RWL

ERKENNTNISSE

Faktoren, die das Engagement (junger) BIPoC in der Gremienarbeit der AEJ NRW beeinflussen, sind vor allem:

- (unklare) Zugangswege,
- direkt oder indirekt vorausgesetzte Ressourcen,
- die individuelle Motivation,
- diskriminierende Erfahrungen aufgrund äußerlicher Merkmale und Identität,
- die Strukturen der Gremien und
- die Bereitschaft der Organisation, das eigene Handeln auf die Bedürfnisse und Erfahrungen marginalisierter Gruppen auszurichten.

THESE:

Das Wahr- und Ernstnehmen von BIPoC spezifischen Bedürfnisse und Erfahrungen und eine daran anknüpfende inhaltliche und strukturelle Reflexion und Umgestaltung der Gremienarbeit dazu führen, dass das Engagement in der Gremienarbeit für (junge) BIPoC attraktiver wird. Hürden abzubauen und Gremienarbeit für verschiedene Menschen attraktiver und zugänglicher zu machen ist notwendig, um dem demokratischen Vertretungsanspruch der Gremien gerecht zu werden.

Handlungsempfehlungen

→ **Attraktivität der Gremien**

Die Gremienarbeit hat ein Image-Problem, sie wird häufig als trocken, hierarchisch und theoretisch wahrgenommen. Um die Attraktivität zu erhöhen wäre es zielführend, die Gremienarbeit diversitätssensibel und ansprechend(er) zu gestalten. Das bezieht sich z.B. auf eine verständliche Sprache, die Atmosphäre und mögliche (alternative) Beteiligungsmöglichkeiten. Der Zugang zur Gremienarbeit könnte niedrighschwelliger sein, wenn umfassende Informationen zur Arbeit bereitgestellt werden, es die Möglichkeit einer Hospitation und/oder eine persönliche und nahbare Heranführung an die Gremienarbeit gäbe.

→ **Safer Spaces schaffen**

Die Arbeit im Gremium sollte einen sicheren Raum geben, um offenen Austausch zu ermöglichen. Empfehlenswert ist dafür die Bestimmung von unabhängigen Ansprechperson(en) für Betroffene von Diskriminierung. Wichtig sind in diesem Kontext ein Konsens zu diskriminierungssensiblen Verhaltens- und Kommunikationsrichtlinien, um diskriminierendes Verhalten zu verhindern.

→ **Workshops: Antirassismus, kritisches Weißsein und Empowerment**

Die ernsthafte Auseinandersetzung der Mitarbeitenden in Gremien mit den Themen Rassismus und weiße Privilegien wird bei den Befragten als besonders wichtig angesehen. Hier liegt es in der Verantwortung der Gremien, Aufklärungsarbeit zu leisten und sich in dieser Hinsicht fortzubilden, um ein Arbeiten und Kommunizieren auf Augenhöhe zu gewährleisten. Den Erfahrungsaustausch mit anderen BIPoC empfinden die Befragten als wertvoll, dieser sollte möglichst gefördert werden.

→ **Auswahlprozesse sensibel gestalten**

Besonders eine „Kampfwahl“ kann für marginalisierte Menschen belastend sein und die Bereitschaft hindern, in Gremien einzutreten. Hier wäre zu überlegen, ob andere Zugangsmöglichkeiten geschaffen werden können, wie z.B. die direkte Berufung, Entsendung oder andere Wahlmethoden.






*BIPoC ist die Abkürzung für Black, Indigenous, People of Color und eine politische Selbstbezeichnung.

Wo fange ich an? Tipps, um direkt loszulegen.



Informieren!

Hast du dich schon mit dem Thema Rassismuskritik auseinandergesetzt? Hier ein paar Ideen für kostenfreie Bildungsangebote:

-  Vielfalt Mediathek - Begriffsdefinitionen
-  Hörbuch von Tupoka Ogette „Exit racism“
-  ufuq e.V. - Material zur rassismuskritischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
-  Stachel und Herz - Podcast der VEM
-  Digitaler VerLernKurs – Rassismuskritische Impulse für die kirchliche Bildung & Praxis



Reflektieren!

Vereinbart einen Termin, an dem ihr euch als Gremium Zeit zur Reflexion nehmt.

Zugänge: Welche Zugänge zu dem Gremium sind euch bekannt? Wie könnten diese niedrighschwelliger gestaltet werden? Wäre es ggf. möglich, Hospitationen oder alternative Teilnahme zu ermöglichen? Ist bekannt, welche zeitlichen und finanziellen Ressourcen eine Teilnahme braucht?

Safe Space: Welche Verhaltensrichtlinien bestimmen eure Zusammenarbeit – formell und informell? Wie diskriminierungssensibel sind diese Vereinbarungen? Wie wird Kritik an den bestehenden Strukturen und Abläufen aufgenommen?

Workshops: Wie ernsthaft habt ihr euch bisher mit dem Thema Rassismuskritik auseinandergesetzt? Wer könnte eine Einheit oder einen Workshop zur Weiterbildung organisieren?

(Tipp: Schaut doch mal bei [IDA e.V.](#))



Vernetzen!

Die Steigerung der Attraktivität der Gremienarbeit für junge BIPOC geht unter anderem Hand in Hand mit einer auch für BIPOC attraktiven Kinder- und Jugendverbandsarbeit. Findet Wege, das Thema Rassismuskritik nicht versäult, sondern vernetzt anzugehen und an verschiedenen Stellen zu adressieren.

Ansprechpersonen

Bente Ruge

Referentin für Grundsatzfragen und
Rassismuskritik

Mail: bente.ruge@afj-ekvw.de

Tel.: 02304 755-282

Marei Schmoliner

Machtkritische Bildungsarbeit

Mail: marei.schmoliner@aej-nrw.de

Tel.: 0157 87835348

