

T-01 Tagesordnung

Gremium: Präsidium
Beschlussdatum: 19.04.2023
Tagesordnungspunkt: TOP 1 Formalia

Antragstext

- 1 **Samstag, 13.5.2023**
- 2 12:30 Uhr Ankommen & Akkreditierung
- 3 13:00 Uhr Begrüßung
- 4 13:15 Uhr **TOP 1 Formalia**
- 5 13:30 Uhr Grußwort Berivan Aymaz
- 6 13:45 Uhr **Politische Rede Pegah Edalatian**
- 7 14:15 Uhr **TOP 2 "Gemeinsam solidarisch: Gegen Rassismus und für eine vielfältige**
- 8 **Gesellschaft"**
- 9 17:00 Uhr Pause
- 10 17:30 Uhr **TOP 3 Bericht aus den Ländern**
- 11 18:15 Uhr Abendessen
- 12 19:30 Uhr Abendprogramm
- 13 21:00 Uhr Ende
- 14 **Sonntag, 14.5.2023**
- 15 9:00 Uhr Ankommen
- 16 9:30 Uhr **TOP 4 Sozio-ökonomische Herkunft und politische Teilhabe**
- 17 12:00 Uhr Mittagessen
- 18 13:00 Uhr **TOP 5 Vielfaltscent**
- 19 13:30 Uhr **TOP 6 Bericht zur Umsetzung des Beschlusses politische Teilhabe für Menschen mit**
- 20 **Behinderung mit anschließender Aussprache**
- 21 14:15 Uhr **TOP 7 Arbeitsgruppen**
- 22 14:45 Uhr **TOP 8 Verschiedenes**
- 23 15:00 Uhr Ende

A-01 Gemeinsam solidarisch: Gegen Rassismus und für eine vielfältige Gesellschaft

Gremium: Präsidium

Beschlussdatum: 28.04.2023

Tagesordnungspunkt: TOP 2 "Gemeinsam solidarisch: Gegen Rassismus und für eine vielfältige Gesellschaft"

Antragstext

1 In einem Jahr wird in der Europäischen Union gewählt. Wie wird die Zukunft Europas
2 ausgestaltet werden? Wird die wehrhafte und vielfältige Demokratie verteidigt und die Rechte
3 von diskriminierten Gruppen gestärkt? Oder werden rechte Kräfte immer mehr an Macht gewinnen
4 und unser aller Leben in Freiheit gefährden?

5 Die massiven Zugewinne der Rechtsaußen Partei in Finnland, der Wahlsieg der Rechten in
6 Italien und Schweden, die diskriminierende Politik von Viktor Orban in Ungarn und der PiS-
7 Partei in Polen zeigen, wie sehr die europäische Demokratie unter Druck steht. Wir sehen,
8 wie Frauen, queere Menschen, Schwarze Menschen und People of Colour, Sinti*zze und Rom*nja,
9 jüdische und muslimische Menschen erneut zum Feindbild und zur Bedrohung erklärt und ihrer
10 Rechte beraubt werden.

11 Als Europäer*innen müssen wir uns alle unserer Verantwortung für ein soziales, gerechtes und
12 diskriminierungsfreies Europa bewusst sein. Wer mit dem Bedienen von rechten und
13 rassistischen Narrativen zu punkten versucht, stärkt autoritäre Kräfte und schwächt die
14 Demokratie in Deutschland und in Europa. Wer als Antwort auf gesellschaftliche Probleme und
15 Krisen die Abschottung nach außen vorschlägt, bedroht das europäische Projekt.

16 Auch in Deutschland erleben wir eine immer weitere Verschiebung des Sagbaren,
17 pauschalisierende und diskriminierende Aussagen über Menschen und vermeintliche Gruppen, die
18 die Ausgrenzung und Gewalt gegen sie befeuern. Wir wissen, was es bedeutet, wenn Menschen zu
19 "Anderen" gemacht werden und stellen uns einer solchen Rhetorik entschieden entgegen. Denn
20 klar ist: Wenn wir unsere Demokratie nicht verteidigen, ist das Leben aller in Freiheit und
21 Sicherheit gefährdet.

22 Unsere Gesellschaft ist vielfältig

23 In Deutschland leben viele Menschen mit diversen Perspektiven, Geschichten, Erfahrungen und
24 Identitäten zusammen. 22,3 Millionen in Deutschland lebende Menschen und inzwischen fast
25 jedes zweite Kind unter zehn Jahren hat einen sogenannten Migrationshintergrund. Sie alle
26 sind Teil unserer Einwanderungsgesellschaft und es ist unsere Aufgabe als Gesellschaft,
27 allen Menschen ein diskriminierungsfreies Leben und Teilhabe zu ermöglichen.- Denn erst dann
28 ist das Versprechen der Demokratie vollkommen.

29 Rassismus trifft nicht alle, aber er geht uns alle an. Noch immer ist Rassismus brutale
30 Wirklichkeit in unserem Land. Die Anschläge in Hanau und Halle, München, Solingen, Mölln,
31 Rostock-Lichtenhagen, die Taten des NSU, der Mord an Walter Lübcke – wir wissen, dass aus
32 diskriminierenden Worten Taten werden. Wenn Menschen ausgeschlossen und angefeindet werden,
33 dann ist es unser aller Aufgabe, an ihrer Seite zu stehen und unmissverständlich deutlich zu

34 machen, dass der Kampf gegen Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit,
35 Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja, Anti-Schwarzen Rassismus, Behinderten- und
36 Queerfeindlichkeit niemals verhandelbar sein wird.

37 Aber Rassismus beginnt nicht erst bei Gewalt und Terror. Er beginnt dort, wo Menschen
38 Zugänge verweigert werden und sie zu „Anderen“ gemacht werden. Laut einer repräsentativen
39 Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung haben 22 % der
40 Gesamtbevölkerung bereits Rassismus erfahren. Die Erfahrungen reichen von gewalttätigen
41 Angriffen bis zu Diskriminierung im Alltag – wie zum Beispiel in der Schule, in der
42 Arztpraxis oder bei der Wohnungssuche. In einer vielfältigen Gesellschaft müssen wir
43 sicherstellen, dass alle Menschen den gleichen Zugang zu Teilhabe und Mitbestimmung haben.

44 **Soziale Gerechtigkeit und wirtschaftlichen Wohlstand sichern**

45 Erst, wenn alle Menschen Zugang zu diskriminierungsfreier Bildung, Arbeit,
46 Gesundheitsversorgung, Pflege, Kultur, Wohnen, Mobilität und politischer Teilhabe haben,
47 können alle Menschen selbstbestimmt ihr Leben in unserer Gesellschaft gestalten - erst dann
48 leben wir in einer gleichberechtigten Gesellschaft. Deshalb ist die Frage der sozialen
49 Gerechtigkeit eines der zentralen Themen unserer Zeit.

50 Die vermeintlich einfachen Lösungen, die von rechten und konservativen Akteur*innen
51 präsentiert werden, manifestieren die sozialen Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft.
52 Anstatt diskriminierende und rassistische Strukturen abzubauen, um Chancengerechtigkeit und
53 Teilhabe zu ermöglichen, wird die Ausgrenzung von diskriminierten Menschen legitimiert und
54 verfestigt. Dem stellen wir uns mit einer konsequenten Politik entgegen, die die
55 Lebensrealitäten aller Menschen ins Zentrum unseres Handelns stellt und die Diversität der
56 Gesellschaft widerspiegelt.

57 Die Politik rechter und autoritärer Akteur*innen gefährdet aber nicht nur den Zusammenhalt
58 unserer Gesellschaft, sondern erstickt auch ihr Potenzial für die Zukunft. Eine Politik, die
59 auf Chancengerechtigkeit, Vielfaltsförderung und Antidiskriminierung setzt, schafft eine
60 resiliente, menschenrechtskonforme und wirtschaftlich stabile Gesellschaft.

61 Denn nicht nur Deutschland ist auf die Einwanderung von Fachkräften angewiesen. Um unseren
62 gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wohlstand auch in den kommenden Jahren zu sichern,
63 müssen wir deshalb unser Einwanderungsrecht grundlegend modernisieren. So zeigt zum Beispiel
64 eine Studie der Bertelsmann-Stiftung, dass ein hoher Bürokratieaufwand, eine restriktive
65 Einbürgerungspraxis, aber auch der Umgang mit Diversität qualifizierte Fachkräfte vom Zuzug
66 nach Deutschland abhält.

