

## PLURAL NACH VORNE. GESELLSCHAFTLICHE VIELFALT IN UNSERER PARTEI FÖRDERN

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

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

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

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

### **Dauerhafte Strukturen schaffen - der Diversity-Rat<sup>1</sup> und die Anti-Diskriminierungsstelle**

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

35 Der Diversity-Rat schlägt dem Landesvorstand einen konkreten Maßnahmenplan vor,  
der durch das Diversity-Budget im Landeshaushalt ermöglicht werden soll, erarbeitet  
Diversity-Strategien, debattiert aktuelle Problemstellungen und erstellt in

40 Zusammenarbeit mit dem Landesvorstand den zweijährlichen Diversity-Bericht. Der  
Landesvorstand verabschiedet den Maßnahmenplan des Diversity-Rats und trägt dafür  
Sorge, dass der Diversity-Rat bis zu drei Mal im Jahr tagt. Die im weiteren Antrag  
aufgeführten Maßnahmen und Mittel werden, auch aus finanziellen Gründen, nicht alle  
sofort umsetzbar sein. Es obliegt dem Diversity-Rat in welcher Reihenfolge und  
Priorisierung diese stattfinden.

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

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

### **Die Anti-Diskriminierungsstelle**

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

Die Anti-Diskriminierungsstelle soll Betroffenen die Möglichkeit bieten,  
Diskriminierungserfahrungen aufzuarbeiten sowie zukünftigen Diskriminierungen  
70 möglichst vorzubeugen. Sie stellt mit Unterstützung der Landesgeschäftsstelle eine  
Erfassung von Diskriminierungen innerhalb der Partei sicher und ermöglicht somit die  
Erarbeitung von Gegenstrategien durch den Diversity-Rat und den Landesvorstand. So  
soll ein Raum geschaffen werden, in dem Parteimitglieder geschützt persönliche,  
strukturelle oder institutionelle Diskriminierung im Rahmen des Parteiengagements  
75 ansprechen können. Die Antidiskriminierungsstelle unterrichtet den Landesvorstand

regelmäßig vertraulich und auf Wunsch der Betroffenen anonymisiert über Diskriminierungsfälle und bringt Lösungsvorschläge mit ein.

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

85

### **Innerparteiliche Teilhabe**

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

95 Für uns ist entscheidend, dass Politik mit Familien- und Sozialleben vereinbar ist. Daher ist es wichtig, dass Kinderbetreuung angeboten wird, und dass Sitzungen und Versammlungen durch klare Anfangs- und Endzeiten begrenzt werden. Dabei ist besonders auf die Bedürfnisse derer zu achten die durch ihr Alter, familiäre, soziale und ähnliche Verpflichtungen zeitlich eingeschränkt sind.

100 Auch die Erfahrung, dass die eigene Stimme zählt, ist von großer Bedeutung. Gerade eine Landes- oder Kreismitgliederversammlung, bei der alle – unabhängig von Pass und Alter – mitstimmen dürfen, ist dabei eine entscheidende Größe. Auf Landesebene werden wir dafür Sorge tragen, dass die Einladungen besser verständlich werden und die Mandatsprüfung für Menschen mit potenzieller Rassismus- und  
105 Diskriminierungserfahrung sensibilisiert wird.

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

115 Grüne Mitglieder brauchen Anlaufstellen innerhalb der Partei, an denen sie eigene aber  
auch beobachtete Diskriminierungs- bzw. Rassismuserfahrungen thematisieren können  
und die ihren spezifischen Bedürfnissen gerecht werden. Hierfür haben sich  
insbesondere selbstorganisierte Netzwerke, Arbeitszusammenhänge und  
Empowerment-Räume wie z.B. „Bunt-Grün“, „Queer-Grün“, „Grüne Alte“ usw. als  
120 geeignet erwiesen. Es ist entscheidend, dass diese Netzwerke und  
Arbeitszusammenhänge nicht im luftleeren Raum agieren, sondern auch konkret und  
handfest mit Ressourcen arbeiten können. Angebote zum Empowerment (wie  
Rhetorikseminare) oder Schutzräume sind dabei Möglichkeiten der Verstetigung dieser  
Arbeit. Die konkret durchzuführenden Maßnahmen können beim Diversity-Rat beantragt  
werden.

