



Liebe Leser\*innen,

nach vier Jahren fand im März endlich wieder das alljährliche Bund-Länder-Treffen der ANU im hessischen Umweltbildungszentrum Licherode statt. Zwischen 2019 und 2023 hat es zwar fünf digitale Treffen gegeben, doch die Freude war groß, sich nun endlich wieder in persona zu sehen und nach intensiver inhaltlicher Arbeit auch abends noch in lockerer Runde beisammen sitzen zu können. Das Bund-Länder-Treffen bietet den Vertreter\*innen des Bundessprecherrats und der einzelnen Landesverbände jedes Jahr den Raum, sich über ihre Arbeit auszutauschen. Dabei geht es um den Erfahrungsaustausch zu laufenden Bildungsprojekten, mögliche Anknüpfungspunkte für gemeinsame Aktivitäten, aber auch die politische Lobbyarbeit für außerschulische Umweltbildung und BNE auf Landes- und Bundesebene. In diesem Jahr haben wir uns außerdem intensiv mit der Frage beschäftigt, wie wir uns innerhalb der ANU gegen rechtsextreme und antidemokratische Tendenzen und Unterwanderungen abgrenzen und vor ihnen schützen können. Wo liegen historische und

aktuelle Verknüpfungen des Natur- und Umweltschutzes mit extrem rechten Ideologien? Wo sind Schnittmengen zwischen „Grün“ und „Braun“ und wie können wir innerhalb unserer ANU-Organisationen die Anschlussfähigkeiten für demokratiefeindliche und menschenverachtende Strömungen minimieren bzw. konkrete Handlungsoptionen entwickeln? Diese und andere Fragen haben wir in einem Workshop zusammen mit Robin Bell von der Fachstelle Radikalisierungsprävention und Engagement im Naturschutz (FARN) bearbeitet. Außerdem haben wir uns ausgehend von einem kurzen Input durch Antje Kirsch gemeinsam mit ihr mit der Frage beschäftigt, welchen Mehrwert ein aktives Diversity-Management in unseren Organisationen haben kann und welche Schritte wir dafür gehen können. Auf Diversity Management als Chance für Organisationen der Umweltbildung und BNE geht Antja Kirsch im Schwerpunktbeitrag dieser Ausgabe genauer ein. Außerdem erfahren wir von Dante Esteban Davis spannende Details, wie die BUNDjugend sich auf den Weg gemacht hat, diskriminierungssensibler zu werden, alle junge Menschen in ihrem Verband willkommen zu heißen und ihnen eine Stimme zu geben.

Eine gute Lektüre wünscht

Larissa Donges

Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands der ANU

## WISSENSWERTES

### Fachkonferenz „BNE online denken“

Ob Lernvideos, E-Learnings, Podcasts oder Blended-Learning: Angebote zum digitalen Lernen nehmen stetig zu. Die Corona-Pandemie hat diese Entwicklung weiter beschleunigt. Insbesondere junge Zielgruppen suchen gezielt nach digitalen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Für die Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) ergeben sich hier neue Chancen. Wie können wir diese nutzen und neue Zielgruppen erreichen? Wie können Gruppenleitungen und Fachkräfte digitale Bildung und BNE wirksam verknüpfen? Mit welchem Angebot und welchem Methodenrepertoire ist BNE im Internet erfolgreich? Am 15. Juni organisiert die NAJU in Berlin die Fachkonferenz "BNE online denken", die sich mit diesen Fragen beschäftigt.

[www.kurzelinks.de/BNEonline](http://www.kurzelinks.de/BNEonline)

### Relaunch der ANU-Homepage

Das ANU-Portal [www.umweltbildung.de](http://www.umweltbildung.de) erscheint in neuem Design. Mit dem Relaunch Mitte April 2023 sind wir nun wieder auf dem aktuellen Stand der Technik und als Netzwerk mit vielfältigen Angeboten bundesweit gut sichtbar. Neben den notwendigen technischen Updates besitzt unsere Website nun eine schlankere Struktur und ein ansprechendes Design, das auch für mobile Endgeräte ausgerichtet ist. Darüber hinaus wurde auch die öffentlich nutzbare Datenbank der Umweltzentren und Referent\*innen grundlegend überarbeitet. Insbesondere wurde die [Such-Funktion der](#)

[Umweltzentren und Referent\\*innen](#) neugestaltet. Sie bietet den Menschen, die in der Datenbank suchen wollen, jetzt:

- eine Karte mit den Standorten aller Anbieter\*innen, Zoomfunktion und Umkreissuche,
- eine Volltextsuche, die auf alle Anbieter\*innen zugreift,
- komfortable Filtermöglichkeiten.