67 Anstatt auf Abschottung und Ausgrenzung zu setzen, werden wir Migrant*innen das Ankommen
68 erleichtern, indem wir Einwanderung familienfreundlich und transparent gestalten,
69 bürokratische Hürden abbauen sowie eine Ankommens- und Willkommenskultur nachhaltig fördern.

70 Als Regierungspartei sind wir dafür schon viele wichtige Schritte gegangen. So trägt die
71 Reform des Staatsbürgerschaftsrechtes und die Ermöglichung der doppelten Staatsbürgerschaft
72 den Realitäten der Einwanderungsgesellschaft Rechnung. Wer hier dauerhaft lebt, wird nach
73 fünf Jahren und bei besonderen Integrationsleistungen bereits nach drei Jahren auch
74 mitbestimmen, wählen und das gesellschaftliche Zusammenleben gleichberechtigt mitgestalten
75 können. Nicht zuletzt stärken wir damit auch unsere Demokratie. Und wir tragen endlich der
76 Lebensleistung der ersten Generation, die im Rahmen der Anwerbeabkommen nach Ost- und
77 Westdeutschland gekommen sind, Rechnung, in dem wir ihre Einbürgerung erleichtern. Denn sie
78 haben unser gemeinsames Land mit aufgebaut und wurden dennoch seitens der Politik über
79 Jahrzehnte vernachlässigt.

80 **Starkes Recht gegen Diskriminierung**

81 Als GRÜNE ist für uns schon lange klar, dass wir die vielfältige Gesellschaft gestalten
82 wollen. Um den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft zu stärken, ist es unerlässlich, den
83 Schutz vor Diskriminierung und die Förderung von Vielfalt zu stärken. Es ist wichtig, dass
84 sich Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, auch mit rechtlichen Mitteln effektiv
85 wehren können. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll vor Diskriminierung
86 schützen. Leider gibt es aber rechtliche Lücken, durch die Betroffene sich nicht ausreichend
87 gegen Diskriminierung wehren können. Das wollen wir endlich ändern! Die Ampel-Regierung hat
88 sich vorgenommen, das AGG zu überarbeiten, Schutzlücken zu schließen und den
89 Anwendungsbereich auszuweiten.

90 Dazu sind wir bereits einen ersten wichtigen Schritt gegangen: Nach Jahren ohne Leitung,
91 wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes endlich aufgewertet und ihre Leitung nun von
92 Ferda Ataman übernommen. Außerdem hat die Bundesregierung mit Reem Alabali-Radovan erstmals
93 eine Beauftragte für Anti-Rassismus benannt, ebenso mit Dr. Mehmet Daimagüler erstmals einen
94 Beauftragten gegen Antiziganismus berufen. Weiterhin gilt es die zentralen Empfehlungen der
95 Unabhängigen Kommission Antiziganismus umzusetzen und endlich einen Staatsvertrag mit den
96 Vertreter*innen der Minderheit der Sinti*zze und Rom*nja auf Bundesebene zu schließen.

97 Und wir wollen endlich, dass die Teilhabe aller hier lebenden Menschen mit einem
98 Bundespartizipationsgesetz gesichert und aktiv gefördert wird. Wichtige politische
99 Entscheidungen sollen nicht über die Menschen, sondern mit und von ihnen getroffen werden.
100 Deshalb wollen wir eine Partizipationsrat einführen, der dabei maßgeblich berät.

101 **Strukturen diskriminierungssensibel gestalten**

102 Wir wollen, dass sich alle gesellschaftlichen Bereiche für die unterschiedlichen Erfahrungen
103 und Perspektiven öffnen. Denn um diese Gesellschaft nachhaltig zu gestalten, müssen alle
104 Menschen die Möglichkeit haben, sich in allen gesellschaftlichen Bereichen engagieren zu
105 können. Doch wir sehen, dass Menschen mit Rassismuserfahrungen in der Politik noch deutlich
106 unterrepräsentiert sind. Das gilt auch für unsere Partei.

107 Rassismus manifestiert sich nicht nur im Handeln autoritärer und rechter Politiker*innen.
108 Rassistische Denkweisen und Strukturen finden sich überall in unserer Gesellschaft - in
109 staatlichen Institutionen, Gesetzen und Politik. Wir setzen daher auf antirassistische
110 Instrumente zum Abbau von systemischer Diskriminierung und Rassismus.

111 Durch unser Vielfaltsstatut haben wir ein starkes Instrument, um Rassismus in unserer Partei
112 zu bekämpfen und marginalisierte Gruppen zu stärken. Indem wir die Vielfalt der Stimmen im
113 Meinungsbildungsprozess und bei der Entscheidungsfindung erweitern, können wir
114 sicherstellen, dass unsere Politik die Bedürfnisse und Erfahrungen aller Mitglieder der
115 Partei und Gesellschaft, einschließlich derer, die von Rassismus betroffen sind,
116 widerspiegelt.

117 Hierbei spielen insbesondere Selbstvertretungen und Empowerment-Netzwerke wie BuntGrün eine
118 besondere Rolle. Sie gestalten geschützte Räume für Menschen mit Rassismuserfahrungen, und
119 empowern sie, um politische Verantwortung bei uns zu übernehmen. Sie schaffen wertvolle
120 Netzwerke und weisen nicht zuletzt immer wieder auf diskriminierende Strukturen hin und
121 bringen ihre Perspektive in den Meinungsbildungsprozess, die programmatische Ausrichtung und
122 Entscheidungsfindung ein.

123 Als Diversitätsrat wollen wir gemeinsam Wege aufzeigen, wie die diskriminierungssensible und
124 rassismuskritische Gestaltung unserer Partei gelingen kann. Dazu ist ein Bündel an Maßnahmen
125 notwendig:

- 126 1. Wir wollen das Wissen über Diskriminierung und Rassismus auf allen Ebenen der Partei
127 verankern. Diesen Auftrag gibt uns nicht zuletzt das Vielfaltsstatut. Ein Baustein

128 dafür ist die Ausbildung unserer Parteimitglieder zu Diversitytrainer*innen, die als
129 Multiplikator*innen das Wissen über Diskriminierung und Maßnahmen zur effektiven
130 Umsetzung des Vielfaltsstatuts vor Ort weitergeben können. Dieses Programm wollen wir
131 verstetigen.

132
133 Zusätzlich soll der Bundesverband insbesondere für Bundes-, Landes- und
134 Kreisvorstände, Landesgeschäftsführer*innen und BAG-Sprecher*innen ein Angebot für
135 unterschiedliche Weiterbildungen, wie Trainings in Inclusive Leadership und
136 rassismuskritischer Arbeit vor Ort, sowie zur Auseinandersetzung mit Privilegien und
137 Allyship machen.

138
139 Auch die vielfaltspolitischen Sprecher*innen des Bundes und der Länder sollen
140 regelmäßig Angebote zur Weiterbildung und Supervision wahrnehmen.

141
142 Die Angebote werden aus dem Vielfaltscent teilfinanziert.

- 143 2. Wir wollen die Kreisvorstände und Akteur*innen vor Ort mit gezielten Infomaterialien
144 bei der Umsetzung des Vielfaltsstatuts unterstützen. Deshalb soll eine Broschüre mit
145 praktischen Tipps zur Umsetzung des Statuts vor Ort erarbeitet werden. Die Broschüre
146 soll auch Wege aufzeigen, um mit diskriminierenden und rassistischen Vorfällen vor Ort
147 umzugehen und Betroffene besser zu unterstützen, sowie Anregungen und Empfehlungen zur
148 diskriminierungs- und rassismuskritischen Arbeit vor Ort geben.

- 149 3. Wir wollen Empowerment-Netzwerke wie BuntGrün unterstützen. Dafür soll der
150 Bundesverband für die Mitglieder von Bunt-Grün u.a. Angebote für unterschiedliche
151 Weiterbildungen, wie spezielle Trainings in Leadership für Menschen mit
152 Rassismuserfahrungen, sowie Workshops für Empowerment, Ausdrucksstärke und Selbstkraft
153 sowie Rhetorik und Umgang mit rassistischen Drohungen machen.

