

## SÄA6 Diversitäts- und Inklusionsstatut

Gremium: Landesvorstand GRÜNE JUGEND Hamburg  
Beschlussdatum: 08.05.2026  
Tagesordnungspunkt: TOP 3 Satzungsänderungsanträge

### Antragstext

- 1 Das Vielfaltsstatut wird als gesamtes gestrichen und durch das folgende neue  
2 Diversitäts- und Inklusionsstatut ersetzt:

### 3 Diversitäts- und Inklusionsstatut

#### 4 § 1 Grundsätze

- 5 1. Die GRÜNE JUGEND Hamburg sieht es als ihre Aufgabe, Diversität zu fördern  
6 und als Jugendorganisation alle Menschen in ihrer Diversität zu vertreten.  
7 Es ist das Ziel der Grünen Jugend Hamburg, dass keine Person diskriminiert  
8 oder in ihrer politischen Arbeit, aufgrund ihrer Diversitätsmerkmale,  
9 innerhalb des Verbandes behindert wird. Diversität wird dabei  
10 intersektional gedacht, sodass Menschen unter Mehrfachdiskriminierungen  
11 leiden können und dies vom Verband anerkannt wird. Diese  
12 Diversitätsförderung steht nicht in Konkurrenz zu den bereits bestehenden  
13 Strukturen für Frauen, Lesben, Inter, Nicht-binäre, Trans und Agender\*-  
14 Personen, sondern ergänzt diese.
- 15 2. Menschen erfahren Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Rassismus,  
16 ihrem Geschlecht, einer sichtbaren oder unsichtbaren Behinderung,  
17 Neurodivergenz oder Erkrankung, antisemitischer oder antiziganistischer  
18 Zuschreibungen, ihrer Religion und Weltanschauung, ihrem Lebensalter,  
19 ihrer Sprache, ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen  
20 Identität, ihrem Einkommen, ihrem sozialen oder Bildungsstatus, oder ihrer  
21 Herkunft. Um jegliche Form struktureller Benachteiligung konsequent  
22 anzuerkennen, versteht sich diese Aufzählung als dynamisch und ist  
23 regelmäßig zu validieren sowie zu erweitern. Die Identifikation mit diesen  
24 Kategorien erfolgt dabei ausschließlich durch die Selbstdefinition der  
25 betroffenen Personen.
- 26 3. Es wurde eine Diversitäts- und Inklusionsstrategie entwickelt, die  
27 Grundlage der Diversitäts- und Inklusionsarbeit der GRÜNEN JUGEND Hamburg  
28 ist. Diese wird regelmäßig überprüft und überarbeitet. Die Verantwortung  
29 obliegt dem Landesvorstand. Dieser oder ein durch ihn mit dieser Aufgabe  
30 befasstes Gremium berichtet der Landesmitgliederversammlung regelmäßig  
31 über den Stand der Umsetzung der Diversitäts- und Inklusionsstrategie  
32 sowie über weitere Maßnahmen zur Diversitätsförderung. Diese wird  
33 regelmäßig überprüft und überarbeitet.

#### 34 § 2 Förderung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen

- 35 Für Menschen, die von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind, ist es häufig  
36 schwierig, sich politisch zu engagieren oder ehrenamtlich aktiv zu sein. Je  
37 nach Diskriminierungsform sehen sich junge Menschen unterschiedlichen Hürden