Bis Ende Mai 2023 werden Daten durch die Anbieter\*innen neu eingepflegt.

### Kompaktreihe Bildungslandschaften für gute Zukunft 2023

Ob Bildungskommune, zivilgesellschaftliches BNE-Netzwerk, BiNaKom-Modellkommune, Global nachhaltige Kommune oder Quartiers-Bildungslandschaft – all diese Programme, Ansätze und Initiativen sind recht unterschiedlich und haben doch mindestens eines gemeinsam: Sie bringen Menschen zur Lösung von Herausforderungen ihrer Region zusammen, um gemeinsam Strategien für eine gute Zukunft zu entwickeln. Dabei stehen sie vor ähnlichen Problemen oder Fragestellungen. Diese wird die Kompaktreihe der ANU Hessen beleuchten und ein gegenseitiges voneinander Lernen unterstützen. Im Fokus der drei kostenfreien Online-Termine am 28.9., 5.10. und 12.10.2023 steht das Kennenlernen guter Praxisbeispiele und Praxismethoden zur Gestaltung von Bildungslandschaften sowie der Austausch zwischen Koordinator\*innen und Mitgliedern unterschiedlich aufgebauter und entstandener Bildungslandschaften der RENN.west Region.

[www.kurzelinks.de/Kompaktreihe](http://www.kurzelinks.de/Kompaktreihe)

## DIVERSITY MANAGEMENT ALS CHANCE FÜR ORGANISATIONEN DER UMWELTBILDUNG UND BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

**Dies ist ein Plädoyer dafür, die Vielfalt der Gesellschaft stärker in der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) zu spiegeln – insbesondere in Bezug auf die Akteure im Bereich BNE. Personelle Vielfalt bietet dabei unter den verschiedensten Gesichtspunkten große Chancen für Organisationen der Umweltbildung und BNE.**

Unsere Gesellschaft wird durch Globalisierung und Migration heterogener. Gleichzeitig stehen einer sinkenden Anzahl Menschen jüngerer Alters eine steigende Anzahl älterer Menschen gegenüber. Weitere Zahlen zeigen, wie vielfältig unsere Gesellschaft ist: so lebten zum Jahresende 2021 rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland.<sup>1</sup> Wirtschaftliche Unternehmen und große Organisationen der Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) sehen eine Chance in dieser Vielfalt. So haben 4500 Unternehmen und Institutionen die Charta der Vielfalt unterschrieben. Anspruch der Charta ist es, „Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt voran zu bringen“.<sup>2</sup> Mehr als die Hälfte der Unternehmen, die die Charta unterschrieben haben, erwarten, dass dieses Management von Vielfalt, Diversity Management, zukünftig noch wichtiger wird (ebd.).

### **Wie ist die Situation in Organisationen der Umweltbildung und BNE?**

Es gibt kaum Untersuchungen in Bezug auf die aktuelle Personal- und Organisationsstrukturen der Umweltbildung und BNE (vgl. Blings 2017: 109). Bei vielen kleinen Organisationen der Umweltbildung und

BNE gibt es jedoch personelle Herausforderungen, z.B. der Wechsel von der Generation der Organisationsgründer\*innen zur Nachfolgeneration (vgl. ebd.: 152). Es gibt steigende inhaltliche Anforderungen: statt klassischer Umweltbildung mit dem Fokus auf eine Zielgruppe besteht der Anspruch, die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen umzusetzen und eine Transformation der gesamten Gesellschaft zu erreichen (vgl. Brock/Grund 2020: 3 ff.). Und es wird deutschlandweit verstärkt pädagogisches Personal benötigt.<sup>3</sup>

Inwiefern bietet Diversity-Management Chancen für kleine Organisationen der Umweltbildung und BNE, um mit den aktuellen Herausforderungen umzugehen?

