

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.