BESCHLUSS

Vielfaltsumfrage 2023: Handlungsempfehlungen

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN

1. ordentlicher Diversitätsrat 2024
19. - 20.04.2024, Berlin

Antragsteller*innen:
Tagesordnungspunkt: TOP 7 Handlungsempfehlungen Vielfaltsumfrage 2023

Antragstext

Vielfaltsumfrage 2023: Handlungsempfehlungen

Als erste Partei in Deutschland haben wir auf unserem Parteitag im November 2020 unser Vielfaltsstatut beschlossen. Das Statut verankert Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung, Hürden und Barrieren in unserer Partei, mit dem Ziel, gleichberechtigte politische Teilhabe und Repräsentation für alle Menschen möglich zu machen.

Damit lösen wir bei uns ein, was wir für die Gesellschaft als Ganzes politisch fordern. Das Vielfaltsstatut gibt uns in §1 Abs. 2 unter anderem den Auftrag, regelmäßig wissenschaftlich fundiert zu evaluieren, wie vielfältig wir als Partei bereits aufgestellt sind und welche gesellschaftlichen diskriminierten Gruppen bei uns noch unterrepräsentiert sind. Mit der Vielfaltserhebung 2023 haben wir die Zusammensetzung von 3.709 (Rücklaufquote 40 %) GRÜNEN Amts- und Mandatsträger*innen auf europäischer, Bundes- und Landesebene, sowie in den Kreisvorständen untersucht, um herauszufinden, bei welchen diskriminierten Gruppen zusätzlicher Handlungsbedarf besteht. Für die Befragung haben wir das unabhängige Forschungs- und Beratungsinstitut EAF Berlin beauftragt.

Aus den Ergebnissen der Vielfaltsumfrage lässt sich ableiten, dass wir eine Partei der Geschlechtergerechtigkeit sind. Mehr als die Hälfte der Befragten sind weiblich. Darauf können wir nach fast 40 Jahren Frauenstatut stolz sein. Es zeigt: Strukturelle Veränderung und die gezielte Förderung von Frauen wirken. Auf diesen Erfahrungen können wir für die Vielfaltsförderung aufbauen. Unser Einsatz für Bürger*innenrechte, z.B. für queere Rechte, spiegelt sich auch in unseren Strukturen wider: Rund ⅕ der Befragten geben queere sexuelle Identitäten oder Orientierungen an. Das ist weit über dem gesellschaftlichen Durchschnitt, wenn auch gegenwärtig nicht das gesamte Spektrum gleichermaßen vertreten ist. Knapp 5 % der Befragten geben Geschlecht abseits der binären Geschlechter an.

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

Es zeigt sich aber auch, welche Personengruppen in Amt und Mandat unterrepräsentiert sind: Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen ohne akademischen Abschluss, Menschen über 60 Jahre und Menschen mit Behinderungen.

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

Menschen werden dort politisch aktiv, wo sie mit ihren Themen und Anliegen Gehör finden. Wir wollen uns deshalb noch stärker mit den Themen auseinandersetzen, die die Betroffenen beschäftigen. Dazu gehört auch, dass wir uns konsequent für eine Politik starkmachen, die soziale Ungleichheiten abbaut. Dafür ist es wichtig die sozialen Auswirkungen unserer politischen Ideen stets zu prüfen. Unsere Politik muss dabei in Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisiationen entstehen.

Um die Ziele des Statutes umzusetzen, müssen auch die Kreisverbände, die vielfaltspolitische Arbeit vor Ort strukturell einbinden. Unter anderem sollen insbesondere große Kreisverbände vielfaltspolitische Sprecher*innen wählen, die geschult werden. Ihre Aufgabe sollten dabei die Förderung und das Empowerment von Menschen mit Vielfaltsmerkmalen sowie die lokale Identifizierung von potenziellen Kandidat*innen sein, um vielfältigere Listen vor Ort zu ermöglichen. So kann die Umsetzung des Vielfaltsstatus strategisch gesteuert und strukturell eingebunden werden.

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

1. Menschen mit Migrationshintergrund / People of Colour

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

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 Parteiämtern auf Kreisebene (2,5 %) ist am wenigsten Diversität in Bezug auf die Kategorie Migrationshintergrund/BIPoC festzustellen.

