

# Vielfaltsumfrage 2023: Handlungsempfehlungen



1. ordentlicher Diversitätsrat 2024  
19. - 20.04.2024, Berlin

Gremium: Bundesvorstand  
Beschlussdatum: 25.03.2024  
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 unser  
3 Vielfaltsstatut beschlossen. Das Statut verankert Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung,  
4 Hürden und Barrieren in unserer Partei, mit dem Ziel, gleichberechtigte politische Teilhabe  
5 und Repräsentation für alle Menschen möglich zu machen.

6 Damit lösen wir bei uns ein, was wir für die Gesellschaft als Ganzes politisch fordern. Das  
7 Vielfaltsstatut gibt uns in §1 Abs. 2 unter anderem den Auftrag, regelmäßig wissenschaftlich  
8 fundiert zu evaluieren, wie vielfältig wir als Partei bereits aufgestellt sind und welche  
9 gesellschaftlichen diskriminierten Gruppen bei uns noch unterrepräsentiert sind. Mit der  
10 Vielfaltserhebung 2023 haben wir die Zusammensetzung von 3.709 (Rücklaufquote 40 %) **GRÜNEN**

11 Amts- und Mandatsträger\*innen auf europäischer, Bundes- und Landesebene, sowie in den  
12 Kreisvorständen untersucht, um herauszufinden, bei welchen diskriminierten Gruppen  
13 zusätzlicher Handlungsbedarf besteht. Für die Befragung haben wir das unabhängige  
14 Forschungs- und Beratungsinstitut EAF Berlin beauftragt.

15 Aus den Ergebnissen der Vielfaltsumfrage lässt sich ableiten, dass wir eine Partei der  
16 Geschlechtergerechtigkeit sind. Mehr als die Hälfte der Befragten sind weiblich. Darauf  
17 können wir nach fast 40 Jahren Frauenstatut stolz sein. Es zeigt: Strukturelle Veränderung  
18 und die gezielte Förderung von Frauen wirken. Auf diesen Erfahrungen können wir für die  
19 Vielfaltsförderung aufbauen. Unser Einsatz für Bürgerrechte, z.B. für queere Rechte,  
20 spiegelt sich auch in unseren Strukturen wider: Rund 1/5 der Befragten geben queere sexuelle  
21 Identitäten oder Orientierungen an. Das ist weit über dem gesellschaftlichen Durchschnitt.  
22 Knapp 5 % der Befragten geben Gender abseits der binären Geschlechter an.

23 Hervorzuheben ist außerdem der hohe Anteil der Bildungsaufsteiger\*innen in unserer Partei.  
24 61 % der Befragten gaben an, dass keines ihrer Elternteile einen akademischen Abschluss  
25 habe.

26 **Es zeigt sich aber auch, dass insbesondere drei Personengruppen in Amt und Mandat**

27 **unterrepräsentiert sind: Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen ohne**  
**akademischen**

28 **Abschluss, Menschen über 60 Jahre.**

29 Dem wollen wir durch gezielte Maßnahmen entgegenwirken. Hierfür wollen wir in den nächsten  
30 Monaten speziell dort einen Schwerpunkt setzen, wo wir strukturellen Nachholbedarf

31 feststellen können. Bestehende Maßnahmen für alle weiteren im Vielfaltsstatut genannten  
32 Gruppen wollen wir fortführen.

33 Die Umsetzung der Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung sehen wir dabei stets als  
34 Gemeinschaftsaufgabe. Es ist dabei unabhängig von eigener Betroffenheit die Aufgabe aller  
35 Verantwortungsträger\*innen Aktive aus diskriminierten Gruppen zu fördern.

### 36 1. **Menschen mit Migrationshintergrund / People of Colour**

37 14 % der Befragten fallen laut Definition in die Gruppe der Menschen mit  
38 Migrationsgeschichte. Zum Vergleich: Laut Mikrozensus 2021 haben 27,5 % der Menschen in  
39 Deutschland einen "Migrationshintergrund" (davon 14,6 % Menschen mit Migrationshintergrund  
40 und 12,9 % mit ausländischer Staatsangehörigkeit). Die Gruppe ist also unterdurchschnittlich  
41 repräsentiert. Nur 4 % der Befragten bezeichnen sich selbst als Person of Color und 0,8 %  
42 als Schwarz.

