

## **Beschluss** Vielfaltsumfrage 2023: Handlungsempfehlungen

Antragsteller\*innen:

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  
3 unser  
4 Vielfaltstatut beschlossen. Das Statut verankert Maßnahmen zum Abbau von  
5 Diskriminierung,  
6 Hürden und Barrieren in unserer Partei, mit dem Ziel, gleichberechtigte politische  
7 Teilhabe  
8 und Repräsentation für alle Menschen möglich zu machen.  
9  
10 Damit lösen wir bei uns ein, was wir für die Gesellschaft als Ganzes politisch fordern.  
11 Das  
12 Vielfaltstatut gibt uns in §1 Abs. 2 unter anderem den Auftrag, regelmäßig  
13 wissenschaftlich  
14 fundiert zu evaluieren, wie vielfältig wir als Partei bereits aufgestellt sind und welche  
15 gesellschaftlichen diskriminierten Gruppen bei uns noch unterrepräsentiert sind. Mit  
16 der  
17 Vielfaltserhebung 2023 haben wir die Zusammensetzung von 3.709 (Rücklaufquote 40  
18 %) GRÜNEN  
19 Amts- und Mandatsträger\*innen auf europäischer, Bundes- und Landesebene, sowie in  
20 den  
21 Kreisvorständen untersucht, um herauszufinden, bei welchen diskriminierten Gruppen  
22 zusätzlicher Handlungsbedarf besteht. Für die Befragung haben wir das unabhängige  
23 Forschungs- und Beratungsinstitut EAF Berlin beauftragt.  
24  
25 Aus den Ergebnissen der Vielfaltsumfrage lässt sich ableiten, dass wir eine Partei der  
26 Geschlechtergerechtigkeit sind. Mehr als die Hälfte der Befragten sind weiblich. Darauf  
27 können wir nach fast 40 Jahren Frauenstatut stolz sein. Es zeigt: Strukturelle  
28 Veränderung  
29 und die gezielte Förderung von Frauen wirken. Auf diesen Erfahrungen können wir für  
30 die  
31 Vielfaltsförderung aufbauen. Unser Einsatz für Bürger\*innenrechte, z.B. für queere  
32 Rechte,  
33 spiegelt sich auch in unseren Strukturen wider: Rund 1/5 der Befragten geben queere  
34 sexuelle  
35 Identitäten oder Orientierungen an. Das ist weit über dem gesellschaftlichen  
36 Durchschnitt,  
37 wenn auch gegenwärtig nicht das gesamte Spektrum gleichermaßen vertreten ist.  
38 Knapp 5 % der  
39 Befragten geben Geschlecht abseits der binären Geschlechter an.  
40  
41 Hervorzuheben ist außerdem der hohe Anteil der Bildungsaufsteiger\*innen in unserer  
42 Partei.  
43 61 % der Befragten gaben an, dass keines ihrer Elternteile einen akademischen

Abschluss

26 habe.

27 **Es zeigt sich aber auch, welche Personengruppen in Amt und Mandat**  
28 **unterrepräsentiert sind:**

28 **Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen ohne akademischen**  
29 **Abschluss, Menschen über 60**

29 **Jahre und Menschen mit Behinderungen.**

30 Dem wollen wir durch gezielte Maßnahmen entgegenwirken. Hierfür wollen wir in den  
31 nächsten

31 Monaten speziell dort einen Schwerpunkt setzen, wo wir strukturellen Nachholbedarf  
32 feststellen können. Bestehende Maßnahmen für alle weiteren im Vielfaltsstatut  
32 genannten

33 Gruppen wollen wir fortführen.

34

35 Menschen werden dort politisch aktiv, wo sie mit ihren Themen und Anliegen Gehör  
35 finden. Wir

36 wollen uns deshalb noch stärker mit den Themen auseinandersetzen, die die  
36 Betroffenen

37 beschäftigen. Dazu gehört auch, dass wir uns konsequent für eine Politik starkmachen,  
37 die

38 soziale Ungleichheiten abbaut. Dafür ist es wichtig die sozialen Auswirkungen unserer  
39 politischen Ideen stets zu prüfen. Unsere Politik muss dabei in Zusammenarbeit mit  
40 Selbstvertretungsorganisationen entstehen.

