

Beschluss Vielfaltsumfrage 2023: Handlungsempfehlungen

Antragsteller*innen:

Tagesordnungspunkt: TOP 7 Handlungsempfehlungen Vielfaltsumfrage 2023

Antragstext

1 **Vielfaltsumfrage 2023: Handlungsempfehlungen**

- 2 Als erste Partei in Deutschland haben wir auf unserem Parteitag im November 2020
3 unser
4 Vielfaltstatut beschlossen. Das Statut verankert Maßnahmen zum Abbau von
5 Diskriminierung,
6 Hürden und Barrieren in unserer Partei, mit dem Ziel, gleichberechtigte politische
7 Teilhabe
8 und Repräsentation für alle Menschen möglich zu machen.
9
10 Damit lösen wir bei uns ein, was wir für die Gesellschaft als Ganzes politisch fordern.
11 Das
12 Vielfaltstatut gibt uns in §1 Abs. 2 unter anderem den Auftrag, regelmäßig
13 wissenschaftlich
14 fundiert zu evaluieren, wie vielfältig wir als Partei bereits aufgestellt sind und welche
15 gesellschaftlichen diskriminierten Gruppen bei uns noch unterrepräsentiert sind. Mit
16 der
17 Vielfaltserhebung 2023 haben wir die Zusammensetzung von 3.709 (Rücklaufquote 40
18 %) GRÜNEN
19 Amts- und Mandatsträger*innen auf europäischer, Bundes- und Landesebene, sowie in
20 den
21 Kreisvorständen untersucht, um herauszufinden, bei welchen diskriminierten Gruppen
22 zusätzlicher Handlungsbedarf besteht. Für die Befragung haben wir das unabhängige
23 Forschungs- und Beratungsinstitut EAF Berlin beauftragt.
24
25 Aus den Ergebnissen der Vielfaltsumfrage lässt sich ableiten, dass wir eine Partei der
26 Geschlechtergerechtigkeit sind. Mehr als die Hälfte der Befragten sind weiblich. Darauf
27 können wir nach fast 40 Jahren Frauenstatut stolz sein. Es zeigt: Strukturelle
28 Veränderung
29 und die gezielte Förderung von Frauen wirken. Auf diesen Erfahrungen können wir für
30 die
31 Vielfaltsförderung aufbauen. Unser Einsatz für Bürger*innenrechte, z.B. für queere
32 Rechte,
33 spiegelt sich auch in unseren Strukturen wider: Rund 1/5 der Befragten geben queere
34 sexuelle
35 Identitäten oder Orientierungen an. Das ist weit über dem gesellschaftlichen
36 Durchschnitt,
37 wenn auch gegenwärtig nicht das gesamte Spektrum gleichermaßen vertreten ist.
38 Knapp 5 % der
39 Befragten geben Geschlecht abseits der binären Geschlechter an.
40
41 Hervorzuheben ist außerdem der hohe Anteil der Bildungsaufsteiger*innen in unserer
42 Partei.
43 61 % der Befragten gaben an, dass keines ihrer Elternteile einen akademischen

Abschluss

26 habe.

27 **Es zeigt sich aber auch, welche Personengruppen in Amt und Mandat**
28 **unterrepräsentiert sind:**

28 **Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen ohne akademischen**
29 **Abschluss, Menschen über 60**

29 **Jahre und Menschen mit Behinderungen.**

30 Dem wollen wir durch gezielte Maßnahmen entgegenwirken. Hierfür wollen wir in den
31 nächsten

31 Monaten speziell dort einen Schwerpunkt setzen, wo wir strukturellen Nachholbedarf
32 feststellen können. Bestehende Maßnahmen für alle weiteren im Vielfaltsstatut
32 genannten

33 Gruppen wollen wir fortführen.

34

35 Menschen werden dort politisch aktiv, wo sie mit ihren Themen und Anliegen Gehör
35 finden. Wir

36 wollen uns deshalb noch stärker mit den Themen auseinandersetzen, die die
36 Betroffenen

37 beschäftigen. Dazu gehört auch, dass wir uns konsequent für eine Politik starkmachen,
37 die

38 soziale Ungleichheiten abbaut. Dafür ist es wichtig die sozialen Auswirkungen unserer
39 politischen Ideen stets zu prüfen. Unsere Politik muss dabei in Zusammenarbeit mit
40 Selbstvertretungsorganisationen entstehen.