125

### **Diversity-Trainings**

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

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

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

Um die Diversität unter den Mitarbeiter\*innen in unseren Geschäftsstellen und  
150 Fraktionen zu erhöhen, sollen Stellenausschreibungen zukünftig entsprechende  
Formulierungen enthalten, um die Zahl der Bewerber\*innen mit (potenziellen)

Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zu erhöhen. Um die Diversity-Kompetenz des Personals der Landesgeschäftsstelle auszubauen, werden einschlägige Weiterbildungsmaßnahmen angeregt und aus eigenen Mitteln gefördert.

155

### **Leitfaden für diskriminierungssensible Sprache**

Wir erkennen an, dass Diskriminierung nicht zuletzt über Sprache ausgeübt wird. Dass dies oft aus Unkenntnis oder fehlender Sensibilisierung geschieht, ändert nichts an der diskriminierenden und verletzenden Wirkung. Als Partei wollen wir deshalb noch stärker auf eine diskriminierungsfreie Sprache achten: auf allen Ebenen und in allen Gliederungen und in der Arbeit nach außen. Dazu wird der Landesvorstand einen Leitfaden „Diskriminierungssensible Sprache“ erarbeiten, der anschließend vom Diversity-Rat verabschiedet wird. Der Leitfaden soll allen Gliederungen und Funktionsträger\*innen, allen Mitgliedern sowie allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen im Landesverband zur Verfügung gestellt sowie für Diversity-Fortbildungen verwendet werden.

160  
165

### **Zielvereinbarung**

170

Bündnis 90/Die Grünen wollen, dass Menschen, die aufgrund ihres (zugeschriebenen) Migrationshintergrundes, ihres Namens, ihrer Religion, ihrer „Hautfarbe“, ihres Äußeren, ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität, ihres sozio-ökonomischen Hintergrundes, ihres Alters oder ihrer Behinderung in unserer Gesellschaft oft diskriminiert werden, in unserer Partei ihrem gesellschaftlichen Anteil entsprechend repräsentiert sind. Deshalb arbeiten wir darauf hin, ihre Anzahl berlinweit in den Bezirksvorständen/ Geschäftsführenden Ausschüssen, den Bezirksparlamentsfraktionen, der Abgeordnetenhausfraktion, dem Landesvorstand, dem Parteirat und unter den Berliner grünen Abgeordneten im Bundestag dem gesellschaftlichen Anteil dieser Personengruppen in Berlin anzupassen (bei Menschen mit Migrationshintergrund sind das derzeit beispielsweise 31%) und somit ihre Repräsentation innerhalb der Parteistrukturen allen Ebenen zu verbessern.

175  
180

Für die kommenden zwei Jahre (Stichtag Herbst LDK 2019) soll zunächst der Anteil dieser Gruppen auf die Hälfte ihres Anteils an der Gesellschaft erhöht werden (das wären bei Menschen mit Migrationshintergrund beispielsweise 15%) und ihr Anteil dann bis 2021 möglichst auf den tatsächlichen Anteil an der Berliner Gesellschaft angepasst werden.

185

- 190 Der Landesvorstand verpflichtet sich, gemeinsam mit dem Diversity-Rat alle zwei Jahre einen Bericht zur Entwicklung der Erreichung der Zielvereinbarung abzugeben. Dieser soll parteiöffentlich vorgelegt und diskutiert werden (Landesdelegiertenkonferenz oder Landesausschuss). Die aufgeführten Merkmale werden bei allen Personen in entsprechenden Ämtern und Positionen anonym abgefragt.
- 195 Es soll darauf geachtet werden, dass das Werben bei den genannten Personengruppen für die Ämter und Mandate nicht allein auf die ihren Merkmalen zugeschriebenen Themen reduziert wird.
- 200 Bei Nichterreichung der Zielvorgabe (Gremien und Listenaufstellung) ist der Landesvorstand angehalten, eine parteiöffentlich wirksame, handlungsorientierte Debatte über dieses Defizit zu führen und neben Handlungsempfehlungen auch Beratungsstrukturen für die jeweiligen Gremien zur Verfügung zu stellen.

---

<sup>i</sup> [1] Diversity: Vielfältigkeit der Menschen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.