

A1NEU6 Selbstverständnis

Antragsteller*innen:

Antragstext

1 Die Herausforderung

2 In unserer Gesellschaft sind Black and Indigineous People of Colour (BIPoC) und
3 Menschen mit rassifizierten Diskriminierungserfahrungen nach wie vor an
4 entscheidenden Stellen unterrepräsentiert. Der Zugang zu gesellschaftlicher
5 Teilhabe ist bei Weitem nicht ausreichend gewährleistet.

6 Es gibt keine gesellschaftlichen Räume, die diskriminierungsfrei sind. Die
7 hiesige Gesellschaft ist in Dominanz- und Machtverhältnissen verstrickt, deren
8 rassistische Prägung durch Kolonialismus und Nationalsozialismus nicht von der
9 Hand zu weisen ist.

10 Die intersektionale Perspektive zeigt, dass sich Formen der Benachteiligung
11 nicht einfach aneinanderreihen lassen, sondern in ihren Verschränkungen und
12 Wechselwirkungen Bedeutung bekommen. Kategorien wie Geschlecht, Race, Alter,
13 Klasse, Ability oder Sexualität wirken nicht allein, sondern vor allem im
14 Zusammenspiel mit den anderen. Mit der intersektionalen Perspektive sind die
15 vielfältigen Ungleichheiten und Machtverhältnisse sichtbarer und komplexer.

16 Die Deutungshoheit der Mehrheitsgesellschaft zeigt sich heute insbesondere in
17 ihrer Ignoranz historisch gewachsener Privilegien. Fehlende Zugangsmöglichkeiten
18 in Bildung, Politik und Beruf bzw. die Weiße Dominanz in diesen
19 gesellschaftlichen Teilbereichen werden nicht als struktureller Rassismus,
20 sondern vielmehr als individuelles Versagen der Minderheiten ausgelegt. Die
21 gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe "anderer", nicht-deutscher
22 Herkunftskulturen und die Anerkennung ihrer Perspektiven sind seit Jahren ein
23 hehres politisches Ziel, jedoch bleibt es meist nur bei einem Lippenbekenntnis.

24 Auch unsere Partei bildet nicht die Vielfalt der deutschen Gesellschaft ab.
25 Sieht man sich die Führungsstrukturen der Grünen an wie zum Beispiel
26 Listenaufstellungen und die Besetzung von Sprecher*innenfunktionen, ergibt sich
27 häufig ein Bild, das unserer Selbstwahrnehmung als offener und antirassistischer
28 Partei nicht gerecht wird.

29 Unsere Vision

30 Die Grünen als Vorreiter-Partei, in der

- 31 • alle Mitglieder gleichwertig mitwirken können und keine Gruppe
32 benachteiligt wird,
- 33 • die Komplexität und die Ressourcen von Menschen und ihren Biografien
34 Berücksichtigung und Anerkennung findet,
- 35 • Minderheitenrechte als tragende Werte des Grundgesetzes nicht nur
36 theoretisch, sondern auch praktisch umgesetzt werden.

37 Unsere Ziele

38 „Die Vielfalt unserer Partei ist unsere Stärke. Wir teilen politische Macht und
39 verstehen uns als Bündnispartei, die auf der Grundlage gemeinsamer Überzeugungen
40 offen ist für unterschiedliche Erfahrungen, Vorstellungen und Ansätze. Wir sind
41 auf vielfältiges biographisches Erfahrungswissen und vielfältige Perspektiven
42 aus der ganzen Breite der Gesellschaft angewiesen, um als Partei umfassende
43 Antworten auf Fragen zu finden, die uns als gesamte Gesellschaft betreffen.“
44 (Vielfaltsstatut, Dez. 2020)

45 Wir greifen die Zielsetzungen des Vielfaltsstatuts auf. Unser Ziel ist die
46 Sichtbarmachung und Befreiung von diskriminierenden und benachteiligenden
47 Strukturen innerhalb unserer Partei und die Repräsentation von BIPOCs und
48 Menschen mit rassifizierten Diskriminierungserfahrungen in allen
49 Parteistrukturen und auf allen Ebenen mindestens entsprechend ihres
50 Bevölkerungsanteils.