41

42 Um die Ziele des Statutes umzusetzen, müssen auch die Kreisverbände, die  
42 vielfaltspolitische

43 Arbeit vor Ort strukturell einbinden. Unter anderem sollen insbesondere große  
43 Kreisverbände

44 vielfaltspolitische Sprecher\*innen wählen, die geschult werden. Ihre Aufgabe sollten  
44 dabei

45 die Förderung und das Empowerment von Menschen mit Vielfaltsmerkmalen sowie die  
45 lokale

46 Identifizierung von potenziellen Kandidat\*innen sein, um vielfältigere Listen vor Ort zu  
47 ermöglichen. So kann die Umsetzung des Vielfaltsstatus strategisch gesteuert und  
47 strukturell

48 eingebunden werden.

49 Die Umsetzung der Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung sehen wir dabei stets  
49 als

50 Gemeinschaftsaufgabe. Es ist dabei unabhängig von eigener Betroffenheit die Aufgabe  
50 aller

51 Verantwortungsträger\*innen Aktive aus diskriminierten Gruppen zu fördern.

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

53 14 % der Befragten fallen laut Definition in die Gruppe der Menschen mit  
54 Migrationsgeschichte. Zum Vergleich: Laut Mikrozensus 2021 haben 27,5 % der  
54 Menschen in

55 Deutschland einen Migrationshintergrund (davon 14,6 % Deutsche mit  
55 Migrationshintergrund

56 und 12,9 % mit ausländischer Staatsangehörigkeit). Die Gruppe ist also

unterdurchschnittlich  
57 repräsentiert. Nur 4 % der Befragten bezeichnen sich selbst als Person of Color und  
0,8 %  
58 als Schwarz.

59 Bei Mandaten in Parlamenten (10,3 %) und Parteiämtern auf Bundes- oder  
Landesebene (10 %)  
60 ist der Anteil von BIPOC und Menschen mit Migrationshintergrund am höchsten. Bei  
den  
61 Parteiämtern auf Kreisebene (2,5 %) ist am wenigsten Diversität in Bezug auf die  
Kategorie  
62 Migrationshintergrund/BIPOC festzustellen.

### 63 **Maßnahmen**

#### 64 1. Selbstvertretungsstrukturen stärken

65 Wir wollen insbesondere BuntGrün, die eine wichtige Rolle in der Interessenvertretung  
und  
66 Empowerment von BIPOC spielen, stärker strukturell in den Parteistrukturen verankern.  
Aus  
67 dem Vielfaltscnt finanzieren wir ein jährliches Treffen der Koordinierungskreise von  
68 BuntGrün (bis zu 4 Personen pro BuntGrün-Netzwerk). Das Treffen dient zum  
Austausch, zur  
69 Weiterbildung und zum strategischen Austausch mit dem\*der vielfaltspolitischen  
Sprecher\*in.  
70 Wir wollen stark dafür werben, dass alle Bundesländer die Gründung von BuntGrün  
Netzwerken  
71 unterstützen. Diese sollen in die Landesstrukturen eingebunden sein und Mittel und  
72 Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen. Nachdem dieses Ziel erreicht ist, soll  
ein  
73 Bundesgremium BuntGrün gegründet werden, in dem aus jedem Landesverband zwei  
Delegierte  
74 vertreten sind.

#### 75 Repräsentation im Diversitätsrat:

76 Damit die bereits bestehenden Netzwerke zwei Delegierte in den Diversitätsrat  
entsenden  
77 können, sollen die Landesgruppen von BuntGrün jeweils zwei/vier Delegierte zu einem  
78 zweijährlichen Netzwerktreffen entsenden. Auf diesem Netzwerktreffen werden die  
Delegierten  
79 für den Diversitätsrat gewählt. Der Bundesverband bezuschusst das Treffen aus dem  
80 Vielfaltscnt mit 5.000 Euro. Die Reisekosten für die zwei/vier Delegierten zum  
81 Netzwerktreffen werden vom entsprechenden Landesverband übernommen.

#### 82 2. Weiterbildung/Empowerment:

83 Wir wollen Menschen mit Migrationsgeschichte gezielter weiterbilden und empoweren.  
Hierbei  
84 sollte der Fokus insbesondere auf der Übernahme von Ämtern auf Kreisebene liegen,  
da sie  
85 dort besonders unterrepräsentiert sind.  
86 Das Empowermentprogramm, das wir gemeinsam mit GreenCampus 2024 anbieten,

kann hierfür ein  
87 erster Schritt sein. Gleichzeitig wollen wir die Landesverbände dazu ermutigen,  
weitere  
88 Empowerment- und Mentoringprogramme für Menschen mit Migrationsgeschichte  
anzubieten. Bei  
89 der Nachwuchsförderung setzen wir auf eine Auseinandersetzung mit den  
individuellen Talenten  
90 und Interessen einer Person.