41

42 Um die Ziele des Statutes umzusetzen, müssen auch die Kreisverbände, die
42 vielfaltspolitische

43 Arbeit vor Ort strukturell einbinden. Unter anderem sollen insbesondere große
43 Kreisverbände

44 vielfaltspolitische Sprecher*innen wählen, die geschult werden. Ihre Aufgabe sollten
44 dabei

45 die Förderung und das Empowerment von Menschen mit Vielfaltsmerkmalen sowie die
45 lokale

46 Identifizierung von potenziellen Kandidat*innen sein, um vielfältigere Listen vor Ort zu
47 ermöglichen. So kann die Umsetzung des Vielfaltsstatus strategisch gesteuert und
47 strukturell

48 eingebunden werden.

49 Die Umsetzung der Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung sehen wir dabei stets
49 als

50 Gemeinschaftsaufgabe. Es ist dabei unabhängig von eigener Betroffenheit die Aufgabe
50 aller

51 Verantwortungsträger*innen Aktive aus diskriminierten Gruppen zu fördern.

52 **1. Menschen mit Migrationshintergrund / People of Colour**

53 14 % der Befragten fallen laut Definition in die Gruppe der Menschen mit
54 Migrationsgeschichte. Zum Vergleich: Laut Mikrozensus 2021 haben 27,5 % der
54 Menschen in

55 Deutschland einen Migrationshintergrund (davon 14,6 % Deutsche mit
55 Migrationshintergrund

56 und 12,9 % mit ausländischer Staatsangehörigkeit). Die Gruppe ist also

57 unterdurchschnittlich
58 repräsentiert. Nur 4 % der Befragten bezeichnen sich selbst als Person of Color und
59 0,8 %
60 als Schwarz.

61 Bei Mandaten in Parlamenten (10,3 %) und Parteiämtern auf Bundes- oder
62 Landesebene (10 %)
63 ist der Anteil von BIPOC und Menschen mit Migrationshintergrund am höchsten. Bei
64 den
65 Parteiämtern auf Kreisebene (2,5 %) ist am wenigsten Diversität in Bezug auf die
66 Kategorie
67 Migrationshintergrund/BIPOC festzustellen.

63 **Maßnahmen**

64 1. Selbstvertretungsstrukturen stärken

65 Wir wollen insbesondere BuntGrün, die eine wichtige Rolle in der Interessenvertretung
66 und
67 Empowerment von BIPOC spielen, stärker strukturell in den Parteistrukturen verankern.
68 Aus
69 dem Vielfaltscnt finanzieren wir ein jährliches Treffen der Koordinierungskreise von
70 BuntGrün (bis zu 4 Personen pro BuntGrün-Netzwerk). Das Treffen dient zum
71 Austausch, zur
72 Weiterbildung und zum strategischen Austausch mit dem*der vielfaltspolitischen
73 Sprecher*in.
74 Wir wollen stark dafür werben, dass alle Bundesländer die Gründung von BuntGrün
75 Netzwerken
76 unterstützen. Diese sollen in die Landesstrukturen eingebunden sein und Mittel und
77 Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen. Nachdem dieses Ziel erreicht ist, soll
78 ein
79 Bundesgremium BuntGrün gegründet werden, in dem aus jedem Landesverband zwei
80 Delegierte
81 vertreten sind.

75 Repräsentation im Diversitätsrat:

76 Damit die bereits bestehenden Netzwerke zwei Delegierte in den Diversitätsrat
77 entsenden
78 können, sollen die Landesgruppen von BuntGrün jeweils zwei/vier Delegierte zu einem
79 zweijährlichen Netzwerktreffen entsenden. Auf diesem Netzwerktreffen werden die
80 Delegierten
81 für den Diversitätsrat gewählt. Der Bundesverband bezuschusst das Treffen aus dem
82 Vielfaltscnt mit 5.000 Euro. Die Reisekosten für die zwei/vier Delegierten zum
83 Netzwerktreffen werden vom entsprechenden Landesverband übernommen.

82 2. Weiterbildung/Empowerment:

83 Wir wollen Menschen mit Migrationsgeschichte gezielter weiterbilden und empoweren.
84 Hierbei
85 sollte der Fokus insbesondere auf der Übernahme von Ämtern auf Kreisebene liegen,
86 da sie
87 dort besonders unterrepräsentiert sind.
88 Das Empowermentprogramm, das wir gemeinsam mit GreenCampus 2024 anbieten,

kann hierfür ein
87 erster Schritt sein. Gleichzeitig wollen wir die Landesverbände dazu ermutigen,
weitere
88 Empowerment- und Mentoringprogramme für Menschen mit Migrationsgeschichte
anzubieten. Bei
89 der Nachwuchsförderung setzen wir auf eine Auseinandersetzung mit den
individuellen Talenten
90 und Interessen einer Person.