Mit dieser Fragestellung habe ich mich in meiner [Masterarbeit](#) im Rahmen des Studiums Management von Kultur- und Non-profit-Organisationen befasst (Kirsch 2023). Der Artikel ist eine Zusammenfassung der Ergebnisse. Ziel des Artikels ist es, für das Thema Diversität in der Organisation zu sensibilisieren und den Blick auf die Diversität der eigenen Organisation und das eigene Diversity Management zu schärfen.

### **Diversity und Diversity Management**

<sup>1</sup> [www.kurzelinks.de/BehinderteMenschen](http://www.kurzelinks.de/BehinderteMenschen)

<sup>2</sup> [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

<sup>3</sup> [www.kurzelinks.de/Fachkraefteluecke](http://www.kurzelinks.de/Fachkraefteluecke)

Diversity wird sprachlich aus dem lateinischen *diversitas* abgeleitet und bedeutet: Vielfalt (Pons 2022). Aktuelle Ansätze von Diversity betonen mit ihrer Sichtweise sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten (vgl. Schreiber 2020: 54). So definiert Krell Diversität wie folgt: „Schlussendlich zielen Diversity Studies darauf ab, Ausgrenzungen und Diskriminierungen entgegenzusteuern, die Qualifikationen und Potentiale der vielfältigen Menschen zu maximieren und ihre Zusammenarbeit und ihr Zusammenleben reibungsloser zu gestalten“ (Krell et al. 2007: 14).



Abb.1: Vielfaltsdimensionen, in Anlehnung an Charta der Vielfalt, Diversity Dimensionen 2022

Grundlage der Definition über Unterschiede und Gemeinsamkeiten ist, dass Individuen immer mehrere Merkmale haben. Sie können sich z.B. im Geschlecht unterscheiden, aber der gleichen Berufsgruppe angehören. Vielfalt ist also kein neutraler Begriff, der eine objektiv gegebene Tatsache beschreibt, sondern „eine Bezeichnung, die sich ihren Gegenstandsbereich selbst erschafft“ (Schreiber 2020:

58). Es gibt in der Literatur folglich unterschiedliche Modelle zur Kategorisierung der Vielfalt. Das Modell der Charta der Vielfalt unterscheidet im inneren Kreis die sieben schwer veränderbaren Kern-Dimensionen: Alter, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, ethnische Herkunft & Nationalität, Geschlecht & geschlechtliche Identität, Religion & Weltanschauung, körperliche und geistige Fähigkeiten. In der äußeren Ebene und in der organisatorischen Ebene liegen die leichter veränderbaren Dimensionen (Abb. 1).

Diversity Management gehört in den Arbeitsbereich des Personalmanagements. Beim Diversity-Management (DiM) wird Verschiedenheit zur Geltung gebracht. Die Mitarbeitenden werden zum bewussten Umgang mit Differenzen und zur Reflektion eigener Werte und Kommunikationsstile angeleitet. Das Andere, Fremde wird als Chance verstanden, um über die Normalität nachzudenken und als Impuls für Innovationen (vgl. Schreiber 2020: 121). „Es bedeutet, (kulturelle) Vielfalt als Ressource zu erkennen, zu verstehen, zu moderieren, zu akzeptieren und zu vernetzen“ (Schreiber 2020: 122).

### Ergebnisse der Forschungsarbeit

Bei den untersuchten kleinen Organisationen der Umweltbildung und BNE (weniger als 5 Mitarbeitende) wurde das Personalmanagement im Team oder alleine durchgeführt, mit viel persönlichem Engagement und autodidaktisch erarbeitetem Know-how. Führung war überwiegend intuitiv und Kommunikation oft informell, aber mit hoher Bedeutung. Die Haltung der Führungskräfte war von Respekt, Wertschätzung, Akzeptanz und Einbeziehung gekennzeichnet und entspricht damit einer Diversity-Haltung (vgl.

Aschenbrenner- Wellmann, Geldner 2021: 196).

Die Organisationen schätzen sich insgesamt überwiegend „homogen-bio-deutsch“ ein. Vor allem bezogen auf ethnische Herkunft/Nationalität, soziale Herkunft und körperlich-geistige Fähigkeiten. Sexuelle Orientierung und Religion/Weltanschauung wurden als bedeutungslos eingestuft. Heterogenität gab es z.T. bezogen auf das Alter und in Bezug auf Geschlecht/geschlechtliche Identität wurde sie angestrebt.

