

1. ordentlicher Diversitätsrat 2023  
13./14. Mai 2023, Bochum

Antragsteller\*in: Pegah Edalatian  
Tagesordnungspunkt: TOP 5 Vielfaltscent

## Antragstext

1 Mit dem Vielfaltsstatut haben wir uns auf den Weg gemacht, unsere Parteistrukturen  
2 inklusiver zu gestalten und Diskriminierung abzubauen. Wir wollen, dass diskriminierte  
3 Gruppen auf allen Ebenen der Partei angemessen repräsentiert sind und ihre Expertise  
4 diskriminierungsfrei einbringen können.

5 Das bedeutet, dass wir unsere Mitglieder ermächtigen wollen, Politik zu machen und dass wir  
6 für bestehende Hürden sensibilisieren. Die Personalpolitik von Bündnis 90/Die Grünen muss  
7 Diversität fördern. Um dieses Ziel zu verwirklichen, benötigt es auch finanzielle Mittel.  
8 Diese stellt der Vielfaltscent sicher.

9 Im Jahr 2022 konnten wir bereits einige Maßnahmen, die zur Förderung von Vielfalt beitragen,  
10 erfolgreich aus dem Vielfaltscent finanzieren. Wir wollen deshalb in den nächsten Jahren  
11 weiter daran arbeiten, die diversitätssensible Öffnung und damit verbundene  
12 Weiterbildungsangebote innerhalb der Mitgliedschaft und unter den Funktionär\*innen  
13 voranzutreiben. Nur wenn wir in diskriminierungskritische Weiterbildungen und  
14 diversitätsfördernde Maßnahmen investieren, können wir uns als Lernende Organisation  
15 entwickeln und die Umsetzung des Vielfaltsstatuts fortsetzen.

### 16 **Wissenschaftliche Erhebung zur Zusammensetzung von Mandatsträger\*innen und Funktionär\*innen**

17 Entsprechend des Vielfaltsstatuts §1 Abs. 2 soll alle zwei Jahre eine wissenschaftlich  
18 fundierte Evaluierung zur Zusammensetzung von Funktionär\*innen, Parlamentarier\*innen und  
19 Angestellten auf europäischer, Bundes- und Landesebene durchgeführt werden. Dabei soll  
20 dargestellt werden, inwiefern sich die Vielfalt der Gesellschaft in der Zusammensetzung der  
21 Befragten widerspiegelt und welche Diskriminierungserfahrungen es gibt. Ausgehend von den  
22 Ergebnissen der Erhebung soll die Umsetzung des Statuts evaluiert und die angewandten  
23 Instrumente, wie Trainings, Weiterbildungen, Empowermentmaßnahmen etc. diskutiert werden.

24 Der Bundesvorstand hat beschlossen, die Erhebung in Zusammenarbeit mit der Europäischen  
25 Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF Berlin) durchzuführen, die die  
26 entsprechende Expertise zur Evaluierung von Diversitymaßnahmen mitbringen. Die Erhebung  
27 wurde im April 2023 durchgeführt. Die Ergebnisse werden 2023 auf der BDK in Karlsruhe  
28 vorgestellt und diskutiert.

### 29 **Train The Trainer-Schulung Diversity**

30 Gemeinsam mit dem Diversityinstitut „living diversity“ haben wir 2022 erstmals das Train the  
31 Trainer Programm Diversity durchgeführt. Durch das Train-The-Trainer Programm möchten wir  
32 Multiplikator\*innen aus den Landesverbänden dazu befähigen, für die Kreis- und Ortsvorstände  
33 sowie Landesvorstände Antidiskriminierungstrainings durchzuführen. Die Trainer\*innen sollen  
34 außerdem Wissen zur Umsetzung des Vielfaltsstatuts vor Ort weitergeben können. So stellen  
35 wir sicher, dass das Wissen über Diskriminierung in unserer Partei verankert wird und dass

36 strukturelle Veränderungsprozesse auch lokal angestoßen werden. Dabei binden wir die  
37 Expertise unserer Mitglieder gezielt ein.

38 Im ersten Durchgang haben wir an insgesamt 11 Tagen 16 Engagierte zu zertifizierten  
39 Diversitytrainer\*innen ausgebildet. Die Ausbildung wurde zum 10.12.2022 abgeschlossen,  
40 sodass die Trainer\*innen bereits 2023 Trainings anbieten können.

41 Um erfolgreich Diversitytrainings durchführen zu können, benötigt es vertieftes Wissen und  
42 Expertise – sowohl im Bereich Diversity als auch im Bereich Didaktik, weshalb wir uns dafür  
43 entschieden haben, unsere Aktiven durch langjährig erfahrene Ausbilder\*innen zertifizieren  
44 zu lassen. So stellen wir sicher, dass die angebotenen Trainings den üblichen Standards  
45 entsprechen und das Wissen über Diskriminierung nachhaltig verankert wird. Die ursprünglich  
46 geplanten Kosten wurden deshalb überschritten.

