

C-01 Bericht Vielfaltscent 2022

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
6 dass wir
7 für bestehende Hürden sensibilisieren. Die Personalpolitik von Bündnis 90/Die Grünen
8 muss
9 Diversität fördern. Um dieses Ziel zu verwirklichen, benötigt es auch finanzielle Mittel.
10 Diese stellt der Vielfaltscent sicher.

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

Wissenschaftliche Erhebung zur Zusammensetzung von Mandatsträger*innen und Funktionär*innen

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

34 Der Bundesvorstand hat beschlossen, die Erhebung in Zusammenarbeit mit der
35 Europäischen
36 Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF Berlin) durchzuführen, die die

26 entsprechende Expertise zur Evaluierung von Diversitymaßnahmen mitbringen. Die
27 Erhebung wurde im April 2023 durchgeführt. Die Ergebnisse werden 2023 auf der BDK in
28 Karlsruhe vorgestellt und diskutiert.

29 **Train The Trainer-Schulung Diversity**

30 Gemeinsam mit dem Diversityinstitut „living diversity“ haben wir 2022 erstmals das
31 Train the Trainer Programm Diversity durchgeführt. Durch das Train-The-Trainer Programm
32 möchten wir Multiplikator*innen aus den Landesverbänden dazu befähigen, für die Kreis- und
33 Ortsvorstände sowie Landesvorstände Antidiskriminierungstrainings durchzuführen. Die Trainer*innen
34 sollen außerdem Wissen zur Umsetzung des Vielfaltsstatuts vor Ort weitergeben können. So
35 stellen wir sicher, dass das Wissen über Diskriminierung in unserer Partei verankert wird und
36 dass strukturelle Veränderungsprozesse auch lokal angestoßen werden. Dabei binden wir
37 die 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
40 abgeschlossen, sodass die Trainer*innen bereits 2023 Trainings anbieten können.

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

47 **Aktionstopf Vielfalt**

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

52 Durch den Aktionstopf konnten niedrigschwellige Aktionen durchgeführt werden, die
53 auch in 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 Terminschwierigkeiten 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.