Diversity war im Leitbild nur in einer Organisation verankert und wurde auf strategischer Ebene von fast allen Organisationen nicht beachtet. Jedoch gab es auf operativer Ebene Maßnahmen, wie z.B. eine „Regenbogentoilette“. Diversität war bei den untersuchten Organisationen überwiegend das Ergebnis von Offenheit und Zufall.

### **Chancen durch Diversität**

Im Interview formulierten die Führungskräfte aus den befragten Organisationen verschiedene Chancen, die sie in einem Diversity-Management sehen. Die Chancen sind im Folgenden möglichen Strategien zugeordnet:

#### ***Aufgabenbewältigungsstrategie***

Die Arbeit im Leitungsteam, welches z.B. aus Mann und Frau besteht, die sich unterscheiden, „anders sind“, ermöglicht es, Aufgaben besser zu lösen, da mehr Aspekte beachtet werden. Diese Strategie ist eine Reaktion auf die hohen Herausforderungen auf der Führungsebene.

#### ***Pädagogische Strategie***

Vielfalt unter den pädagogischen Mitarbeitenden ermöglicht es, die Zielgruppen besser zu erreichen. Die Strategie ist eine

Antwort auf hohe Herausforderungen durch vielfältigere Zielgruppen und ermöglicht es, den geforderten Lebensweltbezug herzustellen.

#### ***Organisationsentwicklungsstrategie***

Diese Strategie ermöglicht Lernen im Team durch Vielfalt unter den Mitarbeitenden: Lernen findet dabei auf persönlicher und fachlicher Ebenen statt. Diese Strategie bezieht sich auf die gestiegenen inhaltlichen und pädagogischen Ansprüche.

#### ***Finanzierungsstrategie***

Diese Strategie ermöglicht eine Finanzierung von Projekten durch die Umsetzung von Diversität oder Betonung der Diversity Aspekte.

### **Voraussetzungen für Diversity und ein Diversity-Management**

Entscheidend, ob kleine Organisationen der Umweltbildung und BNE divers sind, ist vor allem, ob die Führungskräfte ein Bewusstsein für Diversität haben, ob sie positive Erfahrungen mit Diversität gemacht haben und, ob Diversität ein Ziel der Führungskräfte ist. Grundlage für das Erkennen und Wahrnehmen von Chancen ist somit die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit, der Diversität in der Organisation und dem Personalmanagement. Die besondere Bedeutung, die Führungskräfte bei der Gestaltung der Organisationskultur bezogen auf Diversität haben, und dies vor allem in Non-Profit-Organisationen, macht deutlich, wie wichtig die Ziele und die Haltung der Führungskräfte sind, wenn Diversität und Diversity-Management als Chance genutzt werden sollen.

Die Chancen, die in einem Diversity-Management liegen, können allerdings

noch viel stärker ausgeschöpft werden. Qualifizierungen im Bereich Personalmanagement und insbesondere Diversity-Management wären hilfreich. Die Ergebnisse der Forschungsarbeit zeigen auch, dass kleine Organisationen bei einem Diversity-Management Unterstützung benötigen, z.B. durch Stiftungen und andere Stakeholder. Inwieweit Stakeholder der kleinen Organisationen der Umweltbildung und BNE, z.B. die fördernden Stiftungen bzw. deren Kuratorien, divers zusammengesetzt sind und, was dies für die Förderung bedeutet, wäre ein weiterer interessanter Forschungsgegenstand. Es ist ein positives Zeichen, dass immer mehr Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnen und mit groß angelegten Kampagnen für Vielfalt werben. Zu hoffen ist, dass diese Aktionen nicht nur die Fassade der Unternehmen betreffen, sondern konkrete Maßnahmen beinhalten. In den nächsten Jahren wird sich zeigen, ob Diversität und Diversity-Management auch in kleinen Organisationen der Umweltbildung und BNE als Chance wahrgenommen werden.