51 Wir wollen auf der Basis unserer Vielfalt und der unterschiedlichen Erfahrungen
52 unserer Mitglieder daran arbeiten, in unserer Partei und über diese in der
53 deutschen Gesellschaft Verbesserungen zu erreichen. Dies ist die Voraussetzung
54 dafür, dass die Vielfalt in unserer Partei von einem Potenzial zu einer
55 wirklichen Stärke werden kann.

56 Unsere Forderungen

57 Wir verstehen Empowerment ausschließlich als Selbstermächtigung. In diesem
58 Kontext fällt den Mitgliedern der Dominanzgesellschaft die Aufgabe zu, sich
59 ihrer Privilegien und gesellschaftlichen Ressourcen Gewähr zu werden und diese
60 gerecht umzuverteilen, also ein sogenanntes Powersharing.

61 Praktisch umzusetzen ist dies durch die Einführung einer Quote für BIPOCs und
62 Menschen mit rassifizierten Diskriminierungserfahrungen, parallel zu der bereits
63 bestehenden Frauenquote in unserer Partei, die sich an ihrem Bevölkerungsanteil
64 orientiert.

65 Darüber hinaus setzen wir uns für die Stimmberechtigung von Migrant*innen bei
66 Wahlen auf kommunaler Ebene ein und fordern eine entsprechende Berücksichtigung
67 und Gewichtung im Wahlprogramm.

68 Des Weiteren soll jeder Kreisverband regelmäßige und je nach Funktion
69 verpflichtende Workshops und Klausurtagungen im Bereich Anti-Rassismus und
70 Critical Whiteness anbieten, in denen eine Auseinandersetzung mit Rassismus und
71 dem eigenen Weißsein stattfinden kann.

72 Unsere Selbstverpflichtung

73 Unsere Definition von Empowerment ist ein gemeinsamer, solidarischer und
74 selbstbestimmter Weg zur Überwindung von sichtbaren und unsichtbaren
75 Machtdivergenzen. Wir verstehen uns als geschützter Raum für BIPOCs und Menschen
76 mit rassifizierten Diskriminierungserfahrungen. Innerhalb unseres Netzwerks
77 können wir unsere Positionen entwickeln, Sachverhalte aus unserer Perspektive
78 beleuchten, unsere Erfahrungen austauschen und uns gegenseitig bei der
79 Entfaltung unseres Potenzials unterstützen.

80 Im Rahmen dessen lassen wir das Thema Mehrfachdiskriminierung nicht außer Acht
81 und reflektieren unsere eigene Positionierung in Bezug auf ethnische
82 Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle und geschlechtsbezogene

83 Identitätsbehinderung, äußere Merkmale wie Hautfarbe oder Figur, Religion und
84 weitere Differenzlinien wie sozialer Status oder Bildungshintergrund und den
85 damit einhergehenden Diskriminierungsmechanismen und Konflikten innerhalb der
86 BIPOC- Gemeinschaft.

87 Wir bieten uns aktiv als erste innerparteiliche Anlaufstelle für Betroffene von
88 Diskriminierung und Benachteiligung an sowie als Mediator*in bei
89 innerparteilichen Konflikten. Darüber hinaus fungiert das Netzwerk als interner
90 Ressourcenpool, der den (politischen) Wissenstransfer innerhalb der BIPOC-
91 Gemeinschaft, durch regelmäßige Fortbildungen und Diskussionsforen, sichert und
92 erweitert. Hierzu stellen wir eine konkrete Vernetzungs- und Diskussionsstruktur
93 zur Verfügung.

94 Wir organisieren uns hierarchiearm, solidarisch und transparent. Unsere
95 Arbeitsabläufe und Entscheidungswege sind auf eine basisdemokratische
96 Einbeziehung der Netzwerkmitglieder ausgerichtet. Gleichzeitig achten wir darauf
97 arbeitsfähig, konstruktiv und produktiv zu bleiben. Strukturell organisieren wir
98 uns als Grüne Umfeldorganisation, die selbstbestimmt und gleichzeitig an die
99 Partei angebunden agiert und nach Außen auftritt.