91 Wir wollen Landesverbände aus den Mitteln des Vielfaltscent stärker als bisher dabei
92 unterstützen, Menschen mit Migrationshintergrund und BIPOC auf ihrem Weg in ein
politisches
93 Amt oder Mandat, beispielsweise durch Patenschafts- und Mentoringprogramme
strategisch zu
94 begleiten. Auch als Arbeitgeberin sehen wir uns dem Vielfaltsstatut verpflichtet und
wollen
95 die Repräsentation von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen auch in diesem
Sinne
96 stärken. Ein wichtiges Element dabei ist die breit fundierte Antidiskriminierungsarbeit
an
97 der Basis, die auch intersektionale Mechanismen in den Blick nimmt. Um Menschen
aus
98 diskriminierten Gruppen gleiche Chancen innerhalb der Partei zu eröffnen, erarbeiten
wir
99 Maßnahmen, um insbesondere in den Kreisverbänden alle aktiven Mitglieder erreichen
zu
100 können.

101 3. Zielgruppenansprache

102 Um mehr Menschen mit Migrationsgeschichte für unsere Partei zu gewinnen, wollen
wir uns noch
103 stärker als bisher mit der strategischen Zielgruppenansprache beschäftigen. Seien es
104 gezielte Mitgliederanwerbekampagnen, die Vermittlung von Grünen Positionen und
Inhalten über
105 Presse und Social-Media-Kanäle – hier wollen wir unsere strategische Ansprache
erweitern.
106 Die vielfaltspolitische Sprecherin wird hierzu in den engen Austausch mit Expert*innen
gehen
107 und Vorschläge zur Zielgruppenansprache vorlegen.

108 4. Programmatik

109 Als Partei gehen wir diesen Vielfaltsprozess insbesondere deswegen an, weil wir
wissen, dass
110 unsere Grüne Programmatik dadurch nur gewinnen kann: Die Vielfalt unserer
Gesellschaft birgt
111 diverse Erfahrungen und Perspektiven auf die Herausforderungen unserer Zeit.
Der*Die
112 vielfaltspolitische Sprecher*in vertieft und verstetigt dazu den regelmäßigen
Austausch mit
113 migrantischen Selbstorganisationen, Organisationen, die die Frage von Empowerment

in den
114 Mittelpunkt setzen sowie Initiativen, die sich gegen Rassismus und Antisemitismus
einsetzen.
115 Wir wollen uns noch stärker mit den Themen beschäftigen, für die sich Menschen mit
116 Migrationsgeschichte häufig einsetzen und dies in unser politische Handeln
übersetzen.

117 2. **Menschen mit Ausbildung und/oder ohne akademischen Abschluss**

118 65 % der Befragten gaben an, einen akademischen Abschluss erworben zu haben.
Zum Vergleich:
119 In Deutschland haben 18,5 % einen akademischen Abschluss. 28 % gaben an, eine
abgeschlossene
120 Lehre oder Berufsausbildung zu haben. Zum Vergleich: In der Gesamtbevölkerung sind
es 41,7 %

121 **Maßnahmen**

122 Den Austausch mit HandwerksGrün und GewerkschaftsGrün wollen wir durch
regelmäßige
123 Veranstaltungen und Workshopformate verstetigen. So erschließen wir neue
Zielgruppen und
124 bauen die programmatische Arbeit in diesen Themenfeldern kontinuierlich aus. Sowohl

125 HandwerksGrün als auch GewerkschaftsGrün sollen kooptierte Mitglieder in den
Diversitätsrat
126 entsenden.

127 Eine Arbeitsgruppe des Diversitätsrats beschäftigt sich derzeit mit dem Thema
politische
128 Teilhabe und sozio-ökonomische Herkunft. Hieraus sollen Handlungsempfehlungen für
alle
129 GRÜNEN Gliederungen in den nächsten Monaten entstehen.

130 Unsere Empowerment- und Mentoringprogramme wollen wir auch gezielt auf
Menschen mit
131 beruflicher Ausbildung oder Lehre zuschneiden. Hierzu wollen wir gemeinsam mit
HandwerksGrün
132 und GewerkschaftGrün Formate entwickeln, die dazu ermutigen, bei uns politische
133 Verantwortung zu übernehmen.