Dazu braucht es einen Perspektivenwechsel auf politischer, institutioneller und individueller Ebene. Die Aufgabe der Politik ist es, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Institutionelle Strukturen, wie Fördergremien und BNE-Gremien, können sich mit dem Thema auseinandersetzen und Impulse zur Förderung von Diversität setzen. Jede und jeder kann Kontakte zu Menschen aufbauen, die erst einmal „anders“ erscheinen. So entstehen Verständnis und Respekt. Auf den Punkt gebracht:

„Vielfalt zu managen, bedeutet sich auf

einen Weg zu machen. Vielfalt leben bedeutet, sich mit Andersartigkeit immer wieder auf das Neue auseinanderzusetzen“ (Rahnfeld 2019: 2).

#### **Autorin und Kontakt:**

Antje Kirsch, M.A. (Management von Kultur- und Non-profit-Organisationen)

Vorstandsmitglied ANU Baden-Württemberg und Mitarbeiterin im Leitungsteam der Ökologiestation Lahr

info@oekologiestation-lahr.de

#### **Quellenverzeichnis:**

Aschenbrenner-Wellmann, Beate; Geldner, Lea (2021): Diversität in der Sozialen Arbeit. Theorien, Konzepte, Praxismodelle. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Blings, Jessica (Hg.) (2017): Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung. München: oekom.

Kirsch, Antje (2023): Diversity Management als Chance für Organisationen der Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung. Masterarbeit.

[www.antjekirschcoaching.de/beteiligungsprozesse](http://www.antjekirschcoaching.de/beteiligungsprozesse)

Krell, Gertraude; Riedmüller, Barbara; Sieben, Barbara; Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Rahnfeld, Claudia (2019): Diversity-Management. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Schreiber, Silke (2020): Diversitätsorientierte Personalauswahl. Verlag Barbara Budrich

BLICKPUNKT

DISKRIMINIERUNGSENSIBILITÄT IN DER BUNDJUGEND

Als einer der größten Jugendumweltbände hat sich die BUNDjugend das Ziel gesetzt, dass junge Menschen mit verschiedenen Lebensrealitäten in allen Bereichen des Verbands vertreten sein sollen. Sie sollen sichtbar sein und in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Denn nur, wenn verschiedene Perspektiven vertreten sind, kann sich eine Organisation weiterentwickeln und verändern. Der Prozess hat 2016 mit verschiedenen Beschlüssen und einem Positionspapier auf der Bundesjugendversammlung begonnen. Rund zwei Jahre lang gab es eine hauptamtliche Koordinierungsstelle, die den Prozess hin zu einer diskriminierungssensiblen BUNDjugend begleitet hat. So wurden viele Veränderungen angestoßen, die nun von einer neuen Ansprechperson fortgeführt werden sollen.



Die BUNDjugend ist eine große Umweltorganisation für junge Menschen, die aus ehren- und hauptamtlich aktiven Personen besteht. Seit 2020 gibt es einen innerverbandlichen [Prozess](#), um als BUNDjugend diskriminierungssensibler zu werden. Die BUNDjugend möchte ein Ort sein, wo verschiedene Lebensrealitäten von jungen Menschen zusammenkommen. Ziel ist es, dass alle in ihren unterschiedlichen Rollen gehört und sichtbar werden.

Seit 2016 gab es aufeinander aufbauende Beschlüsse der Bundesjugendversammlung, die sich für eine größere Vielfalt an Perspektiven innerhalb der BUNDjugend einsetzen. Dabei müssen bestehende Strukturen auf Defizite hin überprüft und kritisch hinterfragt werden. Dafür haben wir im Mai 2020 eine Koordinierungsstelle geschaffen, die sich bis Ende 2022 vorrangig mit dem Prozess „Diskriminierungssensible BUNDjugend“ auseinander

gesetzt hat. In einer internen Untersuchung, die durch Angela Asomah von der Koordinierungsstelle durchgeführt wurde, bestätigte sich die Notwendigkeit des Prozesses. Die Umfrage, an der 75 Ehren- und 32 Hauptamtliche teilgenommen haben, ergab, dass im Verband mehrheitlich weiße und cis-weibliche Perspektiven zum Vorschein kommen. Ein Drittel der Personen gab an, dass sie sich als queer positionieren. Die Umfrage zeigte auch, dass Schwarze Menschen, People of Color, Menschen mit Behinderung, indigene Menschen, Trans und Inter\* Personen sowie weitere marginalisierte Perspektiven im Verband unterrepräsentiert sind oder gar nicht vorkommen.

