

## **DIV-01** Antrag DIV-01: „Plural nach vorne“

Antragsteller\*in: Landesvorstand

Beschlussdatum: 09.11.2017

### Plural nach vorne. Gesellschaftliche Vielfalt in unserer Partei fördern

#### 1 **Plural nach vorne. Gesellschaftliche Vielfalt in unserer Partei fördern**

2 Unsere Gesellschaft ist heute vielfältiger und bunter denn je. In einer  
3 Demokratie muss die aktive, sichtbare und gerechte Teilhabe aller möglich sein.  
4 Davon sind wir derzeit weit entfernt. Nur zu oft werden Menschen aufgrund des  
5 (zugeschriebenen) Migrationshintergrundes, ihres Namens, ihrer Religion, ihrer  
6 „Hautfarbe“, ihres Äußeren, ihrer sexuellen Orientierung und  
7 Geschlechtsidentität, ihres sozio-ökonomischen Hintergrundes, Alters oder ihrer  
8 Behinderung diskriminiert und/oder ausgeschlossen.

9 Diskriminierungen und Ausschlussmechanismen abzubauen, ist eine der zentralen  
10 Aufgaben bündnisgrüner Politik. Wer die Gesellschaft ändern will, muss bei sich  
11 selbst beginnen.

12 Als politische Partei tragen wir Grüne eine besondere Verantwortung dafür, dass  
13 sich die Vielfalt unserer Gesellschaft in unseren politischen Prozessen und  
14 Strukturen selbst widerspiegelt. Es ist uns ein besonderes Anliegen, allen  
15 Berliner\*innen gleichermaßen eine politische Teilhabe und speziell die  
16 Mitwirkung an parteipolitischer Arbeit zu ermöglichen und Barrieren abzubauen.  
17 Hierzu hat die AG Diversität ihre ersten Arbeitsergebnisse Anfang 2016 im LA  
18 vorgestellt und in den letzten Monaten weiterentwickelt.

19 Jetzt wollen wir uns auf den Weg machen, unsere Strukturen verbessern und durch  
20 verschiedene Maßnahmen dauerhaft pluraler und vielfältiger werden.

#### 21 **Dauerhafte Strukturen schaffen - der Diversity-Rat und die Anti-** 22 **Diskriminierungsstelle**

23 Eine Partei wie Bündnis 90/Die Grünen vielfältiger und diverser aufzustellen,  
24 gelingt nicht von heute auf morgen. Es braucht dazu einen langen Atem, aktive,  
25 nimmersatte Aktivist\*innen, dauerhafte Strukturen und echte Macht. Deshalb ist  
26 es von zentraler Bedeutung, Strukturen zu schaffen, die den Diversitätsprozess  
27 dauerhaft begleiten und fördern. Zu diesem Zweck führen Bündnis 90/Die Grünen  
28 Berlin den Diversity-Rat und die Anti-Diskriminierungsstelle ein.

29 Der Diversity-Rat schlägt dem Landesvorstand einen konkreten Maßnahmenplan vor,  
30 der durch das Diversity-Budget im Landeshaushalt ermöglicht werden soll,  
31 erarbeitet Diversity-Strategien, debattiert aktuelle Problemstellungen und  
32 erstellt in Zusammenarbeit mit dem Landesvorstand den zweijährlichen Diversity-  
33 Bericht. Der Landesvorstand verabschiedet den Maßnahmenplan des Diversity-Rats  
34 und trägt dafür Sorge, dass der Diversity-Rat mindestens einmal jährlich zu  
35 einer Sitzung zusammentrifft. Dem Rat steht frei, sich darüber hinaus selbst zu  
36 organisieren. Die im weiteren Antrag aufgeführten Maßnahmen und Mittel werden,  
37 auch aus finanziellen Gründen, nicht alle sofort umsetzbar sein. Es obliegt dem  
38 Diversity-Rat in welcher Reihenfolge und Priorisierung diese stattfinden.

39 Der Diversity-Rat besteht aus den Diversity-Beauftragten und den Anti-  
40 Diskriminierungsbeauftragten (s.u.). Darüber hinaus kann der Diversity-Rat vier  
41 Personen (quotiert) kooptiert aufnehmen, die alle zwei Jahre vom Diversity-Rat  
42 selbst gewählt werden, um dadurch in diesem Bereich aktive Personen und  
43 Expert\*innen mit einbinden zu können.

