

1. ordentlicher Diversitätsrat 2022  
06./07. Mai 2022, Berlin

Gremium: Bundesvorstand  
Beschlussdatum: 27.04.2022  
Tagesordnungspunkt: TOP 6 Vielfaltscent

## Antragstext

- 1 Bündnis 90/Die Grünen ist eine Partei, die aus unterschiedlichen emanzipatorischen
- 2 Bewegungen zusammengewachsen ist. Die Menschenrechte sind der Kompass unserer Partei.
- 3 Feminist\*innen, LGBTIQ\*-Aktivist\*innen, Menschen mit Behinderungen und People of Color
- 4 haben
- 5 diese Partei gegründet und geprägt. Unser gemeinsames Ziel ist es, unsere Strukturen
- 6 inklusiver zu gestalten, Neumitglieder einzubinden und gleichberechtigte politische Teilhabe
- 7 für alle Menschen zu ermöglichen.
- 8 Mit dem Vielfaltsstatut haben wir uns auf den Weg gemacht, unsere Parteistrukturen
- 9 inklusiver zu gestalten und Diskriminierung abzubauen. Wir wollen, dass diskriminierte
- 10 Gruppen auf allen Ebenen der Partei angemessen repräsentiert sind und ihre Expertise
- 11 diskriminierungsfrei einbringen können.
- 12 Das bedeutet, dass wir unsere Mitglieder ermächtigen wollen, Politik zu machen und dass wir
- 13 für bestehende Hürden sensibilisieren. Die Personalpolitik von Bündnis 90/Die Grünen muss
- 14 Diversität fördern. Um dieses Ziel zu verwirklichen, benötigt es auch finanzielle Mittel.
- 15 Diese stellt der Vielfaltscent sicher.
- 16 Der Umfang des Vielfaltscent wird vom Bundesfinanzrat festgelegt. Über die Verausgabung
- 17 entscheidet der Diversitätsrat und legt sie dem Bundesfinanzrat zur Kenntnis vor.
- 18 Laut Beschluss des Finanzrates wird für das Jahr 2021 ein Vorwegabzug bei der staatlichen
- 19 Teilfinanzierung, die vom Bundestag an die Partei ausgezahlt wird, in Höhe von 0,5 Euro pro
- 20 Mitglied zum 31.12. des Vorjahres (= 107.307 x 0,50 Euro = 53.653,50 EUR p.a.) einbehalten.
- 21 Für die folgenden Jahre wird dieser Betrag auf 1 Euro pro Mitglied (= ca. 107.000 Euro p.a.)
- 22 erhöht. Im Herbst 2022 wird der Vielfaltscent evaluiert und der Kostenrahmen für die
- 23 folgenden Jahre festgesetzt. Der oder die vielfaltspolitische Sprecher\*in des
- 24 Bundesvorstandes legt dem Diversitätsrat jährlich eine Ausgabenplanung für den Vielfaltscent
- 25 vor. Dieser berät und entscheidet über die Ausgabenplanung.
- 26 Es wird jährlich über den Ausgabenstand beim Vielfaltscent unterrichtet.
- 27 Bei allen Angeboten ist grundsätzlich eine Co-Finanzierung vorzusehen. Diese kann auch in
- 28 Form von Teilnahmebeiträgen, Reisekostenübernahme oder ähnlichem erfolgen.
- 29 Bei der Verausgabung der Mittel aus dem Vielfaltscent ist auf eine ausgewogene Verteilung
- 30 zwischen den Landesverbänden und den Ebenen zu achten.
- 31 Wenn Mittel nicht ausgeschöpft werden, kann die Differenz oder die Umwidmung von Mitteln auf
- 32 Antrag bei der\*dem Bundeschatzmeister\*in und Politischer Geschäftsführer\*in an die Partei
- 33 für Maßnahmen zur Diversitätsförderung ausgeschüttet werden.

33 Folgende Kosten können grundsätzlich über den Vielfaltscent bestritten werden. Die jährliche  
34 Ausgabenplanung regelt Näheres.

### 35 **Sichtbarkeit schaffen!**

36 Wir möchten durch eine gezielte Kampagnenentwicklung, die Sichtbarkeit von Menschen mit  
37 Behinderung, LGBTIQ\* und Menschen mit Migrationsgeschichte erhöhen. Durch unterschiedliche

38 Formate, werden wir die Geschichte der Bewegungen erzählen sowie ihre Forderungen  
aufzeigen.

39 Wir wollen dadurch auch die Kraft, die Kompetenz und das Wissen dieser Menschen in unserer  
40 Partei sichtbar machen. Dies betrifft insbesondere auch die Zeiten des Wahlkampfes.