154
155 Politisch Aktive, die von Diskriminierung betroffen sind, sind besonders häufig
156 Anfeindungen und Drohungen ausgesetzt. Als Partei dürfen wir sie damit nicht alleine
157 lassen. Deshalb benötigt es Aufklärung über Hilfs- und Beratungsangebote und
158 unterstützende Parteistrukturen.

159
160 Um die Vernetzung von Personen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrungen
161 breiter und in allen Landesverbänden zu ermöglichen, wollen wir in einem ersten
162 Schritt ein Netzwerktreffen für Menschen mit Rassismuserfahrungen auf der BDK 2023
163 anbieten. Dies knüpft an die kontinuierlich geleistete Arbeit von BuntGrün an, die
164 diese Räume in der Vergangenheit bereits bereitgestellt haben. Wir wollen außerdem die
165 Landesverbände ermutigen, ähnliche Treffen anzubieten und die Gründung von ähnlichen
166 Netzwerken zu unterstützen, zu stärken und die dafür notwendigen Ressourcen zur
167 Verfügung zu stellen.

168
169 Gemeinsam mit den Landesverbänden und BuntGrün wird der Bundesverband darüber beraten,
170 wie das Netzwerk strukturell und finanziell unterstützt werden kann, so dass auch die
171 Wahl der Delegierten zum Diversitätsrat erfolgen kann. Dafür wird ein Auftakttreffen
172 der Sprecher*innen von BuntGrün, der vielfaltspolitischen Sprecher*innen und der
173 Vielfaltsreferent*innen organisiert und finanziert.

174
175 Die*Der vielfaltspolitische Sprecher*in trifft sich mindestens viermal im Jahr zum
176 Austausch mit den BuntGrün-Netzwerken, um über aktuelle Herausforderungen und die
177 Weiterentwicklung unserer rassismuskritischen und vielfaltsfördernden Arbeit zu

- 178 beraten.
- 179 4. Bisher sieht das Vielfaltsstatut eine Vertretung des BuntGrün-Netzwerkes Berlin im
180 Diversitätsrat vor. Durch die Neugründung weiterer Netzwerke in anderen
181 Landesverbänden ist es notwendig, diese auch im Diversitätsrat zu repräsentieren. Das
182 Präsidium des Diversitätsrates wird deshalb zur BDK 2023 eine Satzungsänderung
183 vorschlagen, die vorsieht, dass das bundesweite Netzwerk von BuntGrün zwei Delegierte
184 in den Diversitätsrat entsendet.
- 185 5. In unserem Vielfaltsstatut geben wir uns die Aufgabe, Diskriminierungsfälle innerhalb
186 grüner Strukturen aktiv zu bearbeiten und Betroffene vor Diskriminierung und Rassismus
187 zu schützen. Hierfür benötigt es Strukturen, die eine Bearbeitung von
188 Diskriminierungsfällen auf allen Ebenen der Partei gewährleistet. Mit der Ombudsstelle
189 bei Fällen von sexualisierter Gewalt gibt es bereits eine Struktur, die dies
190 ermöglicht. Wir erkennen aber auch, dass es bei Diskriminierungsfällen anderer Art
191 eine Leerstelle gibt, und sich Betroffene häufig alleingelassen fühlen. Deshalb soll
192 eine Taskforce unter Beteiligung von Betroffenen, Expert*innen und hauptamtlich
193 Beschäftigten der Partei bis zum ersten Quartal 2024 Empfehlungen für den Aufbau einer
194 Struktur machen, die die effektive Bearbeitung von Diskriminierungsfällen
195 gewährleistet.
- 196 6. Auf Grundlage der Ergebnisse der Vielfaltserhebung 2023 wird der Diversitätsrat die
197 Umsetzung des Vielfaltsstatuts evaluieren und die weiteren Maßnahmen gemäß §2 Abs. 1
198 des Vielfaltsstatuts diskutieren.

Beschluss

Gemeinsam solidarisch: Gegen Rassismus und für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft

Gremium: Diversitätsrat

Beschlussdatum: 13.05.2023

Tagesordnungspunkt: TOP 2 "Gemeinsam solidarisch: Gegen Rassismus und für eine vielfältige Gesellschaft"

Antragstext

1 In einem Jahr wird in der Europäischen Union gewählt. Wie wird die Zukunft Europas
2 ausgestaltet werden? Wird die wehrhafte und vielfältige Demokratie verteidigt und die Rechte
3 von diskriminierten Gruppen gestärkt? Oder werden rechte Kräfte immer mehr an Macht gewinnen
4 und unser aller Leben in Freiheit gefährden?

5 Die massiven Zugewinne der Rechtsaußen Partei in Finnland, der Wahlsieg der Rechten in
6 Italien und Schweden, die diskriminierende Politik von Viktor Orban in Ungarn und der PiS-
7 Partei in Polen zeigen, wie sehr die europäische Demokratie unter Druck steht. Wir sehen,
8 wie Frauen, queere Menschen, Schwarze Menschen und People of Colour, Sinti*zze und Rom*nja,
9 jüdische und muslimische Menschen erneut zum Feindbild und zur Bedrohung erklärt und ihrer
10 Rechte beraubt werden.

11 Als Europäer*innen müssen wir uns alle unserer Verantwortung für ein soziales, gerechtes und
12 diskriminierungsfreies Europa bewusst sein. Wer mit dem Bedienen von rechten und
13 rassistischen Narrativen zu punkten versucht, stärkt autoritäre Kräfte und schwächt die
14 Demokratie in Deutschland und in Europa. Wer als Antwort auf gesellschaftliche Probleme und
15 Krisen die Abschottung nach außen vorschlägt, bedroht das europäische Projekt.

16 Auch in Deutschland erleben wir eine immer weitere Verschiebung des Sagbaren,
17 pauschalisierende und diskriminierende Aussagen über Menschen und vermeintliche Gruppen, die
18 die Ausgrenzung und Gewalt gegen sie befeuern. Wir wissen, was es bedeutet, wenn Menschen zu
19 "Anderen" gemacht werden und stellen uns einer solchen Rhetorik entschieden entgegen. Denn
20 klar ist: Wenn wir unsere Demokratie nicht verteidigen, ist das Leben aller in Freiheit und
21 Sicherheit gefährdet.

22
23 Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aktiv entgegenzutreten ist in einem demokratischen
24 Gemeinwesen Daueraufgabe aller staatlichen Institutionen. Der Staat kann dies aber nicht
25 alleine schaffen. Er ist angewiesen auf die vielen Menschen, die sich engagieren und sich in
26 Initiativen, Verbänden und Netzwerken für die Demokratie einsetzen. Mit einem
27 Demokratiefördergesetz wollen wir diejenigen nachhaltig unterstützen, die sich für unsere
28 Demokratie und Vielfalt stark machen, und durch Extremismusprävention die Angriffe auf
29 unseren Zusammenhalt verhindern.

30 **Unsere Gesellschaft ist vielfältig**

31 In Deutschland leben viele Menschen mit diversen Perspektiven, Geschichten, Erfahrungen und
32 Identitäten zusammen. 22,3 Millionen in Deutschland lebende Menschen und inzwischen fast
33 jedes zweite Kind unter zehn Jahren hat einen sogenannten Migrationshintergrund. Sie alle

34 sind Teil unserer Einwanderungsgesellschaft und es ist unsere Aufgabe als Gesellschaft,
35 allen Menschen ein diskriminierungsfreies Leben und Teilhabe zu ermöglichen.- Denn erst dann
36 ist das Versprechen der Demokratie vollkommen.

37 Rassismus trifft nicht alle, aber er geht uns alle an. Noch immer ist Rassismus brutale
38 Wirklichkeit in unserem Land. Die Anschläge in Hanau und Halle, München, Solingen, Mölln,
39 Rostock-Lichtenhagen, die Taten des NSU, der Mord an Walter Lübcke – wir wissen, dass aus
40 diskriminierenden Worten Taten werden. Wenn Menschen ausgeschlossen und angefeindet werden,
41 dann ist es unser aller Aufgabe, an ihrer Seite zu stehen und unmissverständlich deutlich zu
42 machen, dass der Kampf gegen Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit,
43 Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja, Anti-Schwarzen Rassismus, Behinderten- und
44 Queerfeindlichkeit niemals verhandelbar sein wird.