- 38 ausgesetzt. Um diese Hürden zu verringern, fördert die GRÜNE JUGEND Hamburg  
39 gezielt Personen, die von (Mehrfach-)diskriminierung betroffen sind.
- 40 1. Menschen machen, wie in §1 Absatz 2 beschrieben, oft  
41 Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Diversitätsmerkmale. Um mehr  
42 junge Menschen innerhalb des Verbandes mit ähnlichen Diversitätsmerkmalen  
43 zu vernetzen, bietet die GRÜNE JUGEND Hamburg Vernetzungsangebote an. Es  
44 können jederzeit neue (Vernetzungs-)Gruppen gebildet werden.
  - 45 2. Bei der Einladung von Referierenden wird darauf geachtet, dass Menschen  
46 mit (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen angemessen repräsentiert sind.  
47 Diese Personen werden ausdrücklich auch zu Themen eingeladen, die über  
48 ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen hinausgehen. In unserer Arbeit  
49 achten wir darauf, auch Nicht-Betroffene für verschiedene  
50 Diskriminierungsformen zu sensibilisieren.
  - 51 3. Die Förderung von Menschen, die von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen  
52 sind, ist Aufgabe des gesamten Landesvorstandes. Daher soll der  
53 Landesvorstand, auf Basis der Diversitätsstrategie im Arbeitsprogramm  
54 Leitlinien für die weitere Verbandsöffnung setzen. Im Landesvorstand  
55 werden klare Verantwortliche benannt, die die Verantwortung für die  
56 Umsetzung dieser Leitlinien tragen. Neben der Vernetzung soll ein  
57 deutlicher Fokus auf der methodischen und inhaltlichen Förderung von  
58 Mitgliedern, die von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind, liegen.
  - 59 4. Die GRÜNE JUGEND Hamburg achtet in ihrer Bildungs-, politischen und  
60 Öffentlichkeitsarbeit darauf, dass die Inhalte diversitätssensibel sind  
61 und dabei auch intersektionale Perspektiven betrachtet und aktiv  
62 mitgedacht werden. Auch in der Bündnisarbeit setzt sich die GRÜNE JUGEND  
63 Hamburg aktiv gegen Diskriminierung und für die Förderung von Diversität  
64 ein.
  - 65 5. In Einstellungsverfahren von Mitarbeiter\*innen der GRÜNEN JUGEND Hamburg  
66 ist sie verpflichtet, Menschen, die (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen  
67 machen oder in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt sind,  
68 explizit zu einer Bewerbung zu befähigen.

## Begründung

Erklärtext zum Satzungsänderungsantrag SÄA6: Diversitäts- und Inklusionsstatut

Was wird überhaupt geändert?

Mit diesem Antrag soll das bisherige Vielfaltsstatut vollständig gestrichen und durch ein neues Diversitäts- und Inklusionsstatut ersetzt werden. Es handelt sich also nicht um eine Ergänzung oder Überarbeitung einzelner Punkte, sondern um einen kompletten Austausch des gesamten Dokuments. Das neue Statut hat eine andere Struktur, einen anderen Fokus und geht inhaltlich deutlich weiter als das bisherige.

Was steht im bisherigen Vielfaltsstatut?

Das geltende Vielfaltsstatut ist in zwei Paragraphen unterteilt.

§ 1 Grundsätze des alten Vielfaltsstatuts legt fest, dass die GRÜNE JUGEND Hamburg Diversität fördern und alle Menschen in ihrer Vielfalt vertreten will. Es nennt konkrete Diskriminierungskategorien und hält fest, dass diese Liste dynamisch ist und regelmäßig aktualisiert werden soll. Außerdem wird beschrieben, dass Diversitätsförderung die bestehenden FLINTA\*-Strukturen nicht ersetzen, sondern ergänzen soll.

§ 2 Förderung von migrantisierten Menschen richtet sich speziell an Menschen, denen ein Migrationserbe zugesprochen wird und die Rassismuserfahrungen machen. Es enthält konkrete Verpflichtungen: Referierende sollen angemessen repräsentiert sein, in Einstellungsverfahren sollen migrantisierte Menschen bevorzugt behandelt werden, und der Landesvorstand ist verpflichtet, im Arbeitsprogramm Leitlinien für antirassistische Verbandsöffnung festzulegen.

---

## § 1 Grundsätze – Was ist neu?

### Was ist neu

Der neue § 1 fügt als dritten Absatz eine konkrete Verpflichtung zur Diversitäts- und Inklusionsstrategie ein. Das bedeutet: Es soll eine ausgearbeitete Strategie geben, die die Grundlage der gesamten Diversitätsarbeit bildet. Diese Strategie muss regelmäßig überprüft und überarbeitet werden. Die Verantwortung dafür liegt beim Landesvorstand oder einem von ihm beauftragten Gremium. Neu ist außerdem, dass der Landesvorstand (oder ein von ihm benanntes Gremium) der Landesmitgliederversammlung regelmäßig über den Stand der Umsetzung berichten muss. Diese Berichtspflicht gegenüber der Mitgliederversammlung gab es im alten Vielfaltsstatut nicht.