Maßnahmen

1. Selbstvertretungsstrukturen stärken

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

Repräsentation im Diversitätsrat:

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

2. Weiterbildung/Empowerment:

Wir wollen Menschen mit Migrationsgeschichte gezielter weiterbilden und empowern. Hierbei sollte der Fokus insbesondere auf der Übernahme von Ämtern auf Kreisebene liegen, da sie dort besonders unterrepräsentiert sind.
Das Empowermentprogramm, das wir gemeinsam mit GreenCampus 2024 anbieten, kann hierfür ein erster Schritt sein. Gleichzeitig wollen wir die Landesverbände dazu ermutigen, weitere Empowerment- und Mentoringprogramme für Menschen mit Migrationsgeschichte anzubieten. Bei der Nachwuchsförderung setzen wir auf eine Auseinandersetzung mit den individuellen Talenten und Interessen einer Person.

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

3. Zielgruppenansprache

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

4. Programmatik

Als Partei gehen wir diesen Vielfaltsprozess insbesondere deswegen an, weil wir wissen, dass unsere Grüne Programmatik dadurch nur gewinnen kann: Die Vielfalt unserer Gesellschaft birgt diverse Erfahrungen und Perspektiven auf die Herausforderungen unserer Zeit. Der*Die vielfaltspolitische Sprecher*in vertieft und verstetigt dazu den regelmäßigen Austausch mit migrantischen Selbstorganisationen, Organisationen, die die Frage von Empowerment in den Mittelpunkt setzen sowie Initiativen, die sich gegen Rassismus und Antisemitismus einsetzen.
Wir wollen uns noch stärker mit den Themen beschäftigen, für die sich Menschen mit Migrationsgeschichte häufig einsetzen und dies in unser politische Handeln übersetzen.

2. Menschen mit Ausbildung und/oder ohne akademischen Abschluss

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

Maßnahmen

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

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

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

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

3. Ältere Menschen (insb. Ü60)

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

Maßnahmen

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

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

Weitere Ergebnisse und Handlungsfelder

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

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

Maßnahmen: Menschen mit Behinderung erleben in Deutschland sehr häufig Diskriminierung und werden in politischen Debatten zu wenig berücksichtigt. Als Partei werden wir konsequent und in Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen und der BAG Behindertenpolitik daran arbeiten, dass unsere Strukturen inklusiver werden. Handlungsleitend für uns ist Artikel 29 der UN-Behindertenrechtskonvention. In Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen müssen wir sowohl innerhalb unserer Partei als auch gesamtgesellschaftlich weiterhin daran arbeiten, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sichergestellt ist.

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

Repräsentation von queeren Menschen: Unser Einsatz für Bürger*innenrechte, z.B. für queere Rechte, spiegelt sich auch in unseren Strukturen wider: Rund ⅕ der Befragten geben queere sexuelle Identitäten oder Orientierungen an. Das ist weit über dem gesellschaftlichen Durchschnitt. Knapp 5 % der Befragten geben das Geschlecht abseits der binären Geschlechter an. Wir sind uns aber bewusst, dass nicht alle Teile der queeren Gemeinschaft gleichermaßen vertreten sind und behalten die Repräsentation von lesbischen, trans, inter, nichtbinären und a-geschlechtlichen Personen im Blick.

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

Der gesellschaftliche Rollback, der global stattfindet, hat Frauen und queere Menschen zum Angriffsziel erklärt. Sie werden von rechten Akteur*innen systematisch angegriffen. Mit einer klaren feministischen Programmatik müssen wir darauf politische Antworten finden. Unsere queeren Parteimitglieder wollen wir durch Empowerment, Antidiskriminierungsarbeit und Schulungen unterstützen und stärken.

Maßnahmen, die wir bereits umsetzen und fortführen wollen

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

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

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

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

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

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

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

Wir wollen unsere Mitglieder vor Diskriminierung schützen und Diskriminierungsfälle aktiv bearbeiten. Dazu hat der Bundesverband eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Empfehlungen zum Aufbau einer Beschwerdestruktur und zur Erfassung von Diskriminierungsfällen machen soll. Darüber hinaus wollen wir uns stärker mit Parteiaustrittsgründen beschäftigen, da sie Aufschluss darüber geben können, welche Maßnahmen zur inklusiven Gestaltung unserer Strukturen notwendig sind.

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