45 Aber Rassismus beginnt nicht erst bei Gewalt und Terror. Er beginnt dort, wo Menschen
46 Zugänge verweigert werden und sie zu „Anderen“ gemacht werden. Laut einer repräsentativen
47 Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung haben 22 % der
48 Gesamtbevölkerung bereits Rassismus erfahren. Die Erfahrungen reichen von gewalttätigen
49 Angriffen bis zu Diskriminierung im Alltag und auf struktureller Ebene– wie zum Beispiel in
50 der Schule, in der Arztpraxis oder bei der Wohnungssuche. In einer vielfältigen Gesellschaft
51 müssen wir sicherstellen, dass alle Menschen den gleichen Zugang zu Teilhabe und
52 Mitbestimmung haben.

53 **Soziale Gerechtigkeit und wirtschaftlichen Wohlstand sichern**

54 Erst, wenn alle Menschen Zugang zu diskriminierungsfreier Bildung, Arbeit,
55 Gesundheitsversorgung, Pflege, Kultur, Wohnen, Mobilität und politischer Teilhabe haben,
56 können alle Menschen selbstbestimmt ihr Leben in unserer Gesellschaft gestalten - erst dann
57 leben wir in einer gleichberechtigten Gesellschaft. Deshalb ist die Frage der sozialen
58 Gerechtigkeit eines der zentralen Themen unserer Zeit.

59 Die vermeintlich einfachen Lösungen, die von rechten und konservativen Akteur*innen
60 präsentiert werden, manifestieren die sozialen Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft.
61 Anstatt diskriminierende und rassistische Strukturen abzubauen, um Chancengerechtigkeit und
62 Teilhabe zu ermöglichen, wird die Ausgrenzung von diskriminierten Menschen legitimiert und
63 verfestigt. Dem stellen wir uns mit einer konsequenten Politik entgegen, die die
64 Lebensrealitäten aller Menschen ins Zentrum unseres Handelns stellt und die Diversität der
65 Gesellschaft widerspiegelt.

66 Die Politik rechter und autoritärer Akteur*innen gefährdet aber nicht nur den Zusammenhalt
67 unserer Gesellschaft, sondern erstickt auch ihr Potenzial für die Zukunft. Eine Politik, die
68 auf Chancengerechtigkeit, Vielfaltsförderung und Antidiskriminierung setzt, schafft eine
69 resiliente, menschenrechtskonforme und wirtschaftlich stabile Gesellschaft.

70 Denn nicht nur Deutschland ist auf die Einwanderung von Fachkräften angewiesen. Um unseren
71 gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wohlstand auch in den kommenden Jahren zu sichern,
72 müssen wir deshalb unser Einwanderungsrecht grundlegend modernisieren. So zeigt zum Beispiel
73 eine Studie der Bertelsmann-Stiftung, dass ein hoher Bürokratieaufwand, eine restriktive
74 Einbürgerungspraxis, aber auch der Umgang mit Diversität qualifizierte Fachkräfte vom Zuzug
75 nach Deutschland abhält.

76 Anstatt auf Abschottung und Ausgrenzung zu setzen, werden wir Migrant*innen das Ankommen
77 erleichtern, indem wir Einwanderung familienfreundlich und transparent gestalten,
78 bürokratische Hürden abbauen sowie eine Ankommens- und Willkommenskultur nachhaltig fördern.

79 Als Regierungspartei sind wir dafür schon viele wichtige Schritte gegangen. So trägt die
80 Reform des Staatsbürgerschaftsrechtes und die Ermöglichung der doppelten Staatsbürgerschaft

81 den Realitäten der Einwanderungsgesellschaft Rechnung. Wer hier dauerhaft lebt, wird nach
82 fünf Jahren und bei besonderen Integrationsleistungen bereits nach drei Jahren auch
83 mitbestimmen, wählen und das gesellschaftliche Zusammenleben gleichberechtigt mitgestalten
84 können. Nicht zuletzt stärken wir damit auch unsere Demokratie. Und wir tragen endlich der
85 Lebensleistung der ersten Generation, die im Rahmen der Anwerbeabkommen nach Ost- und
86 Westdeutschland gekommen sind, Rechnung, indem wir ihre Einbürgerung erleichtern. Denn sie
87 haben unser gemeinsames Land mit aufgebaut und wurden dennoch seitens der Politik über
88 Jahrzehnte vernachlässigt.

89 **Starkes Recht gegen Diskriminierung**

90 Als GRÜNE ist für uns schon lange klar, dass wir die vielfältige Gesellschaft gestalten
91 wollen. Um den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft zu stärken, ist es unerlässlich, den
92 Schutz vor Diskriminierung und die Förderung von Vielfalt zu stärken. Es ist wichtig, dass
93 sich Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, auch mit rechtlichen Mitteln effektiv
94 wehren können. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll vor Diskriminierung
95 schützen. Leider gibt es aber rechtliche Lücken, durch die Betroffene sich nicht ausreichend
96 gegen Diskriminierung wehren können. Das wollen wir endlich ändern! Die Ampel-Regierung hat
97 sich vorgenommen, das AGG zu überarbeiten, Schutzlücken zu schließen und den
98 Anwendungsbereich auszuweiten.

99 Dazu sind wir bereits einen ersten wichtigen Schritt gegangen: Nach Jahren ohne Leitung,
100 wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes endlich aufgewertet und ihre Leitung nun von
101 Ferda Ataman übernommen. Außerdem hat die Bundesregierung mit Reem Alabali-Radovan erstmals
102 eine Beauftragte für Anti-Rassismus benannt, ebenso mit Dr. Mehmet Daimagüler erstmals einen
103 Beauftragten gegen Antiziganismus berufen. Weiterhin gilt es die zentralen Empfehlungen der
104 Unabhängigen Kommission Antiziganismus umzusetzen und endlich einen Staatsvertrag mit den
105 Vertreter*innen der Minderheit der Sinti*innen und Rom*innen auf Bundesebene zu schließen.

106 Und wir wollen endlich, dass die Teilhabe aller hier lebenden Menschen mit einem
107 Bundespartizipationsgesetz gesichert und aktiv gefördert wird. Wichtige politische
108 Entscheidungen sollen nicht über die Menschen, sondern mit und von ihnen getroffen werden.
109 Deshalb wollen wir einen Partizipationsrat einführen, der dabei maßgeblich berät.

110 **Strukturen diskriminierungssensibel gestalten**

111 Wir wollen, dass sich alle gesellschaftlichen Bereiche für die unterschiedlichen Erfahrungen
112 und Perspektiven öffnen. Denn um diese Gesellschaft nachhaltig zu gestalten, müssen alle
113 Menschen die Möglichkeit haben, sich in allen gesellschaftlichen Bereichen engagieren zu
114 können. Doch wir sehen, dass Menschen mit Rassismuserfahrungen in der Politik noch deutlich
115 unterrepräsentiert sind. Das gilt auch für unsere Partei.

116 Rassismus manifestiert sich nicht nur im Handeln autoritärer und rechter Politiker*innen.
117 Rassistische Denkweisen und Strukturen finden sich überall in unserer Gesellschaft - in
118 staatlichen Institutionen, Gesetzen und Politik. Wir setzen daher auf antirassistische
119 Instrumente zum Abbau von systemischer Diskriminierung und Rassismus.

120 Durch unser Vielfaltsstatut haben wir ein starkes Instrument, um Rassismus in unserer Partei
121 zu bekämpfen und marginalisierte Gruppen zu stärken. Indem wir die Vielfalt der Stimmen im
122 Meinungsbildungsprozess und bei der Entscheidungsfindung erweitern, können wir
123 sicherstellen, dass unsere Politik die Bedürfnisse und Erfahrungen aller Mitglieder der
124 Partei und Gesellschaft, einschließlich derer, die von Rassismus betroffen sind,
125 widerspiegelt.