134 Menschen werden dort politisch aktiv, wo sie das Gefühl haben, sich für ihre Themen
135 einsetzen zu können. Dies hängt oft eng mit eigenen erlebten
Ungerechtigkeitserfahrungen
136 zusammen, wie das Erleben von sozialer Ungleichheit. Als GRÜNE ist für uns klar, dass
wir
137 uns konsequent für eine soziale Politik einsetzen, die den gesellschaftlichen
Zusammenhalt
138 stärkt und Ungleichheiten abbaut. In der Außenwirkung unserer Partei schlägt sich das
nicht
139 immer nieder. Mit einer konsequenten Außenwirkung und starken Kampagnen können
wir genau
140 dort ansetzen. Wir wollen starke Bündnisse schmieden, um noch mehr Menschen

davon zu
141 überzeugen, bei uns mitzuwirken.

142 3. **Ältere Menschen (insb. Ü60)**

143 Mit Blick auf die Altersgruppen zeigt sich eine unterschiedliche Verteilung bei den
Rollen
144 in der Partei. Am jüngsten sind die Angestellten der Bundesgeschäftsstelle, am
ältesten die
145 Parteiämter auf Kreisebene, die gleichzeitig auch am gleichmäßigsten verteilt sind.
146 Insbesondere in Parteiämtern auf Bundes- oder Landesebene sind Menschen über 60
Jahre mit 8
147 % deutlich unterrepräsentiert.

148 **Maßnahmen**

149 Im Diversitätsrat 2024 soll gemeinsam mit den Grünen Alten diskutiert werden, wie wir
ältere
150 Menschen noch stärker für Parteiämter auf Bundes- und Landesebene gewinnen
können.
151 Gleichzeitig wollen wir uns stärker mit der Altenpolitik auseinandersetzen, um uns
auch in
152 diesem Themenfeld breiter aufzustellen. Hierfür wollen wir eng mit den Grünen Alten
153 zusammenarbeiten.

154 Gemeinsam mit den Grünen Alten wird der*die vielfaltspolitische*r Sprecher*in weitere
155 Maßnahmen zur strukturellen Stärkung erarbeiten. Der*die vielfaltspolitische
Sprecher*in
156 berät dabei mit den Grünen Alten auch über die Programmatik von BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN.

157 **Weitere Ergebnisse und Handlungsfelder**

158 **Repräsentation von Menschen mit Behinderung:** Knapp 10 % haben für ihre
Behinderung eine
159 amtliche Bescheinigung, 6 % einen Schwerbehinderungsgrad (im Vergleich: 9,4 % der
Menschen
160 in Deutschland haben eine Schwerbehinderung). Aufgrund dieser deutlichen
161 Unterrepräsentierung ist weiterhin ein Empowerment und eine Förderung von
Menschen mit
162 Schwerbehinderungen erforderlich.

163
164 Etwa ¼ der Befragten lebt mit einer chronischen körperlichen oder psychischen
Erkrankung,
165 die Anteile sind unter den jüngeren Befragten höher.

166 Maßnahmen: Menschen mit Behinderung erleben in Deutschland sehr häufig
Diskriminierung und
167 werden in politischen Debatten zu wenig berücksichtigt. Als Partei werden wir
konsequent und
168 in Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen und der BAG Behindertenpolitik
daran
169 arbeiten, dass unsere Strukturen inklusiver werden. Handlungsleitend für uns ist