91 Wir wollen Landesverbände aus den Mitteln des Vielfaltscent stärker als bisher dabei  
92 unterstützen, Menschen mit Migrationshintergrund und BIPOC auf ihrem Weg in ein  
politisches  
93 Amt oder Mandat, beispielsweise durch Patenschafts- und Mentoringprogramme  
strategisch zu  
94 begleiten. Auch als Arbeitgeberin sehen wir uns dem Vielfaltsstatut verpflichtet und  
wollen  
95 die Repräsentation von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen auch in diesem  
Sinne  
96 stärken. Ein wichtiges Element dabei ist die breit fundierte Antidiskriminierungsarbeit  
an  
97 der Basis, die auch intersektionale Mechanismen in den Blick nimmt. Um Menschen  
aus  
98 diskriminierten Gruppen gleiche Chancen innerhalb der Partei zu eröffnen, erarbeiten  
wir  
99 Maßnahmen, um insbesondere in den Kreisverbänden alle aktiven Mitglieder erreichen  
zu  
100 können.

### 101 3. Zielgruppenansprache

102 Um mehr Menschen mit Migrationsgeschichte für unsere Partei zu gewinnen, wollen  
wir uns noch  
103 stärker als bisher mit der strategischen Zielgruppenansprache beschäftigen. Seien es  
104 gezielte Mitgliederanwerbekampagnen, die Vermittlung von Grünen Positionen und  
Inhalten über  
105 Presse und Social-Media-Kanäle – hier wollen wir unsere strategische Ansprache  
erweitern.  
106 Die vielfaltspolitische Sprecherin wird hierzu in den engen Austausch mit Expert\*innen  
gehen  
107 und Vorschläge zur Zielgruppenansprache vorlegen.

### 108 4. Programmatik

109 Als Partei gehen wir diesen Vielfaltsprozess insbesondere deswegen an, weil wir  
wissen, dass  
110 unsere Grüne Programmatik dadurch nur gewinnen kann: Die Vielfalt unserer  
Gesellschaft birgt  
111 diverse Erfahrungen und Perspektiven auf die Herausforderungen unserer Zeit.  
Der\*Die  
112 vielfaltspolitische Sprecher\*in vertieft und verstetigt dazu den regelmäßigen  
Austausch mit  
113 migrantischen Selbstorganisationen, Organisationen, die die Frage von Empowerment

in den  
114 Mittelpunkt setzen sowie Initiativen, die sich gegen Rassismus und Antisemitismus  
einsetzen.  
115 Wir wollen uns noch stärker mit den Themen beschäftigen, für die sich Menschen mit  
116 Migrationsgeschichte häufig einsetzen und dies in unser politische Handeln  
übersetzen.

## 117 2. **Menschen mit Ausbildung und/oder ohne akademischen Abschluss**

118 65 % der Befragten gaben an, einen akademischen Abschluss erworben zu haben.  
Zum Vergleich:  
119 In Deutschland haben 18,5 % einen akademischen Abschluss. 28 % gaben an, eine  
abgeschlossene  
120 Lehre oder Berufsausbildung zu haben. Zum Vergleich: In der Gesamtbevölkerung sind  
es 41,7 %

### 121 **Maßnahmen**

122 Den Austausch mit HandwerksGrün und GewerkschaftsGrün wollen wir durch  
regelmäßige  
123 Veranstaltungen und Workshopformate verstetigen. So erschließen wir neue  
Zielgruppen und  
124 bauen die programmatische Arbeit in diesen Themenfeldern kontinuierlich aus. Sowohl

125 HandwerksGrün als auch GewerkschaftsGrün sollen kooptierte Mitglieder in den  
Diversitätsrat  
126 entsenden.

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

130 Unsere Empowerment- und Mentoringprogramme wollen wir auch gezielt auf  
Menschen mit  
131 beruflicher Ausbildung oder Lehre zuschneiden. Hierzu wollen wir gemeinsam mit  
HandwerksGrün  
132 und GewerkschaftGrün Formate entwickeln, die dazu ermutigen, bei uns politische  
133 Verantwortung zu übernehmen.