126 Hierbei spielen insbesondere Selbstvertretungen und Empowerment-Netzwerke wie BuntGrün eine
127 besondere Rolle. Sie gestalten geschützte Räume für Menschen mit Rassismuserfahrungen, und

128 empowern sie, um politische Verantwortung bei uns zu übernehmen. Sie schaffen wertvolle
129 Netzwerke und weisen nicht zuletzt immer wieder auf diskriminierende Strukturen hin und
130 bringen ihre Perspektive in den Meinungsbildungsprozess, die programmatische Ausrichtung und
131 Entscheidungsfindung ein.

132 Als Diversitätsrat wollen wir gemeinsam Wege aufzeigen, wie die diskriminierungssensible und
133 rassismuskritische Gestaltung unserer Partei gelingen kann. Dazu ist ein Bündel an Maßnahmen
134 notwendig:

135 1. Wir wollen das Wissen über Diskriminierung und Rassismus auf allen Ebenen der Partei
136 verankern. Diesen Auftrag gibt uns nicht zuletzt das Vielfaltsstatut. Ein Baustein
137 dafür ist die Ausbildung unserer Parteimitglieder zu Diversitytrainer*innen, die als
138 Multiplikator*innen das Wissen über Diskriminierung und Maßnahmen zur effektiven
139 Umsetzung des Vielfaltsstatuts vor Ort weitergeben können. Dieses Programm wollen wir
140 verstetigen.

141 Zusätzlich soll der Bundesverband insbesondere für Bundes-, Landes- und
142 Kreisvorstände, Landesgeschäftsführer*innen und BAG-Sprecher*innen ein Angebot für
143 unterschiedliche Weiterbildungen, wie Trainings in Inclusive Leadership und
144 rassismuskritischer Arbeit vor Ort, sowie zur Auseinandersetzung mit Privilegien und
145 Allyship machen.

146 Auch die vielfaltspolitischen Sprecher*innen des Bundes und der Länder sollen
147 regelmäßig Angebote zur Weiterbildung und Supervision wahrnehmen.

148 Die Angebote werden aus dem Vielfaltscent teilfinanziert.

149 2. Wir wollen die Kreisvorstände und Akteur*innen vor Ort mit gezielten Infomaterialien
150 bei der Umsetzung des Vielfaltsstatuts unterstützen. Deshalb soll eine Broschüre mit
151 praktischen Tipps zur Umsetzung des Statuts vor Ort erarbeitet werden. Die Broschüre
152 soll auch Wege aufzeigen, um mit diskriminierenden und rassistischen Vorfällen vor Ort
153 umzugehen und Betroffene besser zu unterstützen, sowie Anregungen und Empfehlungen zur
154 diskriminierungs- und rassismuskritischen Arbeit vor Ort geben.

155 3. Wir wollen Empowerment-Netzwerke wie BuntGrün unterstützen. Dafür soll der
156 Bundesverband für die Mitglieder von Bunt-Grün u.a. Angebote für unterschiedliche
157 Weiterbildungen, wie spezielle Trainings in Leadership für Menschen mit
158 Rassismuserfahrungen, sowie Workshops für Empowerment, Ausdrucksstärke und Selbstkraft
159 sowie Rhetorik und Umgang mit rassistischen Drohungen machen.

160 Politisch Aktive, die von Diskriminierung betroffen sind, sind besonders häufig
161 Anfeindungen und Drohungen ausgesetzt. Als Partei dürfen wir sie damit nicht alleine
162 lassen. Deshalb benötigt es Aufklärung über Hilfs- und Beratungsangebote und
163 unterstützende Parteistrukturen.

164 Um die Vernetzung von Personen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrungen
165 breiter und in allen Landesverbänden zu ermöglichen, wollen wir in einem ersten
166 Schritt ein Netzwerktreffen für Menschen mit Rassismuserfahrungen auf der BDK 2023
167 anbieten. Dies knüpft an die kontinuierlich geleistete Arbeit von BuntGrün an, die
168 diese Räume in der Vergangenheit bereits bereitgestellt haben. Wir wollen außerdem die
169 Landesverbände ermutigen, ähnliche Treffen anzubieten und die Gründung von ähnlichen
170 Netzwerken zu unterstützen, zu stärken und die dafür notwendigen Ressourcen zur
171 Verfügung zu stellen.

177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207

Gemeinsam mit den Landesverbänden und BuntGrün wird der Bundesverband darüber beraten, wie das Netzwerk strukturell und finanziell unterstützt werden kann, so dass auch die Wahl der Delegierten zum Diversitätsrat erfolgen kann. Dafür wird ein Auftakttreffen der Sprecher*innen von BuntGrün, der vielfaltspolitischen Sprecher*innen und der Vielfaltsreferent*innen organisiert und finanziert.

Die*Der vielfaltspolitische Sprecher*in trifft sich mindestens viermal im Jahr zum Austausch mit den BuntGrün-Netzwerken, um über aktuelle Herausforderungen und die Weiterentwicklung unserer rassismuskritischen und vielfaltsfördernden Arbeit zu beraten.

4. Bisher sieht das Vielfaltsstatut eine Vertretung des BuntGrün-Netzwerkes Berlin im Diversitätsrat vor. Durch die Neugründung weiterer Netzwerke in anderen Landesverbänden ist es notwendig, diese auch im Diversitätsrat zu repräsentieren. Das Präsidium des Diversitätsrates wird deshalb zur BDK 2023 eine Satzungsänderung vorschlagen, die vorsieht, dass das bundesweite Netzwerk von BuntGrün zwei Delegierte in den Diversitätsrat entsendet.
5. In unserem Vielfaltsstatut geben wir uns die Aufgabe, Diskriminierungsfälle innerhalb grüner Strukturen aktiv zu bearbeiten und Betroffene vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen. Hierfür benötigt es Strukturen, die eine Bearbeitung von Diskriminierungsfällen auf allen Ebenen der Partei gewährleistet. Mit der Ombudsstelle bei Fällen von sexualisierter Gewalt gibt es bereits eine Struktur, die dies ermöglicht. Wir erkennen aber auch, dass es bei Diskriminierungsfällen anderer Art eine Leerstelle gibt, und sich Betroffene häufig alleingelassen fühlen. Deshalb soll eine Taskforce unter Beteiligung von Betroffenen, Expert*innen und hauptamtlich Beschäftigten der Partei bis zum ersten Quartal 2024 Empfehlungen für den Aufbau einer Struktur machen, die die effektive Bearbeitung von Diskriminierungsfällen gewährleistet.
6. Auf Grundlage der Ergebnisse der Vielfaltserhebung 2023 wird der Diversitätsrat die Umsetzung des Vielfaltsstatuts evaluieren und die weiteren Maßnahmen gemäß §2 Abs. 1 des Vielfaltsstatuts diskutieren.

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 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.

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.

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.

C-02 Ausgaben Vielfaltscent 2022

Antragsteller*in: Pegah Edalatian
Tagesordnungspunkt: TOP 5 Vielfaltscent

Antragstext

- ¹ Hier findest du die Übersicht über die Ausgaben aus dem Vielfaltscent 2022:
- ² <https://wolke.netzbegruenung.de/s/mrNQzS2yTBP85y5>

C-03 Vielfaltscent 2023

Gremium: Präsidium
Beschlussdatum: 28.04.2023
Tagesordnungspunkt: TOP 5 Vielfaltscent

Antragstext

- 1 Es wird über die Verwendung der Mittel des Vielfaltscent 2023 entschieden. Eine
- 2 tabellarische Übersicht über die geplanten Ausgaben findet ihr hier:
- 3 <https://wolke.netzbegruenung.de/s/D4EHJfyQ6KbNpPo>

Beschluss

Vielfaltscent 2023

Gremium: Diversitätsrat
Beschlussdatum: 14.05.2023
Tagesordnungspunkt: TOP 5 Vielfaltscent

Antragstext

- 1 Es wird über die Verwendung der Mittel des Vielfaltscent 2023 entschieden. Eine
- 2 tabellarische Übersicht über die geplanten Ausgaben findet ihr hier:
- 3 <https://wolke.netzbegruenung.de/s/D4EHJfyQ6KbNpPo>