100 Das Selbstverständnis wird stetig fortentwickelt.

101 Stand 16.04.2021

A2NEU14 Geschäftsordnung

Antragsteller*in: Merfin Demir (KV Mettmann)

Antragstext

1 § 1 Präambel

2 Der Name des Netzwerkes lautet "BUNT GRÜN NRW". Das Netzwerk steht allen BIPoC
3 und Menschen mit rassifizierten Diskriminierungserfahrungen offen, die Mitglied
4 der GRÜNEN oder der GRÜNEN JUGEND sind. Insbesondere sind Finta of Colour mit
5 Ihrer Mehrfachdiskriminierung eingeladen, in dem Netzwerk mitzuarbeiten.

6 § 2 Arbeitsrahmen

7 Wir als Bunt Grün NRW verstehen uns als geschützter Raum für BIPoCs und Menschen
8 mit rassifizierten Diskriminierungserfahrungen. Innerhalb unseres Empowerment-
9 Netzwerkes können wir unsere Positionen entwickeln, Sachverhalte aus unserer
10 Perspektive beleuchten, unsere Erfahrungen austauschen und uns gegenseitig bei
11 der Entfaltung unseres Potentials unterstützen.

12 Wir bieten uns aktiv als erste innerparteiliche Anlaufstelle für Betroffene von
13 Diskriminierung und Benachteiligung, sowie als Mediator*in bei innerparteilichen
14 Konflikten an. an.

15 Als Empowerment-Netzwerk arbeiten wir an der Weiterentwicklung der
16 Parteistrukturen von Bündnis90/Die Grünen NRW und Grüne Jugend NRW mit hin zu
17 mehr Vielfalt und mehr rassismuskritischen Bewusstseins, stellen
18 Arbeitszusammenhänge zu außerparlamentarischen Bewegungen, Organisationen und
19 wissenschaftlichen Institutionen her und stehen den Parteigremien und Fraktionen
20 auf allen Ebenen beratend zur Seite.

21 Bunt Grün NRW sieht sich als ergänzendes Netzwerk der Partei.

22 § 3 Entscheidungsfindung

23 Das Empowerment-Netzwerk arbeitet zuerst konsensorientiert. Es versucht
24 Beschlüsse und Entscheidungen, unter Einbeziehung aller mitwirkenden Mitglieder
25 des Netzwerkes, im Rahmen eines gemeinsamen Konsenses, herbeizuführen.

26 Sollte ein Konsens nicht zustande kommen, wird eine Abstimmung durchgeführt.
27 Stimmberechtigt sind hierbei ausschließlich Black and Indigineous People of
28 Colour (BIPoC) und Menschen mit rassifizierten Diskriminierungserfahrungen, die
29 Mitglieder der Partei Bündnis 90/Die Grünen NRW und/oder Grüne Jugend NRW,
30 welche in den zurückliegenden zwölf Monaten mindestens zweimal an einer Sitzung
31 des Empowerment-Netzwerkes teilgenommen haben.

32 § 4 Funktionen einzelner Mitglieder

33 Die Gesamtheit des Teilnehmer:innen-Kreises der Black and Indigineous People of
34 Colour (BIPoC) und Menschen mit rassifizierten Diskriminierungserfahrungen wird
35 als Gesamtforum bezeichnet, die sich zumindest einmal im Quartal eines
36 Kalenderjahres versammelt.

37 Aus dem Teilnehmer:innen-Kreises heraus ist ein Koordinator:innen-Kreis zu
38 wählen. Der Koordinator:innen-Kreis besteht aus 10 Personen (Aus jedem
39 Bezirksverband in NRW 2 Personen, mindestens die Hälfte hiervon Finta). Mind. 2

40 Personen aus dem Koordinator:innen-Kreis sollten von Antischwarzen-Rassismus
41 betroffen sein und mind. 2 Mitglieder sollten Mitglieder der Grünen Jugend NRW
42 sein. Der Koordinator:innen-Kreis arbeitet untereinander gleichberechtigt und
43 auf der Basis des Konsenses. Alle Mitglieder des Koordinator:innen-Kreises
44 müssen Mitglieder von Bündnis 90/Die Grünen NRW oder Grünen Jugend NRW sein und
45 das Empowerment-Netzwerk administrativ gegenüber der Partei und nach außen
46 vertreten.