## § 2 Förderung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen – Was ist neu?

Dieser Paragraph ist das Herzstück der Neuerung. Er ersetzt den alten § 2, der sich ausschließlich auf migrantisierte Menschen bezog, durch einen viel breiteren Ansatz: Nun werden alle Menschen mit (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen adressiert. Das ist ein grundlegender inhaltlicher Wandel – der Fokus weitet sich von einer Gruppe auf alle Betroffenen aus.

### Absatz 1: Vernetzungsangebote

Das neue Statut verpflichtet die GRÜNE JUGEND Hamburg, Vernetzungsangebote für Menschen mit ähnlichen Diskriminierungsmerkmalen anzubieten. Es soll möglich sein, jederzeit neue Vernetzungsgruppen zu gründen. Das ist komplett neu – im alten Statut gab es keine solche Verpflichtung zu Vernetzungsformaten für breit gefasste Betroffenenengruppen.

### Absatz 2: Referierende

Wie schon im alten Statut für migrantisierte Menschen gilt jetzt für alle von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffenen Personen: Bei der Einladung von Referierenden soll auf angemessene Repräsentation geachtet werden. Auch hier gilt ausdrücklich, dass diese Personen nicht nur zu Themen ihrer eigenen Diskriminierungserfahrung eingeladen werden sollen. Neu ist der Zusatz, dass die GRÜNE JUGEND Hamburg in ihrer Arbeit auch darauf achten soll, Nicht-Betroffene für verschiedene Diskriminierungsformen zu sensibilisieren. Das gab es im alten Statut nicht.

### Absatz 3: Verantwortung des Landesvorstands und Arbeitsprogramm

Ähnlich wie im alten § 2 für migrantisierte Menschen wird auch jetzt festgelegt, dass der gesamte Landesvorstand für die Förderung zuständig ist und im Arbeitsprogramm Leitlinien für Verbandsöffnung setzen soll. Neu ist, dass im Landesvorstand klare Verantwortliche benannt werden müssen, die konkret die Umsetzung dieser Leitlinien tragen. Außerdem wird als neue Priorität festgehalten, dass neben der Vernetzung auch ein deutlicher Fokus auf methodischer und inhaltlicher Förderung von Betroffenen liegen soll – also nicht nur Strukturen schaffen, sondern aktiv inhaltlich unterstützen.

Absatz 4: Bildungs-, politische und Öffentlichkeitsarbeit

Komplett neu ist die Festschreibung, dass die GRÜNE JUGEND Hamburg in ihrer gesamten Bildungs-, politischen und Öffentlichkeitsarbeit auf diversitätssensible Inhalte und intersektionale Perspektiven achten muss. Auch in der Bündnisarbeit – also bei Kooperationen mit anderen Organisationen – soll die GRÜNE JUGEND Hamburg aktiv gegen Diskriminierung und für Diversität eintreten. Diese Ausweitung auf die Bündnisarbeit gab es im alten Statut nicht.

Absatz 5: Einstellungsverfahren

Im alten Statut war für migrantisierte Menschen festgelegt, dass sie in Einstellungsverfahren „bevorzugt behandelt“ werden müssen. Im neuen Statut wird diese Regelung auf **\*\*alle Menschen mit (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen oder eingeschränkter gesellschaftlicher Teilhabe\*\*** ausgedehnt. Die Formulierung ist dabei leicht anders: Statt „bevorzugt behandelt“ sollen diese Personen jetzt **\*\*explizit zur Bewerbung befähigt\*\*** werden. Das ist eine inhaltlich wichtige Verschiebung: Es geht nicht mehr nur darum, Bewerbungen zu bevorzugen, sondern bereits im Vorfeld aktiv Barrieren abzubauen, damit diese Menschen überhaupt erst in die Lage versetzt werden, sich zu bewerben.