Damit sich Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten im Verband stärker willkommen und angesprochen fühlen, haben wir mit der Hilfe von Angela Asomah verschiedene Maßnahmen umgesetzt: die Fort- und Weiterbildung von Hauptamtlichen in der Bundesgeschäftsstelle und Ehrenamtlichen im Bundesvorstand, Beratungsstrukturen innerhalb des Verbandes, unterstützt durch die Koordinierungsstelle, Vernetzung und Austausch mit anderen Organisationen und Expert\*innen sowie das Erstellen von Materialien. Im Detail heißt das: Neben diversen Workshops wie z. B. zu den Themen „Kritisches Weißsein“ oder „Machtkritische Reflexion“ wurde seit Juni 2022 eine regelmäßige Austauschrunde etabliert, die sich an die Teamtage mit einer Dauer von zwei Stunden anschließt. In

dieser Austauschrunde werden verschiedene machtkritische Themen behandelt. Dazu bereitet eine Person aus der Bundesgeschäftsstelle eine Reflexionsrunde vor, meistens mit ausgewählten Texten, die im Vorfeld der Treffen gelesen werden. In den Austauschrunden werden die Texte in Kleingruppen behandelt und daraus weitere Maßnahmen entwickelt. Ein weiteres Austauschformat ist das regelmäßige Treffen „Sharing is Caring“. Es zielt darauf ab, den Prozess gesamtverbandlich voranzutreiben, indem Menschen aus dem gesamten Verband dazu eingeladen werden, ihre Expertise im Bereich Diskriminierungssensibilität zu teilen. Dazu findet meistens ein kleiner Impulsvortrag mit anschließender Frage- und Austauschrunde statt. Ein Thema, das dort beispielsweise bearbeitet wird, ist die Einfache Sprache. Zudem bieten wir eine Sprechstunde an, in der Menschen, egal ob ehren- oder hauptamtlich aktiv, im kleinen Kreis Fragen zum Prozess stellen können. Im Jahr 2022 haben wir zudem zwei Workshops angeboten, in denen Hauptamtliche aus den Landesverbänden der BUNDjugend in den Prozess eingeführt wurden. Insbesondere in den letzten zwei Jahren sind außerdem viele Materialien entstanden, die Hilfestellung bei Veranstaltungen und im Bereich Social Media leisten. Wie können wir Veranstaltungen so umsetzen, dass sich möglichst alle willkommen und wohl fühlen? Das beginnt bei der Suche nach barrierefreien Räumen, Toiletten anzubieten,

in denen alle Geschlechtsidentitäten Zugang finden, Räume nur für FLINTA (FLINTA steht für Frauen, Lesben, Inter, Non-Binary, Trans und agender\* und ist der Versuch, einen Ausdruck für eine Personengruppe zu finden, die nicht cis männlich ist) oder Hijab tragende Personen zur Verfügung zu stellen sowie Bereiche, in denen sich Teilnehmende zurückziehen können und vieles mehr.

In Bezug auf Social Media haben wir einen Leitfaden erstellt, der unter anderem gendergerechte Sprache und Einfache Sprache thematisiert, Stereotypen aufbricht und Diversität auf Bildern veranschaulicht. Auf dem BUNDjugend Instagram Account setzen wir auf Bildbeschreibungen, damit Menschen, die nicht sehen können Zugang zu den Inhalten der Bilder/Share-Pics bekommen.



Seit Dezember 2022 ist die Koordinierungsstelle ausgelaufen und der Prozess ist nun in die Verantwortung der politischen Geschäftsführung sowie einer neuen Prozessbegleitung (Dante Davis) übergegangen. Um die Ehrenamtlichen der BUNDjugend wieder

mehr in den Prozess einzubinden, wird momentan eine neue Arbeitsgruppe aufgebaut. Dort werden wir uns mit der Frage beschäftigen, wie wir ein systematisches Vorgehen beim Thema Awareness entwickeln können, wie wir neue Menschen, die zu uns in den Verband kommen zu dem Thema erreichen können und wie das Thema verstetigt werden kann.