47 Aus dem Teilnehmer:innenkreis heraus ist eine Fachgruppe-Empowerment mit 6
48 Mitgliedern, davon mindestens die Hälfte Finta, zu wählen. Mindestens 1 Mitglied
49 sollten von Antischwarzem Rassismus betroffen sein und mindestens 1 Mitglied
50 sollte Mitglied der Grünen Jugend NRW sein. Die Aufgabe der Fachgruppe-
51 Empowerment ist die konzeptionelle und methodische (Weiter-) Entwicklung von
52 Schutzräumen, Empowerment und Powersharing, welche dem Gesamtforum zur
53 Beschlussfassung vorgelegt werden. Er hat die Aufgabe vor allem nach innen zu
54 agieren, ohne jedoch eine organisatorische Aufgabe zu übernehmen.

55 Der Koordinator:innen-Kreis und die Fachgruppe "Empowerment" beschließen einen
56 Abstimmungs-, Arbeits- und Kommunikationsrahmen, der das Zusammenwirken und die
57 Aufgabenteilung festlegt.

58 Einzelne weitere administrative und organisatorische Aufgaben können an weitere
59 Mitglieder des Netzwerkes verteilt werden. Die Mitarbeit aller Teilnehmenden
60 wird
61 ausdrücklich erwünscht.

62 Die Amtszeit beträgt 2 Jahre. Für die Wahl entscheidet die Mehrheit der Stimmen,
63 ohne die Enthaltungen mitzuzählen. An der Wahl können nur Mitglieder der Partei
64 Bündnis 90/

65 Die Grünen NRW und/oder Grüne Jugend NRW teilnehmen, die in den letzten zwölf
66 Monaten mindestens zwei Mal an einer Sitzung des Netzwerkes teilgenommen haben.
67 Einzelne weitere administrative und organisatorische Aufgaben können aber an
68 weitere Mitglieder des Netzwerkes verteilt werden.

69 Sollte eine Person im Koordinator:innen-Kreis ihre Funktion vorzeitig ablegen
70 (z.B. auf eigenen Wunsch oder Abwahl), so ist bis zur übernächsten Sitzung ein/e
71 neue Person durch das Netzwerk nachzuwählen.

72 Für die Nachwahl gelten die gleichen Bedingungen wie für die ordentliche Wahl.

73 Für die Abwahl eines Mitglieds des Netzwerkes, das eine Funktion im

74 Netzwerk ausübt, ist eine Zweidrittelmehrheit nötig. Der Abwahltermin erfolgt
75 nach

76 Vorschlag erst zum nächsten Treffen des Netzwerkes.

77 § 5 Formalia

78 Die Die Sitzungsleitung wird am Sitzungstag bestimmt.

79 Die Einladefrist zu einer Sitzung des Arbeitskreises beträgt zehn Tage.

80

81 Redner:innen-Listen werden genderquotiert geführt, Finta und Männer reden
82 abwechselnd. Ist die Redeliste der Finta erschöpft, können den weiblichen

83 Vorrednerinnen weitere Redezeiten erteilt werden bis die männlichen Redner
84 ausgeglichen sind. Bleiben die männlichen Redner weiterhin übrig oder begehrt
85 keine weibliche Vorrednerin weitere Redezeit, so können die anwesenden
86 stimmberechtigten Finta bestimmen, ob die Debatte fortgesetzt wird. Hierzu sollen
87 die versammelten stimmberechtigten Finta ausdrücklich befragt werden , ob die
88 Debatte fortgesetzt werden soll.

89 § 6 Anträge

90 Die Antragsfrist endet zwei Tage vor der nächsten Sitzung.

91 Die Antragsfrist für eine Abwahl beträgt 14 Tage.

92 § 7 Änderung der Geschäftsordnung

93 Die Geschäftsordnung kann nur mit einer Zweidrittelmehrheit von den
94 stimmberechtigten Mitgliedern des Empowerment-Netzwerkes geändert werden.