

Vielfaltsumfrage 2023: Handlungsempfehlungen



1. ordentlicher Diversitätsrat 2024
19. - 20.04.2024, Berlin

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 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 Bürger*innenrechte, 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 wenn auch gegenwärtig nicht das gesamte Spektrum gleichermaßen vertreten ist. Knapp 5 %
23 der

23 Befragten geben Geschlecht abseits der binären Geschlechter an.

24 Hervorzuheben ist außerdem der hohe Anteil der Bildungsaufsteiger*innen in unserer Partei.
25 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
unterrepräsentiert sind:**

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

29 **Jahre und Menschen mit Behinderungen.**

30 Dem wollen wir durch gezielte Maßnahmen entgegenwirken. Hierfür wollen wir in den nächsten
 31 Monaten speziell dort einen Schwerpunkt setzen, wo wir strukturellen Nachholbedarf
 32 feststellen können. Bestehende Maßnahmen für alle weiteren im Vielfaltsstatut genannten
 33 Gruppen wollen wir fortführen.

34

35 Menschen werden dort politisch aktiv, wo sie mit ihren Themen und Anliegen Gehör finden. Wir
 36 wollen uns deshalb noch stärker mit den Themen auseinandersetzen, die die Betroffenen
 37 beschäftigen. Dazu gehört auch, dass wir uns konsequent für eine Politik starkmachen, 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 vielfaltspolitische
 43 Arbeit vor Ort strukturell einbinden. Unter anderem sollen insbesondere große Kreisverbände
 44 vielfaltspolitische Sprecher*innen wählen, die geschult werden. Ihre Aufgabe sollten dabei
 45 die Förderung und das Empowerment von Menschen mit Vielfaltsmerkmalen sowie die 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 strukturell
 48 eingebunden werden.

49 Die Umsetzung der Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung sehen wir dabei stets als
 50 Gemeinschaftsaufgabe. Es ist dabei unabhängig von eigener Betroffenheit die Aufgabe 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 Menschen in
 55 Deutschland einen Migrationshintergrund (davon 14,6 % Deutsche mit 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 %) ist der Anteil von BIPoC und Menschen mit Migrationshintergrund am höchsten. Bei den
 60 Parteiämtern auf Kreisebene (2,5 %) ist am wenigsten Diversität in Bezug auf die Kategorie
 61 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 Vielfaltscent 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
74 Delegierte
75 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 Vielfaltscent 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 ⅓ 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 Europafraktion
199 und den Bundesarbeitsgemeinschaften hat bereits mehrfach getagt und über die
200 vielfaltspolitische Entwicklung der Partei beraten.

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

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

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

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

217

218 Wir wollen unsere Mitglieder vor Diskriminierung schützen und Diskriminierungsfälle aktiv
219 bearbeiten. Dazu hat der Bundesverband eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Empfehlungen zum

220 Aufbau einer Beschwerdestruktur und zur Erfassung von Diskriminierungsfällen machen soll.

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

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