43 Bei Mandaten in Parlamenten (10,3 %) und Parteiämtern auf Bundes- oder Landesebene (10 %) ist der Anteil von BIPoC und Menschen mit Migrationshintergrund am höchsten. Bei den  
44 Parteiämtern auf Kreisebene (2,5 %) ist am wenigsten Diversität in Bezug auf die Kategorie  
45 Migrationshintergrund/BIPoC festzustellen.  
46

### 47 **Maßnahmen**

#### 48 1. Selbstvertretungsstrukturen stärken

49 Wir wollen insbesondere BuntGrün, die eine wichtige Rolle in der Interessenvertretung und  
50 Empowerment von BIPoC spielen, stärker strukturell in den Parteistrukturen verankern. Aus  
51 dem Vielfaltscent finanzieren wir ein jährliches Treffen der Koordinierungskreise von  
52 BuntGrün (bis zu 4 Personen pro BuntGrün-Netzwerk). Das Treffen dient zum Austausch, zur  
53 Weiterbildung und zum strategischen Austausch mit der vielfaltspolitischen Sprecherin.  
54 Wir wollen stark dafür werben, dass alle Bundesländer die Gründung von BuntGrün Netzwerken  
55 unterstützen. Diese sollen in die Landesstrukturen eingebunden sein und Mittel und  
56 Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen. Nachdem dieses Ziel erreicht ist, soll ein  
57 Bundesgremium BuntGrün gegründet werden, in dem aus jedem Landesverband zwei  
58 Delegierte  
59 vertreten sind.

59 Repräsentation im Diversitätsrat:

60 Damit die bereits bestehenden Netzwerke zwei Delegierte in den Diversitätsrat entsenden  
61 können, sollen die Landesgruppen von BuntGrün jeweils zwei/vier Delegierte zu einem  
62 zweijährlichen Netzwerktreffen entsenden. Auf diesem Netzwerktreffen werden die Delegierten  
63 für den Diversitätsrat gewählt. Der Bundesverband bezuschusst das Treffen aus dem  
64 Vielfaltscent mit 5.000 Euro. Die Reisekosten für die zwei/vier Delegierten zum  
65 Netzwerktreffen werden vom entsprechenden Landesverband übernommen.

#### 66 2. Weiterbildung/Empowerment:

67 Wir wollen Menschen mit Migrationsgeschichte gezielter weiterbilden und empoweren. Hierbei  
68 sollte der Fokus insbesondere auf der Übernahme von Ämtern auf Kreisebene liegen, da sie  
69 dort besonders unterrepräsentiert sind.

70 Das Empowermentprogramm, das wir gemeinsam mit GreenCampus 2024 anbieten, kann  
71 hierfür ein  
72 erster Schritt sein. Gleichzeitig wollen wir die Landesverbände dazu ermutigen, weitere  
73 Empowerment- und Mentoringprogramme für Menschen mit Migrationsgeschichte anzubieten.  
74 Bei  
75 der Nachwuchsförderung setzen wir auf eine Auseinandersetzung mit den individuellen Talenten  
76 und Interessen einer Person.  
77 Wir wollen Landesverbände aus den Mitteln des Vielfaltscent stärker als bisher dabei  
78 unterstützen, Menschen mit Migrationshintergrund und BIPOC auf ihrem Weg in ein politisches  
79 Amt oder Mandat strategisch zu begleiten.

### 78 3. Zielgruppenansprache

79 Um mehr Menschen mit Migrationsgeschichte für unsere Partei zu gewinnen, wollen wir uns  
80 noch  
81 stärker als bisher mit der strategischen Zielgruppenansprache beschäftigen. Seien es  
82 gezielte Mitgliederanwerbekampagnen, die Vermittlung von Grünen Positionen und Inhalten  
83 über  
84 Presse und Social-Media-Kanälen – hier wollen wir unsere strategische Ansprache erweitern.  
85 Die vielfaltspolitische Sprecherin wird hierzu in den engen Austausch mit Expert\*innen gehen  
86 und Vorschläge zur Zielgruppenansprache vorlegen.