### 41 **Schulungen:**

42 Mit Schulungsangeboten wollen wir einerseits das Wissen über Diskriminierung auf allen  
43 Ebenen der Partei verankern und andererseits Menschen aus diskriminierten Gruppen dazu  
44 ermächtigen politische Ämter und Mandate zu übernehmen. Folgende Formate sind denkbar:

#### 45 **„Train the Trainer Antidiskriminierungstraining“**

46 Der Bundesverband macht ein Angebot zur Ausbildung von Multiplikator\*innen in den  
47 Landesverbänden. Die Multiplikator\*innen werden befähigt, ihr Wissen über  
48 Diskriminierungsmechanismen in ihren Gliederungen zu verankern und  
49 Antidiskriminierungstrainings durchzuführen. So stellen wir sicher, dass das Wissen über  
50 Diskriminierung in unserer Partei verankert wird und binden die Expertise unserer Mitglieder  
51 gezielt ein.

### 52 **Personalentwicklung**

53 Es werden Angebote zur Vermittlung von Kompetenzen der diversitätssensiblen Personalführung  
54 gemacht. Somit professionalisieren wir unsere Personalführung auf Bundes- Landes- und  
55 Kreisverbandsebene und stellen sicher, dass beispielsweise. Bewerbungsverfahren  
56 diskriminierungsfrei durchgeführt werden.

### 57 **Empowerment**

58 Menschen mit Diskriminierungserfahrung wollen wir dazu ermächtigen, Politik zu machen. Sie  
59 haben mit deutlich mehr Widerständen zu kämpfen, sowohl in der Partei als auch in der  
60 Gesellschaft. Mit Coachings und Schulungen wollen wir einen Beitrag dazu leisten, dass  
61 Menschen mit Diskriminierungserfahrungen dabei unterstützt werden. Gleichzeitig braucht es  
62 Empowermentangebote bei denen sich Menschen mit Diskriminierungserfahrungen  
austauschen  
63 können. Dies wollen wir auch finanziell unterstützen.

### 64 **Workshops - Sommerakademie**

65 Für Personen mit Diskriminierungserfahrung können auch Schulungen im Redenschreiben,  
66 Redenhalten und in Social-Media-Kompetenz durchgeführt werden. Analog zum  
67 Frauenkommunikationskongress wollen wir ein ähnliches Angebot für Menschen mit  
68 Diskriminierungserfahrungen machen.

69 **Schulungen und Beratung für Bundes- Landes und Kreisverbandsvorsitzende,  
Sprecher\*innen der**

70 **BAGen, Schiedsgericht, vielfaltspolitische Sprecher\*in und Vielfaltsreferent\*innen**

71 Um Diskriminierungen abzubauen, sind regelmäßige Schulungen wichtig. Die Personen, die in  
72 unserer Partei an den entscheidenden Stellen agieren, brauchen ebenfalls Schulungsformate,  
73 um ggf. bestehende Wissenslücken zu schließen und das Vielfaltsstatut bestmöglich  
74 umzusetzen. Wir werden sicherstellen, dass sich vielfaltspolitische Sprecher\*innen und  
75 Referent\*innen zu den Themenbereichen Antidiskriminierung, Antirassismus, LGBTIQ\*-  
76 Feindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit und Klassismus stetig fortbilden.

77 Gleichzeitig wollen wir die Beschäftigten auf Bundes-, Landes- und Kreisverbandsebene mit  
78 speziellen Schulungsangeboten befähigen, das Vielfaltsstatut umzusetzen. Hier sind  
79 insbesondere Trainings zur Vermittlung von Basiswissen aber auch spezielle Trainings wie  
80 beispielsweise diskriminierungssensible Öffentlichkeits- und Pressearbeit denkbar.

81 **Evaluierung – Externe Beratung**

82 Die Umsetzung des Vielfaltsstatuts wird extern evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluierung  
83 sind die Grundlage, um die Wirksamkeit des Statuts zu erfassen und notwendige Korrekturen  
84 durchzuführen. Kosten die für die externe wissenschaftliche Beratung anfallen, können durch  
85 den Vielfaltscent finanziert werden.

86 **Aktionstopf**

87 In einem Aktionstopf werden wir den Kreis- und Landesverbänden, sowie den Gremien der Partei

88 jedes Jahr 25.000 € für Aktionen, Veranstaltungen, Weiterbildungen etc. zur Verfügung  
89 stellen, die die Ziele des Statuts stärken sollen. Eine gewählte Kommission vom  
90 Diversitätsrat, wählt einmal im Jahr die zu finanzierenden Aktionen aus. Die Kommission  
91 besteht aus 6 Mitgliedern. Die vielfaltspolitische Sprecher\*in ist qua Amt Mitglied. Der  
92 Diversitätsrat ist über die Auswahl der Aktionen zu informieren. Die Aktionen werden zu 80%  
93 bezuschusst, maximal jedoch mit 5000 Euro.

94 Bei Verausgabungen aus dem Aktionstopf sind die Mittel ebenso ausgewogen für  
kostengünstige

95 und kostenintensivere Aktionen zu vergeben. Die Kommission achtet auf eine gerechte  
96 Verteilung der Mittel, damit auch kleinere Vorhaben finanziert werden können.