C-04 Übersicht geförderte Projekte Aktionstopf Vielfalt 2022

Antragsteller*in: Pegah Edalatian
Tagesordnungspunkt: TOP 5 Vielfaltscent

Antragstext

- ¹ Hier findet sich eine Übersicht über die bewilligten Projekte aus dem Aktionstopf 2022:
- ² <https://wolke.netzbegruenung.de/s/krMdtxediwSzge>

B-01 Vielfaltssensible, bedarfsgerechte und barrierefreie Veranstaltungsorte für
Großveranstaltungen von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN

Antragsteller*in: Ellen Kubica

Tagesordnungspunkt: TOP 6 Bericht zur Umsetzung des Beschlusses politische Teilhabe für Menschen mit Behinderung” mit anschließender Aussprache

Antragstext

- 1 Der Diversitätsrat beschließt:
- 2 Die Umsetzung von vielfaltssensiblen, bedarfsgerechten und barrierefreien Veranstaltungen
- 3 wird von hauptamtlicher Seite der Partei maßgeblich unterstützt, unabhängig davon, ob die
- 4 Veranstaltung ansonsten ehrenamtlich organisiert wird.
- 5 Für die Umsetzung müssen angemessene finanzielle Mittel bereitgestellt werden.
- 6 Wenn Mitglieder behinderungsbedingte Bedarfe vor einer Veranstaltung anmelden, sind diese
- 7 grundsätzlich anzuerkennen und umzusetzen.
- 8 Großveranstaltungen von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN müssen grundsätzlich im umfassenden Sinn
- 9 barrierefrei geplant werden. Hierfür ist der parteiinterne Leitfaden Barrierefreiheit mit
- 10 beigefügter Checkliste (S. 31-34) für Veranstaltungen handlungsleitend. Zur guten Praxis
- 11 gehört u.a., dass anstelle von Stehtischen, barrierefreie, niedrige Tische und
- 12 Sitzgelegenheiten zur Verfügung gestellt werden.
- 13 Über die Beseitigung von physischen Barrieren hinaus, möchten wir auch allen Menschen,
- 14 unabhängig ihrer Behinderung oder Neurodivergenz die Partizipation an Parteiveranstaltungen
- 15 ermöglichen.
- 16 Dazu ist hier besonders der Bedarf an Ruheräumen bei Großveranstaltungen zu benennen. Diese
- 17 sind auch unabhängig von einer Behinderung für viele Menschen notwendig, um eine sensorische
- 18 Überlastung zu vermeiden.
- 19 Ein Ruheraum sollte nach Möglichkeit abdunkelbar, barrierefrei und offen zugänglich sein,
- 20 ohne dass eine Person vorher gefragt werden muss.
- 21 Der Raum sollte zudem mit einem ‘Ruheraum’-Schild an der Tür klar kenntlich gemacht werden.
- 22 Im Raum selbst sollten zudem Getränke und kleinere Snacks verfügbar sein, Sitzgelegenheiten
- 23 und nach Möglichkeit auch eine Liege.
- 24 Der Ruheraum dient als Safespace für Parteimitglieder, welche sich aus verschiedensten
- 25 Gründen aus einer für sie stressigen Situation rausziehen müssen.
- 26 Sowohl Neurodiversität, als auch das Soziale Modell von Behinderung betrachten Behinderung
- 27 und Varianzen in der Entwicklung als das Ergebnis einer Interaktion zwischen einem nicht-
- 28 standard Individuum und einem Umfeld, welches nicht zu den individuellen Bedürfnissen passt.
- 29 (vgl. Leadbitter et al. 2021) Angeborene neurologische Ausprägungen sowie die individuelle
- 30 Entwicklung können sehr unterschiedlich sein. Neurologische Vielfalt wird daher als
- 31 „Normalität“ betrachtet.

Begründung

Bündnis 90 / DIE GRÜNEN steht für Vielfalt und die inklusive Gesellschaft. Um im gelebten Miteinander, auch in unserer Partei, politische Beteiligung auf Augenhöhe zu ermöglichen, ist es notwendig, dass umfassende Barrierefreiheit von Anfang an mitbedacht wird. Dies ermöglicht Parteimitgliedern und ehrenamtlich Aktiven, Vielfalt als Bereicherung und nicht als Belastung zu erleben.

Vor dem Hintergrund, dass die Bestimmungen des Leitantrages P-01 "Politische Teilhabe ist ein demokratisches Grundrecht. Menschen mit Behinderung in die Politik", welcher im Diversitätsrat beschlossen wurde, noch immer nicht voll umgesetzt sind, wie jüngste Erfahrungen bei der BDK Ende 2022 und dem Europakongress Anfang 2023 gezeigt haben, besteht die Notwendigkeit, im Sinne des Vielfaltsstatuts, Folgendes zu bekräftigen.

Insbesondere die in Zeile 111-113 geforderte Barrierefreiheit bei Veranstaltungen ist bisher leider noch nicht ausreichend umgesetzt und schließt Menschen mit Behinderung aus. Dies ist nicht nur aus menschenrechtlicher Perspektive nicht länger hinnehmbar. Als Partei und als Gesellschaft sind wir darauf angewiesen, dass alle Bürger*innen ihr Potenzial entfalten können, um ihren Beitrag zur Funktionsfähigkeit und zum Erhalt unseres Planetens und unserer Gesellschaft leisten zu können. Investitionen in die Barrierefreiheit sind Investitionen in unsere Zukunft!

Unterstützer*innen

Ellen Beck (LV Hessen)

Beschluss

Vielfaltssensible, bedarfsgerechte und barrierefreie Veranstaltungsorte für Großveranstaltungen von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN

Gremium: Diversitätsrat
Beschlussdatum: 14.05.2023
Tagesordnungspunkt: TOP 6 Bericht zur Umsetzung des Beschlusses politische Teilhabe für Menschen mit Behinderung” mit anschließender Aussprache

Antragstext

- 1 Der Diversitätsrat beschließt:
- 2 Veranstaltungen, die vom Bundesverband organisiert werden, sind vielfaltssensibel,
- 3 bedarfsgerecht und barrierefrei zu organisieren. Auch bei Veranstaltungen, die von
- 4 Ehrenamtlichen organisiert werden, sind die Grundsätze der Inklusion und Barrierefreiheit
- 5 als handlungsleitend zu beachten.
- 6 Für die Umsetzung von barrierefreien Veranstaltungen auf Bundesebene müssen im Sinne einer
- 7 inklusiven Haushaltsplanung angemessene finanzielle Mittel bereitgestellt werden.
- 8 Landesverbände sind dazu angehalten, dies ebenfalls zu gewährleisten.
- 9 Wenn Mitglieder behinderungsbedingte Bedarfe vor einer Veranstaltung anmelden, sind diese
- 10 grundsätzlich anzuerkennen und umzusetzen.
- 11 Großveranstaltungen von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN müssen grundsätzlich im umfassenden Sinn
- 12 barrierefrei geplant werden. Hierfür ist der parteiinterne Leitfaden Barrierefreiheit mit
- 13 beigefügter Checkliste (S. 31-34) für Veranstaltungen handlungsleitend. Zur guten Praxis
- 14 gehört u.a., dass anstelle von Stehtischen, barrierefreie, niedrige Tische und
- 15 Sitzgelegenheiten zur Verfügung gestellt werden.
- 16 Über die Beseitigung von physischen Barrieren hinaus, möchten wir auch allen Menschen,
- 17 unabhängig ihrer Behinderung oder Neurodivergenz die Partizipation an Parteiveranstaltungen
- 18 ermöglichen.
- 19 Dazu ist hier besonders der Bedarf an Ruheräumen bei Großveranstaltungen zu benennen. Diese
- 20 sind auch unabhängig von einer Behinderung für viele Menschen notwendig, um eine sensorische
- 21 Überlastung zu vermeiden.
- 22 Ein Ruheraum sollte nach Möglichkeit abdunkelbar, barrierefrei und offen zugänglich sein,
- 23 ohne dass eine Person vorher gefragt werden muss.
- 24 Der Raum sollte zudem mit einem ‘Ruheraum’-Schild an der Tür klar kenntlich gemacht werden.
- 25 Im Raum selbst sollten zudem Getränke und kleinere Snacks verfügbar sein, Sitzgelegenheiten
- 26 und nach Möglichkeit auch eine Liege.
- 27 Der Ruheraum dient als Safespace für Parteimitglieder, welche sich aus verschiedensten
- 28 Gründen aus einer für sie stressigen Situation rausziehen müssen.