### 85 4. Programmatik

86 Als Partei gehen wir diesen Vielfaltsprozess insbesondere deswegen an, weil wir wissen, dass  
87 unsere Grüne Programmatik dadurch nur gewinnen kann: Die Vielfalt unserer Gesellschaft birgt  
88 diverse Erfahrungen und Perspektiven auf die Herausforderungen unserer Zeit. Die  
89 vielfaltspolitische Sprecherin vertieft und verstetigt dazu den regelmäßigen Austausch mit  
90 migrantischen Selbstorganisationen, Organisationen, die die Frage von Empowerment in den  
91 Mittelpunkt setzen sowie Initiativen, die sich gegen Rassismus und Antisemitismus einsetzen.

## 92 2. **Menschen mit Ausbildung/ohne akademischen Abschluss**

93 65 % der Befragten gaben an, einen akademischen Abschluss erworben zu haben. Zum  
94 Vergleich:  
95 In Deutschland haben 18,5 % einen akademischen Abschluss. 28 % gaben an, eine  
96 abgeschlossene  
97 Lehre oder Berufsausbildung zu haben. Zum Vergleich: In der Gesamtbevölkerung sind es 41,7  
98 %

### 96 **Maßnahmen**

97 Den Austausch mit HandwerksGrün und GewerkschaftsGrün wollen wir durch regelmäßige  
98 Veranstaltungen und Workshopformate verstetigen. So erschließen wir neue Zielgruppen und  
99 bauen die programmatische Arbeit in diesen Themenfeldern kontinuierlich aus. Sowohl  
100 HandwerksGrün als auch GewerkschaftsGrün sollen kooptierte Mitglieder in den Diversitätsrat  
101 entsenden.

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

105 Unsere Empowerment- und Mentoringprogramme wollen wir auch gezielt auf Menschen mit  
 106 beruflicher Ausbildung oder Lehre zuschneiden. Hierzu wollen wir gemeinsam mit  
 HandwerksGrün

107 und GewerkschaftGrün Formate entwickeln, die dazu ermutigen, bei uns politische  
 108 Verantwortung zu übernehmen.

109 Menschen werden dort politisch aktiv, wo sie das Gefühl haben, sich für ihre Themen  
 110 einsetzen zu können. Dies hängt oft eng mit eigenen erlebten Ungerechtigkeitserfahrungen  
 111 zusammen, wie das Erleben von sozialer Ungleichheit. Als GRÜNE ist für uns klar, dass wir  
 112 uns konsequent für eine soziale Politik einsetzen, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt  
 113 stärkt und Ungleichheiten abbaut. In der Außenwirkung unserer Partei schlägt sich das nicht  
 114 immer nieder. Mit einer konsequenten Außenwirkung und starken Kampagnen können wir genau

115 dort ansetzen. Wir wollen starke Bündnisse schmieden, um noch mehr Menschen davon zu  
 116 überzeugen, bei uns mitzuwirken.

### 117 3. **Ältere Menschen (insb. Ü60)**

118 Mit Blick auf die Altersgruppen zeigt sich eine unterschiedliche Verteilung bei den Rollen  
 119 in der Partei. Am Jüngsten sind die Angestellten der Bundesgeschäftsstelle, am ältesten die  
 120 Parteiämter auf Kreisebene, die gleichzeitig auch am gleichmäßigsten verteilt sind.

121 Insbesondere in Parteiämtern auf Bundes- oder Landesebene sind Menschen über 60 Jahre mit 8  
 122 % deutlich unterrepräsentiert.

#### 123 **Maßnahmen**

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

129 Gemeinsam mit den Grünen Alten wird die vielfaltspolitische Sprecherin weitere Maßnahmen  
 zur  
 130 strukturellen Stärkung erarbeiten.

#### 131 **Weitere Ergebnisse und Handlungsfelder**

132 **Repräsentation von Menschen mit Behinderung:** Etwa  $\frac{1}{4}$  der Befragten lebt mit einer  
 chronischen  
 133 körperlichen oder psychischen Erkrankung, die Anteile sind unter den jüngeren Befragten  
 134 höher. Knapp 10 % haben für ihre Behinderung eine amtliche Bescheinigung, 6 % einen  
 135 Schwerbehinderungsgrad (im Vergleich: 9,4 % der Menschen in Deutschland).