44 Jeder Bezirksvorstand, der Landesvorstand, der KV Kreisfrei sowie jede  
45 innerparteiliche Vereinigung ernennt aus ihrem Vorstand eine\*n Diversity-  
46 Beauftragte\*n. Neben der Teilnahme am Diversity-Rat sollen die Diversity-  
47 Beauftragten auch in ihren jeweiligen Strukturen und Gliederungen die  
48 Antidiskriminierungsstelle bekannt machen und die Fortentwicklung der Diversität  
49 des Verbandes im Blick behalten. Zur Erfüllung seiner Aufgaben gibt sich der  
50 Diversity-Rat eine Geschäftsordnung.

#### 51 **Die Anti-Diskriminierungsstelle**

52 Ähnlich wie die Beschwerdestelle für Fälle sexueller Belästigung richtet der  
53 Landesverband eine Antidiskriminierungsstelle auf ehrenamtlicher Basis ein. Ihre  
54 Bekanntmachung erfolgt auf der Homepage, durch Ankündigungen im Newsletter und  
55 in den Gremien, durch eine eigene Email-Adresse und mögliche Sprechstunden. Sie  
56 umfasst zwei ehrenamtlich aktive Personen (quotiert) die auf einem  
57 Landesausschuss für jeweils zwei Jahre gewählt werden.

58 Die Anti-Diskriminierungsstelle soll Betroffenen die Möglichkeit bieten,  
59 Diskriminierungserfahrungen aufzuarbeiten sowie zukünftigen Diskriminierungen  
60 möglichst vorzubeugen. Sie stellt mit Unterstützung der Landesgeschäftsstelle  
61 eine Erfassung von Diskriminierungen innerhalb der Partei sicher und ermöglicht  
62 somit die Erarbeitung von Gegenstrategien durch den Diversity-Rat und den  
63 Landesvorstand. So soll ein Raum geschaffen werden, in dem Parteimitglieder  
64 geschützt persönliche, strukturelle oder institutionelle Diskriminierung im  
65 Rahmen des Parteiengagements ansprechen können. Die Antidiskriminierungsstelle  
66 unterrichtet den Landesvorstand regelmäßig über Diskriminierungsfälle und bringt  
67 Lösungsvorschläge mit ein.

68 Es ist wünschenswert, dass die\*der Anti-Diskriminierungsbeauftragte  
69 machtkritische Gender- und Diversity-Kompetenzen mitbringen, empathisch und  
70 offen gegenüber den vielfältigen Erfahrungen innerhalb der Parteistrukturen ist  
71 und sich mit den Strukturen des Berliner Landesverbands auskennt. Um Schulungen  
72 und Weiterbildungen zu ermöglichen, stellt der Landesverband ab seinem nächsten  
73 Haushalt ein dafür vorgesehenes Budget ein.

#### 74 **Innerparteiliche Teilhabe**

75 Damit die Partei insgesamt diverser wird und viele verschiedene  
76 gesellschaftliche Gruppen anspricht, ist es wichtig, dass Teilhabe möglichst  
77 unkompliziert und ohne große Hürden geschehen kann. Wir wollen daher auch  
78 zukünftig bei Landesparteitagen und Landesmitgliederversammlungen garantieren,  
79 dass bei Bedarf Gebärdensprachdolmetschung gewährleistet und in barrierefreien  
80 Räumen getagt wird.

81 Für uns ist entscheidend, dass Politik mit Familien- und Sozialleben vereinbar  
82 ist. Daher ist es wichtig, dass Kinderbetreuung angeboten wird, und dass  
83 Sitzungen und Versammlungen durch klare Anfangs- und Endzeiten begrenzt werden.

84 Auch die Erfahrung, dass die eigene Stimme zählt, ist von großer Bedeutung.  
85 Gerade eine Landes- oder Kreismitgliederversammlung, bei der alle – unabhängig

86 von Pass und Alter – mitstimmen dürfen, ist dabei eine entscheidende Größe. Auf  
87 Landesebene werden wir dafür Sorge tragen, dass die Einladungen besser  
88 verständlich werden und die Mandatsprüfung für Menschen mit potenzieller  
89 Rassismuserfahrung sensibilisiert wird.