29 Sowohl Neurodiversität, als auch das Soziale Modell von Behinderung betrachten Behinderung
30 und Varianzen in der Entwicklung als das Ergebnis einer Interaktion zwischen einem nicht-
31 standard Individuum und einem Umfeld, welches nicht zu den individuellen Bedürfnissen passt.
32 (vgl. Leadbitter et al. 2021) Angeborene neurologische Ausprägungen sowie die individuelle
33 Entwicklung können sehr unterschiedlich sein. Neurologische Vielfalt wird daher als
34 „Normalität“ betrachtet.

B-02 Bericht zum Beschluss „Politische Teilhabe ist ein demokratisches Grundrecht. Menschen mit Behinderung in die Politik!

Antragsteller*in: Pegah Edalatian

Tagesordnungspunkt: TOP 6 Bericht zur Umsetzung des Beschlusses politische Teilhabe für Menschen mit Behinderung” mit anschließender Aussprache

Antragstext

1 Mit dem Beschluss „Politische Teilhabe ist ein demokratisches Grundrecht. Menschen mit
2 Behinderung in die Politik!“ hat der Diversitätsrat im Mai 2022 bekräftigt, dass Inklusion
3 und Behindertenpolitik keine Nischenthemen sind, sondern in alle Politikbereiche Einzug
4 finden müssen, um eine vielfaltsgerechte Politik umzusetzen, müssen wir auch in unserer
5 Partei Maßnahmen zur Inklusion umsetzen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung bei
6 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu sichern.

7 Die vielfaltspolitische Sprecherin des Bundesverbandes hat sich dazu verpflichtet, ein Jahr
8 nach der Beschlussfassung Bericht zur Umsetzung der im Beschluss genannten Maßnahmen und
9 über die Einsetzung von Mitteln für Inklusion in der Haushaltsplanung zu erstatten.

10 In der Bundesgeschäftsstelle von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat die vielfaltspolitische
11 Sprecherin gemeinsam mit der Vielfaltsreferentin in der Bundesgeschäftsstelle im vergangenen
12 Jahr folgende Prozesse angestoßen:

13 1. Gemeinsam mit dem Bereich Parteiorganisation und Kampagnen wurde eine Übersicht über
14 alle zentralen Dokumente, wie Mitgliedsantrag, Wahlprogramme und Grundsatzprogramme
15 und ihrer Verfügbarkeit in barrierefreien Formaten zusammengestellt. Hierbei wurden
16 folgende Formate berücksichtigt: Barrierefreies PDF, Version in leichter Sprache,
17 Audioversion und Gebärdenvideo. Insgesamt haben wir festgestellt, dass auch bei
18 zentralen Dokumenten nur wenige Formate in Gänze barrierefrei zur Verfügung gestellt
19 werden. Dies wollen wir schrittweise ändern und haben bereits den Mitgliedsantrag und
20 die FAQs zur Mitgliedschaft in leichter Sprache übersetzen lassen. Insgesamt fallen
21 Kosten von ca. 25.000 Euro an.

22 2. Um barrierefreie Dokumente leicht auffindbar zu machen, befinden wir uns in einem
23 andauernden Prozess mit der Abteilung Digitale Kommunikation, um barrierefreie Dokumente
24 gebündelt auf gruene.de anzuzeigen.

25 3. Zusätzlich wollen wir in Q3 2023 ein Schulungsangebot in der Bundesgeschäftsstelle
26 machen, um für Inklusion und Barrierefreiheit zu sensibilisieren. Dies soll
27 insbesondere an die Digitale Kommunikation und Mitarbeitende, die in die
28 Veranstaltungsplanung involviert sind, gerichtet sein.

29 Für die Gesamtpartei wurden folgende Prozesse angestoßen:

- 30 1. Gemeinsam mit der BAG Behindertenpolitik haben wir den Leitfaden Barrierefreiheit
31 überarbeitet und veröffentlicht. Er soll den Gliederungen der Partei Hilfestellung für
32 die barrierefreie Parteiarbeit und Veranstaltungsplanung sein. Der Leitfaden wurde
33 breit über unterschiedliche Verteiler, wie die parteiweite Grüne Info und an alle
34 Kreis- und Ortsverbände verschickt. Für die Veranstaltungen des Bundesverbandes wurde
35 ein eigens angefertigtes Redner*innenpult angeschafft, das durch die angepasste
36 Höhenverstellbarkeit beispielsweise auch für Rollstuhlfahrer*innen barrierefrei
37 nutzbar ist.
- 38 2. Auf Anregung eines Mitgliedes der BAG Behindertenpolitik haben wir auf der BDK 2022
39 erstmals eine Untertitelung im Livestream basierend auf einer KI-Software getestet.
40 Hierdurch wollen wir für Zuschauer*innen im Stream und vor Ort ermöglichen, die BDK zu
41 verfolgen. Die Untertitelungen soll auch für kommende Parteitage zur Verfügung
42 gestellt werden. Derzeit befinden wir uns im Austausch dazu, wie wir diese Lösung auch
43 den Landesverbänden kostengünstig zur Verfügung stellen können.
- 44 3. Im Dezember 2022 haben 15 Parteimitglieder ihre Ausbildung zum Diversity-Trainer*in
45 abgeschlossen. Teil der Ausbildung ist auch die Sensibilisierung für Ableismus. Die
46 ersten Diversitytrainings werden ab Mai 2023 in den Kreisverbänden buchbar sein.
- 47 4. Auch bei der Gestaltung des neuen Grundlagendesigns wird der Aspekt der
48 Barrierefreiheit in die weitere Planung mit einfließen.

49 Obwohl einige Prozesse bereits angestoßen wurden, gibt es weitere Handlungsfelder, die noch
50 nicht bearbeitet sind. Hier müssen wir zeitnah in die Umsetzung gehen.

51 Wir wollen insbesondere weitere Trainings und Weiterbildungsangebote für die gesamte Partei,
52 insbesondere LGFen und Vorstände machen, die sich mit den Themen Ableismus, Inklusion und
53 Barrierefreiheit beschäftigen. Nur so können wir sicherstellen, dass alle Ebenen der Partei
54 nachhaltig für dieses Themenfeld sensibilisiert sind.

55 Wir wollen aber nicht nur Weiterbildungsangebote für Menschen ohne Behinderung machen,
56 sondern auch Menschen mit Behinderung gezielt weiterbilden und empoweren. Hier herrscht bei
57 den Angeboten noch eine große Lücke. Gemeinsam mit der BAG Behindertenpolitik müssen wir
58 identifizieren, welche Angebote gewollt und gebraucht sind.

59 Inklusion gelingt aber nicht nur durch guten Willen. Es benötigt dazu auch die
60 Bereitstellung von finanziellen Mitteln. Wir haben bereits an unterschiedlichen Stellen
61 Landes- und Kreisverbände dafür sensibilisiert, Inklusionsmittel/Haushaltsmittel für die
62 Umsetzung von Barrierefreiheit bereitzustellen. Hier müssen wir weiter dran bleiben, um
63 sicherzustellen, dass eine angemessene Höhe von Mitteln vor Ort bereitgestellt wird.

64 Hier findet sich eine Übersicht über die Mittel, die der Bundesverband im Jahr 2022 für
65 Maßnahmen zur Herstellung von Barrierefreiheit, insbesondere bei bundesweiten
66 Veranstaltungen aufgewendet hat:

67 <https://wolke.netzbegrueung.de/s/RQ395F2NMWwXRK9>

Begründung

Zu diesem Bericht können keine Änderungsanträge eingereicht werden, da es sich um einen Berichtspunkt handelt.