136 Auch wenn die Repräsentation von Menschen mit Behinderung in unserer Partei als gut zu  
 137 bewerten ist, gibt es auch hier noch Luft nach oben. Als Partei werden wir konsequent und in  
 138 Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen und der BAG Behindertenpolitik daran

arbeiten,

139 dass unsere Strukturen inklusiver werden. werden. In Zusammenarbeit mit  
140 Selbstvertretungsorganisationen müssen wir sowohl innerhalb unserer Partei als auch  
141 gesamtgesellschaftlich dafür sorgen, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen  
142 sichergestellt ist.

143 Mit dem Beschluss des Diversitätsrates "[Politische Teilhabe ist ein demokratisches](#)  
144 [Grundrecht. Menschen mit Behinderungen in die Politik.](#)" haben wir bereits Maßnahmen  
145 beschlossen, die es nun gilt weiter voranzutreiben. Wir wollen außerdem den Leitfaden  
146 Barrierefreiheit zum Ende des Jahres überarbeiten und aktualisieren.

147 **Repräsentation von queeren Menschen:** Unser Einsatz für Bürgerrechte, z.B. für queere  
Rechte,  
148 spiegelt sich auch in unseren Strukturen wider: Rund ⅓ der Befragten geben queere sexuelle  
149 Identitäten oder Orientierungen an. Das ist weit über dem gesellschaftlichen Durchschnitt.  
150 Knapp 5 % der Befragten geben Gender abseits der binären Geschlechter an.

151 Dass die Repräsentation von queeren Menschen und die geschlechtliche Vielfalt sichergestellt  
152 sind, ist keine Selbstverständlichkeit. Die starke Repräsentation von queeren Menschen in  
153 unseren Parteistrukturen lässt sich sicherlich auch durch ihre starke strukturelle  
154 Einbindung und Interessenvertretung wie bspw. durch die Bundesarbeitsgemeinschaften  
155 Schwulen- und Lesbenpolitik erklären. Auch die starke historische Verbundenheit unserer  
156 Partei mit Bewegungen der queeren Community und unser politischer Einsatz für ihre Rechte  
157 macht unsere Partei zum politischen zu Hause queerer Menschen.

158 Der gesellschaftliche Rollback, der global stattfindet, hat Frauen und die LGBTIQ\*-  
159 Gemeinschaft zum Angriffsziel erklärt. Sie werden von rechten Akteur\*innen systematisch  
160 angegriffen. Mit einer klaren feministischen Programmatik müssen wir darauf politische  
161 Antworten finden. Unsere queeren Parteimitglieder wollen wir durch Empowerment,  
162 Antidiskriminierungsarbeit und Schulungen unterstützen und stärken.

### 163 **Maßnahmen, die wir bereits umsetzen und fortführen wollen**

164 Um das Vielfaltsstatut umzusetzen, sind wir gemeinsam schon einige Schritte gegangen:

165 Unser Diversitätsrat mit den Delegierten aus den Ländern, der Bundestags- und Europafraktion  
166 und den Bundesarbeitsgemeinschaften hat bereits mehrfach getagt und über die  
167 vielfaltspolitische Entwicklung der Partei beraten.

168 Außerdem hat im Dezember 2022 unser erster Vielfaltskongress stattgefunden, auf dem wir uns

169 mit Parteimitgliedern und Gästen aus der Zivilgesellschaft und Politik darüber ausgetauscht  
170 haben, wie wir eine Gesellschaft der Vielen gestalten und Diskriminierung abbauen können.

171 Mit der Ausbildung von 16 Aktiven in der Partei zu Diversitytrainer\*innen verankern wir das  
172 Wissen über Diskriminierung in unseren Parteistrukturen. Die ausgebildeten Trainer\*innen  
173 sind seit April 2023 im Einsatz und unterstützen vor allem Kreisverbände bei der Umsetzung  
174 des Vielfaltsstatuts vor Ort. Mit der Ausbildung von Diversity-Multiplikator\*innen 2024  
175 werden wir an die Diversity-Ausbildung anknüpfen, um Kreisverbände dabei zu unterstützen,  
176 Vielfalt in ihren Strukturen zu stärken und Diskriminierungen abzubauen.

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

179 Und: Durch unseren Aktionstopf Vielfalt finanzieren wir jedes Jahr Aktionen, die die Ziele  
180 des Vielfaltsstatuts fördern.

181 Gemeinsam mit GreenCampus werden wir 2024 ein Empowermentprogramm für Menschen aus  
182 diskriminierten Gruppen durchführen, die in unserer Partei politische Verantwortung  
183 übernehmen wollen.

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