#### 47 **Aktionstopf Vielfalt**

48 In einem Aktionstopf haben wir den Kreis- und Landesverbänden, sowie den Gremien der Partei  
49 25.000 € für Aktionen, Veranstaltungen, Weiterbildungen etc. zur Verfügung gestellt, die die  
50 Ziele des Statuts stärken sollen. Die Aktionen wurden zu 80 % bezuschusst, maximal jedoch  
51 mit 5000 Euro.

52 Durch den Aktionstopf konnten niedrigschwellige Aktionen durchgeführt werden, die auch in  
53 den Kreisverbänden zu vertieften Debatten über die Umsetzung des Vielfaltsstatuts geführt  
54 haben. Das Angebot wurde trotz der kurzen Bewerbungsfrist sehr rege in Anspruch genommen.  
55 Unsere Aktiven haben sich auf allen Ebenen mit spannenden Konzepten beworben. Insgesamt  
56 förderten wir 15 Aktionen, die unterschiedliche Schwerpunkte hatten (Workshop zur  
57 Erarbeitung von Maßnahmen für einen KV, Podiumsdiskussion zum Thema Klima und  
Behinderung,  
58 Vielfaltswerkstatt etc.) und sowohl im urbanen als auch im ländlichen Raum stattfinden.

59 Die Auswahl erfolgte durch die vielfaltspolitische Sprecherin und die Vielfaltsreferentin.  
60 Zukünftig soll eine gewählte Kommission vom Diversitätsrat die zu finanzierenden Aktionen  
61 auswählen. Die Kommission besteht aus 6 Mitgliedern. Die vielfaltspolitische Sprecher\*in ist  
62 qua Amt Mitglied. Der Diversitätsrat ist über die Auswahl der Aktionen zu informieren.

63 Insgesamt zeigte das große Interesse am Aktionstopf Vielfalt, dass viele Aktive Lust haben,  
64 mit großem Engagement das Vielfaltsstatut auch vor Ort mit Leben zu fördern. Dieses  
65 Engagement möchten wir als Bundesverband auch weiter unterstützen.

#### 66 **Empowerment & Weiterbildung**

67 Menschen mit Diskriminierungserfahrung wollen wir dazu ermächtigen, Politik zu machen. Sie  
68 haben mit deutlich mehr Widerständen zu kämpfen, sowohl in der Partei als auch in der  
69 Gesellschaft. Mit Coachings und Schulungen wollen wir einen Beitrag dazu leisten, dass  
70 Menschen mit Diskriminierungserfahrungen dabei unterstützt werden. Gleichzeitig braucht es  
71 Empowermentangebote bei denen sich Menschen mit Diskriminierungserfahrungen  
austauschen  
72 können. Um Diskriminierungen abzubauen, sind regelmäßige Schulungen wichtig.

73 Die Personen, die in unserer Partei an den entscheidenden Stellen agieren, brauchen  
74 ebenfalls Schulungsformate, um ggf. bestehende Wissenslücken zu schließen und das  
75 Vielfaltsstatut bestmöglich umzusetzen.

76 Die Gestaltung und Auswahl von zielgerichteten Trainingsangeboten ist sehr zeit- und  
77 arbeitsintensiv. Da in diesem Jahr bereits viele Großprojekte anstanden, die viele  
78 Ressourcen im Vielfaltsreferat gebunden haben, umgesetzt wurden (zwei Diversitätsräte,  
79 Erarbeitung Leitfaden Barrierefreiheit, Konzeptionierung Broschüre Transfeindlichkeit,  
80 Konzipierung der Erhebung, Organisation des ersten Vielfaltskongresses), konnten die Posten  
81 Empowerment und Weiterbildung nicht wie geplant umgesetzt werden.

82 Ursprünglich sollte außerdem ein Empowermentwochenende für Schwarzen Frauen bei Bündnis  
83 90/Die Grünen in Berlin stattfinden. Ursprünglich sollte dies im Dezember 2022 stattfinden.  
84 Da es hier zu Termenschwierigkeiten kam, möchten wir dieses Angebot 2023 nachholen.

85 Gemeinsam mit dem Bundesverband Trans werden wir 2023 noch eine Broschüre zu Trans- und  
86 Queerfeindlichkeit für die Partei erarbeiten. Der Auftrag wurde vergeben. Im zweiten Quartal  
87 2023 wird die Broschüre veröffentlicht.

88 Im nächsten Jahr soll durch die vielfaltspolitische Sprecherin und die Vielfaltsreferentin  
89 ein Konzept zur Umsetzung von Empowerment- und Weiterbildungsmaßnahmen erarbeitet und  
90 umgesetzt werden. Im Zentrum steht hierbei zielgerichtete Angebote zu machen, die den  
91 unterschiedlichen Bedarfen der unterschiedlichen Zielgruppen gerecht werden.