V-01 Antrag über eine Debatte zur Arbeit und Zielsetzung des Diversitätsrats

Antragsteller*in: Dominique Schirmer
Tagesordnungspunkt: TOP 8 Verschiedenes

Antragstext

- 1 In Absprache mit dem Präsidium wird beantragt, einen Austausch zu den Aufgaben, Mitteln und
- 2 Zielen des Diversitätsrats unter dem TOP „Verschiedenes“ als Vorbereitung auf einen
- 3 ausführlicheren TOP zu diesem Thema beim 2. ordentlichen Diversitätsrat 2023 durchzuführen.

Begründung

In der Debatte über die Aufgaben, Ziele, Mittel und Möglichkeiten des Diversitätsrats tauschen wir uns über Ideen, Erfahrungen und Vorstellungen zu unserer gemeinsamen Arbeit im Rat aus und wie wir die uns auferlegten Aufgaben erfüllen wollen.

Es heißt im Vielfaltsstatut unter §5 Diversitätsrat:

»1. Der Diversitätsrat berät oder beschließt über Angelegenheiten der Diversitätspolitik der Partei zwischen den Bundesversammlungen und befasst sich mit Angelegenheiten, die die Bundesversammlung an ihn delegiert. Der Diversitätsrat kontrolliert die Einhaltung und die Umsetzung des Diversitätsstatuts. Der Diversitätsrat koordiniert die Arbeit zwischen den Gremien der Bundespartei, den Fraktionen und den Landesverbänden.«

Das sind große Aufgaben! Aber: Was sind Angelegenheiten der Diversitätspolitik? Was wird oder könnte die Bundesversammlung an uns delegieren? Wie können wir die Einhaltung und die Umsetzung des Diversitätsstatuts kontrollieren? Auf der Basis welcher Informationen etc.? Wie können wir die Arbeit zwischen den Gremien der Bundespartei, den Fraktionen und den Landesverbänden koordinieren und auf Grundlage welcher Informationen?

Auch gibt es zum Beispiel die Frage, wie wir die Umsetzung unserer Beschlüsse kontrollieren. Aber auch, wie wir ihre Wirksamkeit überprüfen. Allgemein, wie wir gewährleisten, dass in der Partei mehr Diversität erreicht und wie das Vielfaltsstatut umgesetzt wird. Welche Maßnahmen und Mittel wollen wir im Einsatz sehen, um Diversitätsziele zu erreichen? Das betrifft weiterhin auch die Frage, welche Informationen wir brauchen, um unseren Aufgaben nachzukommen. Wenn wir uns am Vielfaltsstatut und an unserer Geschäftsordnung orientieren, dann verfügen wir weder über die Informationen, noch schöpfen wir die Mittel aus, die nötig sind, um die dort festgeschriebenen Aufgaben wahrzunehmen. Eine interne Informationsplattform könnte zum Beispiel ein Hilfsmittel sein, damit der Diversitätsrat die vielfältigen und umfassenden Aufgaben wahrnehmen kann, die im Vielfaltsstatut (§5) und in der Geschäftsordnung (Punkt 4) formuliert sind.

Ein weiteres Thema ist die Repräsentation. Diversität hat auch mit Repräsentation zu tun. Sehen wir Konflikte zwischen Gruppen in Bezug auf ihre Repräsentation in der Partei? In Parteigremien? Auf Wahl- und Redelisten? Wie organisieren und erreichen wir Repräsentation aller Gruppen bzw. aller Mitglieder?

Oder ist das Thema Repräsentation nachrangig (zu behandeln) und sollten wir vielmehr versuchen, Repräsentation indirekt zu erreichen, indem wir Benachteiligungen von Gruppen gezielt aus dem Weg räumen und davon ausgehen, dass es sich dann von selbst ergibt?

Wir alle haben das Ziel, die Partei so schnell und umfassend wie möglich divers(er) zu machen. Wir sind also nicht dazu da, um das Vielfaltsstatut zu erfüllen, sondern das Vielfaltsstatut ist da, um unsere Arbeit zu ermöglichen und unsere Ziele zu erreichen. Dafür sollten wir alle bisher üblichen, aber auch neue Wege beschreiten.

Unterstützer*innen

Tenko Saphira Bauer (Präsidium Diversitätsrat)

Beschluss

Antrag über eine Debatte zur Arbeit und Zielsetzung des Diversitätsrats

Gremium: Diversitätsrat
Beschlussdatum: 14.05.2023
Tagesordnungspunkt: TOP 8 Verschiedenes

Antragstext

- 1 In Absprache mit dem Präsidium wird beantragt, einen Austausch zu den Aufgaben, Mitteln und
- 2 Zielen des Diversitätsrats unter dem TOP „Verschiedenes“ als Vorbereitung auf einen
- 3 ausführlicheren TOP zu diesem Thema beim 2. ordentlichen Diversitätsrat 2023 durchzuführen.

Begründung

In der Debatte über die Aufgaben, Ziele, Mittel und Möglichkeiten des Diversitätsrats tauschen wir uns über Ideen, Erfahrungen und Vorstellungen zu unserer gemeinsamen Arbeit im Rat aus und wie wir die uns auferlegten Aufgaben erfüllen wollen.

Es heißt im Vielfaltsstatut unter §5 Diversitätsrat:

»1. Der Diversitätsrat berät oder beschließt über Angelegenheiten der Diversitätspolitik der Partei zwischen den Bundesversammlungen und befasst sich mit Angelegenheiten, die die Bundesversammlung an ihn delegiert. Der Diversitätsrat kontrolliert die Einhaltung und die Umsetzung des Diversitätsstatuts. Der Diversitätsrat koordiniert die Arbeit zwischen den Gremien der Bundespartei, den Fraktionen und den Landesverbänden.«

Das sind große Aufgaben! Aber: Was sind Angelegenheiten der Diversitätspolitik? Was wird oder könnte die Bundesversammlung an uns delegieren? Wie können wir die Einhaltung und die Umsetzung des Diversitätsstatuts kontrollieren? Auf der Basis welcher Informationen etc.? Wie können wir die Arbeit zwischen den Gremien der Bundespartei, den Fraktionen und den Landesverbänden koordinieren und auf Grundlage welcher Informationen?

Auch gibt es zum Beispiel die Frage, wie wir die Umsetzung unserer Beschlüsse kontrollieren. Aber auch, wie wir ihre Wirksamkeit überprüfen. Allgemein, wie wir gewährleisten, dass in der Partei mehr Diversität erreicht und wie das Vielfaltsstatut umgesetzt wird. Welche Maßnahmen und Mittel wollen wir im Einsatz sehen, um Diversitätsziele zu erreichen? Das betrifft weiterhin auch die Frage, welche Informationen wir brauchen, um unseren Aufgaben nachzukommen. Wenn wir uns am Vielfaltsstatut und an unserer Geschäftsordnung orientieren, dann verfügen wir weder über die Informationen, noch schöpfen wir die Mittel aus, die nötig sind, um die dort festgeschriebenen Aufgaben wahrzunehmen. Eine interne Informationsplattform könnte zum Beispiel ein Hilfsmittel sein, damit der Diversitätsrat die vielfältigen und umfassenden Aufgaben wahrnehmen kann, die im Vielfaltsstatut (§5) und in der Geschäftsordnung (Punkt 4) formuliert sind.

Ein weiteres Thema ist die Repräsentation. Diversität hat auch mit Repräsentation zu tun. Sehen wir

Konflikte zwischen Gruppen in Bezug auf ihre Repräsentation in der Partei? In Parteigremien? Auf Wahl- und Redelisten? Wie organisieren und erreichen wir Repräsentation aller Gruppen bzw. aller Mitglieder? Oder ist das Thema Repräsentation nachrangig (zu behandeln) und sollten wir vielmehr versuchen, Repräsentation indirekt zu erreichen, indem wir Benachteiligungen von Gruppen gezielt aus dem Weg räumen und davon ausgehen, dass es sich dann von selbst ergibt?

Wir alle haben das Ziel, die Partei so schnell und umfassend wie möglich divers(er) zu machen. Wir sind also nicht dazu da, um das Vielfaltsstatut zu erfüllen, sondern das Vielfaltsstatut ist da, um unsere Arbeit zu ermöglichen und unsere Ziele zu erreichen. Dafür sollten wir alle bisher üblichen, aber auch neue Wege beschreiten.