134 Menschen werden dort politisch aktiv, wo sie das Gefühl haben, sich für ihre Themen  
135 einsetzen zu können. Dies hängt oft eng mit eigenen erlebten  
Ungerechtigkeitserfahrungen  
136 zusammen, wie das Erleben von sozialer Ungleichheit. Als GRÜNE ist für uns klar, dass  
wir  
137 uns konsequent für eine soziale Politik einsetzen, die den gesellschaftlichen  
Zusammenhalt  
138 stärkt und Ungleichheiten abbaut. In der Außenwirkung unserer Partei schlägt sich das  
nicht  
139 immer nieder. Mit einer konsequenten Außenwirkung und starken Kampagnen können  
wir genau  
140 dort ansetzen. Wir wollen starke Bündnisse schmieden, um noch mehr Menschen

davon zu  
141 überzeugen, bei uns mitzuwirken.

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

143 Mit Blick auf die Altersgruppen zeigt sich eine unterschiedliche Verteilung bei den  
Rollen  
144 in der Partei. Am jüngsten sind die Angestellten der Bundesgeschäftsstelle, am  
ältesten die  
145 Parteiämter auf Kreisebene, die gleichzeitig auch am gleichmäßigsten verteilt sind.  
146 Insbesondere in Parteiämtern auf Bundes- oder Landesebene sind Menschen über 60  
Jahre mit 8  
147 % deutlich unterrepräsentiert.

#### 148 **Maßnahmen**

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

154 Gemeinsam mit den Grünen Alten wird der\*die vielfaltspolitische\*r Sprecher\*in weitere  
155 Maßnahmen zur strukturellen Stärkung erarbeiten. Der\*die vielfaltspolitische  
Sprecher\*in  
156 berät dabei mit den Grünen Alten auch über die Programmatik von BÜNDNIS 90/DIE  
GRÜNEN.

#### 157 **Weitere Ergebnisse und Handlungsfelder**

158 **Repräsentation von Menschen mit Behinderung:** Knapp 10 % haben für ihre  
Behinderung eine  
159 amtliche Bescheinigung, 6 % einen Schwerbehinderungsgrad (im Vergleich: 9,4 % der  
Menschen  
160 in Deutschland haben eine Schwerbehinderung). Aufgrund dieser deutlichen  
161 Unterrepräsentierung ist weiterhin ein Empowerment und eine Förderung von  
Menschen mit  
162 Schwerbehinderungen erforderlich.

163  
164 Etwa ¼ der Befragten lebt mit einer chronischen körperlichen oder psychischen  
Erkrankung,  
165 die Anteile sind unter den jüngeren Befragten höher.

166 Maßnahmen: Menschen mit Behinderung erleben in Deutschland sehr häufig  
Diskriminierung und  
167 werden in politischen Debatten zu wenig berücksichtigt. Als Partei werden wir  
konsequent und  
168 in Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen und der BAG Behindertenpolitik  
daran  
169 arbeiten, dass unsere Strukturen inklusiver werden. Handlungsleitend für uns ist