Artikel 29

- 170 der UN-Behindertenrechtskonvention. In Zusammenarbeit mit
Selbstvertretungsorganisationen
- 171 müssen wir sowohl innerhalb unserer Partei als auch gesamtgesellschaftlich weiterhin
daran
- 172 arbeiten, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sichergestellt ist.
- 173 Mit dem Beschluss des Diversitätsrates "[Politische Teilhabe ist ein demokratisches](#)
174 [Grundrecht. Menschen mit Behinderungen in die Politik.](#)" haben wir bereits
Maßnahmen
- 175 beschlossen, die es nun gilt weiter voranzutreiben. Wir wollen außerdem den Leitfaden
- 176 Barrierefreiheit zum Ende des Jahres überarbeiten und aktualisieren.
- 177 **Repräsentation von queeren Menschen:** Unser Einsatz für Bürger*innenrechte,
z.B. für queere
- 178 Rechte, spiegelt sich auch in unseren Strukturen wider: Rund $\frac{1}{5}$ der Befragten geben
queere
- 179 sexuelle Identitäten oder Orientierungen an. Das ist weit über dem gesellschaftlichen
180 Durchschnitt. Knapp 5 % der Befragten geben das Geschlecht abseits der binären
Geschlechter
- 181 an. Wir sind uns aber bewusst, dass nicht alle Teile der queeren Gemeinschaft
gleichermaßen
- 182 vertreten sind und behalten die Repräsentation von lesbischen, trans, inter,
nichtbinären
- 183 und a-geschlechtlichen Personen im Blick.
- 184 Dass die Repräsentation von queeren Menschen und die geschlechtliche Vielfalt
sichergestellt
- 185 sind, ist keine Selbstverständlichkeit. Die starke Repräsentation von queeren
Menschen in
- 186 unseren Parteistrukturen lässt sich sicherlich auch durch ihre starke strukturelle
187 Einbindung und Interessenvertretung wie bspw. durch die
Bundesarbeitsgemeinschaften
- 188 Lesbenpolitik und Schwulenpolitik erklären. Auch die starke historische Verbundenheit
189 unserer Partei mit Bewegungen der queeren Community und unser politischer Einsatz
für ihre
- 190 Rechte macht unsere Partei zum politischen Zuhause queerer Menschen.
- 191 Der gesellschaftliche Rollback, der global stattfindet, hat Frauen und queere Menschen
zum
- 192 Angriffsziel erklärt. Sie werden von rechten Akteur*innen systematisch angegriffen. Mit
- 193 einer klaren feministischen Programmatik müssen wir darauf politische Antworten
finden.
- 194 Unsere queeren Parteimitglieder wollen wir durch Empowerment,
Antidiskriminierungsarbeit und
- 195 Schulungen unterstützen und stärken.
- 196 **Maßnahmen, die wir bereits umsetzen und fortführen wollen**
- 197 Um das Vielfaltsstatut umzusetzen, sind wir gemeinsam schon einige Schritte
gegangen:

198 Unser Diversitätsrat mit den Delegierten aus den Ländern, der Bundestags- und
199 Europafraktion
200 und den Bundesarbeitsgemeinschaften hat bereits mehrfach getagt und über die
201 vielfaltspolitische Entwicklung der Partei beraten.

201 Außerdem hat im Dezember 2022 unser erster Vielfaltskongress stattgefunden, auf
202 dem wir uns
203 mit Parteimitgliedern und Gästen aus der Zivilgesellschaft und Politik darüber
204 ausgetauscht
205 haben, wie wir eine Gesellschaft der Vielen gestalten und Diskriminierung abbauen
206 können.

204 Mit der Ausbildung von 16 Aktiven in der Partei zu Diversitytrainer*innen verankern wir
205 das
206 Wissen über Diskriminierung in unseren Parteistrukturen. Die ausgebildeten
207 Trainer*innen
208 sind seit April 2023 im Einsatz und unterstützen vor allem Kreisverbände bei der
209 Umsetzung
210 des Vielfaltsstatuts vor Ort. Mit der Ausbildung von Diversity-Multiplikator*innen 2024
211 werden wir an die Diversity-Ausbildung anknüpfen, um Kreisverbände dabei zu
212 unterstützen,
213 Vielfalt in ihren Strukturen zu stärken und Diskriminierungen abzubauen.

210 Mit unserem Leitfaden Barrierefreiheit unterstützen wir unsere Gliederungen dabei,
211 Veranstaltungen und Sitzungen barrierearm und inklusiv zu gestalten.

212 Und: Durch unseren Aktionstopf Vielfalt finanzieren wir jedes Jahr Aktionen, die die
213 Ziele
214 des Vielfaltsstatuts fördern.

214 Gemeinsam mit GreenCampus werden wir 2024 ein Empowermentprogramm für
215 Menschen aus
216 diskriminierten Gruppen durchführen, die in unserer Partei politische Verantwortung
217 übernehmen wollen.

218 Wir wollen unsere Mitglieder vor Diskriminierung schützen und Diskriminierungsfälle
219 aktiv
220 bearbeiten. Dazu hat der Bundesverband eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die
221 Empfehlungen zum
222 Aufbau einer Beschwerdestruktur und zur Erfassung von Diskriminierungsfällen
223 machen soll.

221 Darüber hinaus wollen wir uns stärker mit Parteiaustrittsgründen beschäftigen, da sie
222 Aufschluss darüber geben können, welche Maßnahmen zur inklusiven Gestaltung
223 unserer
224 Strukturen notwendig sind.

224 Unser Vielfaltstatut ist stark, weil wir alle Merkmale der Vielfalt berücksichtigen, und
225 das
226 bleibt auch so. Denn Vielfalt verbindet!