Schon jetzt wird deutlich, wie viel mit dem Prozess in den letzten Jahren bereits erreicht wurde. Reflexionsprozesse und kritisches Denken werden transparenter und öfter thematisiert als in der Vergangenheit. Außerdem erreichen wir offensichtlich immer mehr neue Zielgruppen, die sich für das Thema Klimakrise und die darin eigene gesellschaftliche Positionierung interessieren. Dennoch erweisen sich bestimmte Macht- und Hierarchiestrukturen als hartnäckig, sodass damit manchmal neue Rückschläge verbunden sind. Daher ist es wichtig anzuerkennen, dass der Abbau von problematischen Strukturen innerhalb unseres Verbandes nicht zu einem Tag X erreicht werden kann, sondern ein fortwährender Prozess ist, für den wir gemeinsam aktiv werden müssen.

### **Autor und Kontakt:**

Dante Esteban Davis

Jugend im Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e.V.  
(BUNDjugend)

[dante.davis@bundjugend.de](mailto:dante.davis@bundjugend.de)

[www.bundjugend.de](http://www.bundjugend.de)

Abbildungen: © BUNDjugend

## INFORMATIONEN ZUM THEMA

### Eine Welt der Vielfalt

Seit der Vereinsgründung vor über 20 Jahren hat EINE WELT DER VIELFALT ein bundesweites Netzwerk in den Feldern Diversity und Antidiskriminierung geknüpft. Das Netzwerk ist Mitglied in entsprechenden Fachverbänden und arbeitet teilweise mit internationalen Partner\*innen zusammen. Mit Projekten fördert das Netzwerk aktiv die Vernetzung von Akteur\*innen aus verschiedenen Bereichen. EINE WELT DER VIELFALT bildet außerdem Trainer\*innen aus und bietet Bildungsformate für Einzelpersonen und Teams sowie Prozessbegleitung bei der Initiierung einer Diversity-Perspektive in der eigenen Organisation an:

[www.ewdv-diversity.de](http://www.ewdv-diversity.de)

### Leitfaden „Veranstaltungen für alle“

Welche Barrieren sollten bei einer Veranstaltung mitgedacht werden? Was ist ein Awarenesskonzept? Warum ist ein Empowerment-Raum für Menschen, die Rassismen erleben, wichtig? Antworten auf diese Fragen hat die Arbeitsgruppe Diversität der BUNDjugend in einem Leitfaden für diskriminierungssensible Veranstaltungen zusammengestellt. Den Leitfaden findest du hier:

[www.kurzelinks.de/LeitfadenBUNDjugend](http://www.kurzelinks.de/LeitfadenBUNDjugend)

### Seminare bei GreenCampus

GreenCampus ist die Weiterbildungsakademie der Heinrich-Böll-Stiftung und ihrer Landesstiftungen. Sie unterstützt mit ihren Angeboten politisch oder zivilgesellschaftlich Aktive bei ihrem Engagement. Es

werden sowohl Seminare für Einzelpersonen, als auch passgenau zugeschnittene Veranstaltungen für Organisationen angeboten. Zu den Themen Gender, Diversity und Anti-Rassismus hat GreenCampus Seminare von „Diversitätssensible Führung“ bis „Barrierefreiheit“ im Angebot:

[www.kurzelinks.de/GreenCampus](http://www.kurzelinks.de/GreenCampus)

### Machtkritische Bildung und Beratung von global e.V.

global e.V. ist ein Berliner Verein für machtkritische Bildungsarbeit und Beratung, der seit 2006 in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung sowie Beratung von Organisationen, Institutionen, Vereinen, Gruppen und Initiativen tätig ist. Mit seiner Arbeit möchte der Verein für globale und innergesellschaftliche Machtverhältnisse sensibilisieren und Menschen dazu befähigen, zu deren Abbau beizutragen. global stellt auf seiner Webseite Informationen bereit und bietet bundesweite Beratungs- und Bildungsangebote für Organisationen, Initiativen, Multiplikator\*innen, Lehrer\*innen, Jugendgruppen und Schulklassen sowie Publikationen an.

[www.global.org](http://www.global.org)

### IMPRESSUM

Herausgeber:  
Arbeitsgemeinschaft Natur- und  
Umweltbildung Bundesverband e.V. (ANU)

Redaktion und Satz:  
Larissa Donges

Kontakt: [donges@anu.de](mailto:donges@anu.de)  
ANU Bundesverband  
Kasseler Str. 1a, 60486 Frankfurt/M.