90 In der alltäglichen Parteiarbeit anzukommen, ist für viele oft schwer und voller  
91 gläserner Decken. Diese zu durchstoßen muss unser aller Ansporn sein. Oft sind  
92 gerade Maßnahmen wie eine aktive Neumitglieder-Arbeit, pro-aktive und  
93 freundliche Ansprache oder Erstredner\*innenquoten sehr probate Mittel, um  
94 Menschen aktiv zur Mitarbeit zu motivieren.

#### 95 **Empowerment für Menschen mit (potenzieller) Rassismuserfahrung**

96 Grüne (Neu-)Mitglieder brauchen Anlaufstellen und „Orte“ innerhalb der Partei,  
97 die ihren spezifischen Interessen und Bedürfnissen gerecht werden. Hierfür haben  
98 sich insbesondere selbstorganisierte Netzwerke, Arbeitszusammenhänge und  
99 Empowerment-Räume wie „Bunt-Grün“ als geeignet erwiesen, auch um  
100 (eigene/beobachtete) Diskriminierungs- bzw. Rassismuserfahrungen thematisieren  
101 zu können. Dies darf umgekehrt nicht bedeuten, dass alle anderen Gliederungen  
102 keine Notwendigkeit sehen, solche Problemlagen zum Thema zu machen.

103 Es ist entscheidend, dass diese Netzwerke und Arbeitszusammenhänge nicht im  
104 luftleeren Raum agieren, sondern auch konkret und handfest mit Ressourcen  
105 arbeiten können. Angebote zum Empowerment (wie Rhetorikseminare) oder  
106 Schutzräume sind dabei Möglichkeiten der Verstetigung dieser Arbeit. Die konkret  
107 durchzuführenden Maßnahmen können beim Diversity-Rat beantragt werden.

#### 108 **Diversity-Trainings**

109 Um die Partei noch stärker für das Thema Diversity zu sensibilisieren und für  
110 den Umgang damit zu befähigen, ist es wichtig, regelmäßige Fortbildungen in  
111 Kooperation mit internen und externen Expert\*innen anzubieten. Der Fokus soll  
112 zunächst auf Diversity-Trainings mit Schwerpunkt Antirassismus und Empowerment  
113 je nach Zielgruppe liegen. Dadurch sollen Vorstände und andere  
114 Funktionsträger\*innen in einem ersten Schritt insbesondere für Formen und  
115 Wirkungsweisen rassistischer Diskriminierung sensibilisiert und befähigt werden,  
116 damit kompetent, reflektiert, (selbst)kritisch und verantwortungsvoll umzugehen.  
117 Gerade für die Diversity-Beauftragten ist die Teilnahme elementar.

118 Darüber hinaus ist es auf Dauer wünschenswert, selbst Trainer\*innen durch  
119 sogenannte „Train the Trainer“-Programme auszubilden, die ihr Wissen im  
120 Anschluss weitergeben können. Ziel ist es, die Mitglieder so auszubilden, dass  
121 sie ihr Wissen und ihre Erfahrung in den Bezirken und den  
122 Landesarbeitsgemeinschaften weitergeben können und damit in die Breite der  
123 gesamten Partei hineinwirken. Die jeweiligen konkreten Angebote schlägt der  
124 Diversity-Rat auf Basis seines Budgets dem Landesvorstand vor, der diese  
125 Angebote im Rahmen des Diversity-Budgets bestätigt.

#### 126 **Diversität und Diversity-Kompetenz auf Personalebene ausbauen**

127 Um die Diversität unter den Mitarbeiter\*innen in unseren Geschäftsstellen und  
128 Fraktionen zu erhöhen, sollen Stellenausschreibungen zukünftig entsprechende  
129 Formulierungen enthalten, um die Zahl der Bewerber\*innen mit (potenziellen)  
130 Rassismuserfahrungen zu erhöhen. Um die Diversity-Kompetenz des vorhandenen  
131 Personals der Landesgeschäftsstelle auszubauen, werden einschlägige  
132 Weiterbildungsmaßnahmen angeregt und aus eigenen Mitteln gefördert.