Artikel 29

- 170 der UN-Behindertenrechtskonvention. In Zusammenarbeit mit  
Selbstvertretungsorganisationen
- 171 müssen wir sowohl innerhalb unserer Partei als auch gesamtgesellschaftlich weiterhin  
daran
- 172 arbeiten, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sichergestellt ist.
- 173 Mit dem Beschluss des Diversitätsrates "[Politische Teilhabe ist ein demokratisches](#)  
174 [Grundrecht. Menschen mit Behinderungen in die Politik.](#)" haben wir bereits  
Maßnahmen
- 175 beschlossen, die es nun gilt weiter voranzutreiben. Wir wollen außerdem den Leitfaden
- 176 Barrierefreiheit zum Ende des Jahres überarbeiten und aktualisieren.
- 177 **Repräsentation von queeren Menschen:** Unser Einsatz für Bürger\*innenrechte,  
z.B. für queere
- 178 Rechte, spiegelt sich auch in unseren Strukturen wider: Rund  $\frac{1}{5}$  der Befragten geben  
queere
- 179 sexuelle Identitäten oder Orientierungen an. Das ist weit über dem gesellschaftlichen  
180 Durchschnitt. Knapp 5 % der Befragten geben das Geschlecht abseits der binären  
Geschlechter
- 181 an. Wir sind uns aber bewusst, dass nicht alle Teile der queeren Gemeinschaft  
gleichermaßen
- 182 vertreten sind und behalten die Repräsentation von lesbischen, trans, inter,  
nichtbinären
- 183 und a-geschlechtlichen Personen im Blick.
- 184 Dass die Repräsentation von queeren Menschen und die geschlechtliche Vielfalt  
sichergestellt
- 185 sind, ist keine Selbstverständlichkeit. Die starke Repräsentation von queeren  
Menschen in
- 186 unseren Parteistrukturen lässt sich sicherlich auch durch ihre starke strukturelle  
187 Einbindung und Interessenvertretung wie bspw. durch die  
Bundesarbeitsgemeinschaften
- 188 Lesbenpolitik und Schwulenpolitik erklären. Auch die starke historische Verbundenheit  
189 unserer Partei mit Bewegungen der queeren Community und unser politischer Einsatz  
für ihre
- 190 Rechte macht unsere Partei zum politischen Zuhause queerer Menschen.
- 191 Der gesellschaftliche Rollback, der global stattfindet, hat Frauen und queere Menschen  
zum
- 192 Angriffsziel erklärt. Sie werden von rechten Akteur\*innen systematisch angegriffen. Mit
- 193 einer klaren feministischen Programmatik müssen wir darauf politische Antworten  
finden.
- 194 Unsere queeren Parteimitglieder wollen wir durch Empowerment,  
Antidiskriminierungsarbeit und
- 195 Schulungen unterstützen und stärken.
- 196 **Maßnahmen, die wir bereits umsetzen und fortführen wollen**
- 197 Um das Vielfaltsstatut umzusetzen, sind wir gemeinsam schon einige Schritte  
gegangen:

198 Unser Diversitätsrat mit den Delegierten aus den Ländern, der Bundestags- und  
199 Europafraktion  
200 und den Bundesarbeitsgemeinschaften hat bereits mehrfach getagt und über die  
201 vielfaltspolitische Entwicklung der Partei beraten.

201 Außerdem hat im Dezember 2022 unser erster Vielfaltskongress stattgefunden, auf  
202 dem wir uns  
203 mit Parteimitgliedern und Gästen aus der Zivilgesellschaft und Politik darüber  
204 ausgetauscht  
205 haben, wie wir eine Gesellschaft der Vielen gestalten und Diskriminierung abbauen  
206 können.

204 Mit der Ausbildung von 16 Aktiven in der Partei zu Diversitytrainer\*innen verankern wir  
205 das  
206 Wissen über Diskriminierung in unseren Parteistrukturen. Die ausgebildeten  
207 Trainer\*innen  
208 sind seit April 2023 im Einsatz und unterstützen vor allem Kreisverbände bei der  
209 Umsetzung  
210 des Vielfaltsstatuts vor Ort. Mit der Ausbildung von Diversity-Multiplikator\*innen 2024  
211 werden wir an die Diversity-Ausbildung anknüpfen, um Kreisverbände dabei zu  
212 unterstützen,  
213 Vielfalt in ihren Strukturen zu stärken und Diskriminierungen abzubauen.

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

212 Und: Durch unseren Aktionstopf Vielfalt finanzieren wir jedes Jahr Aktionen, die die  
213 Ziele  
214 des Vielfaltsstatuts fördern.

214 Gemeinsam mit GreenCampus werden wir 2024 ein Empowermentprogramm für  
215 Menschen aus  
216 diskriminierten Gruppen durchführen, die in unserer Partei politische Verantwortung  
217 übernehmen wollen.

218 Wir wollen unsere Mitglieder vor Diskriminierung schützen und Diskriminierungsfälle  
219 aktiv  
220 bearbeiten. Dazu hat der Bundesverband eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die  
221 Empfehlungen zum  
222 Aufbau einer Beschwerdestruktur und zur Erfassung von Diskriminierungsfällen  
223 machen soll.

221 Darüber hinaus wollen wir uns stärker mit Parteiaustrittsgründen beschäftigen, da sie  
222 Aufschluss darüber geben können, welche Maßnahmen zur inklusiven Gestaltung  
223 unserer  
224 Strukturen notwendig sind.

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