**133 Leitfaden für diskriminierungssensible Sprache**

134 Wir erkennen an, dass Diskriminierung nicht zuletzt über Sprache ausgeübt wird.  
 135 Dass dies oft aus Unkenntnis oder fehlender Sensibilisierung geschieht, ändert  
 136 nichts an der diskriminierenden und verletzenden Wirkung. Als Partei wollen wir  
 137 deshalb noch stärker auf eine diskriminierungsfreie Sprache achten: auf allen  
 138 Ebenen und in allen Gliederungen und in der Arbeit nach außen. Dazu wird der  
 139 Landesvorstand einen Leitfaden „Diskriminierungssensible Sprache“ erarbeiten,  
 140 der anschließend vom Diversity-Rat verabschiedet wird. Der Leitfaden soll von  
 141 allen Gliederungen und Funktionsträger\*innen, allen Mitgliedern sowie allen  
 142 hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen im Landesverband angewandt werden.

**143 Zielvereinbarung**

144 Da die Personengruppe Menschen mit (sogenanntem)  
 145 Migrationshintergrund/(potenzieller) Rassismuserfahrung/People of Color (PoC) in  
 146 unserer Partei bisher unterrepräsentiert ist, haben Bündnis 90/Die Grünen Berlin  
 147 das Ziel, deren Anzahl in den Bezirksvorständen/ Geschäftsführenden Ausschüssen,  
 148 den Bezirksparlamentsfraktionen, der Abgeordnetenhausfraktion, dem  
 149 Landesvorstand, dem Parteirat und unter den Berliner grünen Abgeordneten im  
 150 Bundestag auf den gesellschaftlichen Anteil von Menschen mit  
 151 Migrationshintergrund in Berlin (31 Prozent) anzupassen und somit ihre  
 152 Repräsentation innerhalb der Parteistrukturen auf allen Ebenen zu verbessern.

153 Für die kommenden zwei Jahre (Stichtag: Herbst LDK 2019) soll zunächst der  
 154 Anteil von 15 Prozent (bei sechs Personen entspricht dies einer Person mit sog.  
 155 Migrationshintergrund) angestrebt und der Anteil dann kontinuierlich bis 2021  
 156 auf den dann aktuellen Anteil (Stand 2017: 31 Prozent) von Berliner\*innen mit  
 157 Migrationshintergrund angepasst werden.

158 Der Landesvorstand verpflichtet sich, gemeinsam mit dem Diversity-Rat alle zwei  
 159 Jahre einen Bericht zur Entwicklung der Erreichung der Zielvereinbarung  
 160 abzugeben. Dieser soll parteiöffentlich vorgelegt und diskutiert werden  
 161 (Landesdelegiertenkonferenz oder Landesausschuss). Die Abfrage und Nennung der  
 162 Personen erfolgt anonym.

163 Es soll darauf geachtet werden, dass das Werben bei Menschen mit (sogenanntem)  
 164 Migrationshintergrund/(potenzieller) Rassismuserfahrung/PoCs für die Ämter und  
 165 Mandate nicht allein auf migrations- und integrationspezifische Themen  
 166 reduziert wird.

167 Bei Nichterreichung der Zielvorgabe (Gremien und Listenaufstellung) ist der  
 168 Landesvorstand angehalten, eine parteiöffentlich wirksame, handlungsorientierte  
 169 Debatte über dieses Defizit zu führen und neben Handlungsempfehlungen auch  
 170 Beratungsstrukturen für die jeweiligen Gremien zur Verfügung zu stellen.

**Begründung**

Bereits 2010 haben wir beschlossen, eine innerparteiliche Kultur der Vielfalt zu entwickeln (LDK-Beschluss vom 5.6.2010 „Teil haben und Teil sein – Berlin gemeinsam gestalten“). 2015 haben wir dieses Ziel bekräftigt und den Landesvorstand beauftragt, Empfehlungen zu erarbeiten, wie wir innerhalb unserer eigenen Strukturen gesellschaftliche Vielfalt und Inklusion gezielt fördern können (LDK-Beschluss vom 21.3.2015 „Für eine inklusive grüne Politik!“). Die zu diesem Zweck eingerichtete AG Diversität hat ihre ersten Arbeitsergebnisse Anfang 2016 im LA vorgestellt und in den letzten Monaten weiterentwickelt. Der

vorliegende Antrag ist in engagierter Zusammenarbeit mit der AG Diversität entstanden. Für diese jahrelange, intensive Arbeit bedanke sich der Landesvorstand von Herzen. Der Antrag bildet die Grundlage zur Schaffung dauerhafter Strukturen zur Förderung innerparteilicher Kultur der Vielfalt.