SÄA6 Diversitäts- und Inklusionsstatut

Gremium:	Landesvorstand GRÜNE JUGEND Hamburg
Beschlussdatum:	08.05.2026
Tagesordnungspunkt:	TOP 4 Satzungsänderungsanträge

Antragstext

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

Diversitäts- und Inklusionsstatut

§ 1 Grundsätze

1. Die GRÜNE JUGEND Hamburg sieht es als ihre Aufgabe, Diversität zu fördern und als Jugendorganisation alle Menschen in ihrer Diversität zu vertreten. Es ist das Ziel der Grünen Jugend Hamburg, dass keine Person diskriminiert oder in ihrer politischen Arbeit, aufgrund ihrer Diversitätsmerkmale, innerhalb des Verbandes behindert wird. Diversität wird dabei intersektional gedacht, sodass Menschen unter Mehrfachdiskriminierungen leiden können und dies vom Verband anerkannt wird. Diese Diversitätsförderung steht nicht in Konkurrenz zu den bereits bestehenden Strukturen für Frauen, Lesben, Inter, Nicht-binäre, Trans und Agender*-Personen, sondern ergänzt diese.

2. Menschen erfahren Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Rassismus, ihrem Geschlecht, einer sichtbaren oder unsichtbaren Behinderung, Neurodivergenz oder Erkrankung, antisemitischer oder antiziganistischer Zuschreibungen, ihrer Religion und Weltanschauung, ihrem Lebensalter, ihrer Sprache, ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, ihrem Einkommen, ihrem sozialen oder Bildungsstatus, oder ihrer Herkunft. Um jegliche Form struktureller Benachteiligung konsequent anzuerkennen, versteht sich diese Aufzählung als dynamisch und ist regelmäßig zu validieren sowie zu erweitern. Die Identifikation mit diesen Kategorien erfolgt dabei ausschließlich durch die Selbstdefinition der betroffenen Personen.

3. Es wurde eine Diversitäts- und Inklusionsstrategie entwickelt, die Grundlage der Diversitäts- und Inklusionsarbeit der GRÜNEN JUGEND Hamburg ist. Diese wird regelmäßig überprüft und überarbeitet. Die Verantwortung obliegt dem Landesvorstand. Dieser oder ein durch ihn mit dieser Aufgabe befasstes Gremium berichtet der Landesmitgliederversammlung regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Diversitäts- und Inklusionsstrategie sowie über weitere Maßnahmen zur Diversitätsförderung. Diese wird regelmäßig überprüft und überarbeitet.

§ 2 Förderung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen

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

ausgesetzt. Um diese Hürden zu verringern, fördert die GRÜNE JUGEND Hamburg gezielt Personen, die von (Mehrfach-)diskriminierung betroffen sind.

1. Menschen machen, wie in §1 Absatz 2 beschrieben, oft Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Diversitätsmerkmale. Um mehr junge Menschen innerhalb des Verbandes mit ähnlichen Diversitätsmerkmalen zu vernetzen, bietet die GRÜNE JUGEND Hamburg Vernetzungsangebote an. Es können jederzeit neue (Vernetzungs-)Gruppen gebildet werden.

2. Bei der Einladung von Referierenden wird darauf geachtet, dass Menschen mit (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen angemessen repräsentiert sind. Diese Personen werden ausdrücklich auch zu Themen eingeladen, die über ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen hinausgehen. In unserer Arbeit achten wir darauf, auch Nicht-Betroffene für verschiedene Diskriminierungsformen zu sensibilisieren.

3. Die Förderung von Menschen, die von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind, ist Aufgabe des gesamten Landesvorstandes. Daher soll der Landesvorstand, auf Basis der Diversitätsstrategie im Arbeitsprogramm Leitlinien für die weitere Verbandsöffnung setzen. Im Landesvorstand werden klare Verantwortliche benannt, die die Verantwortung für die Umsetzung dieser Leitlinien tragen. Neben der Vernetzung soll ein deutlicher Fokus auf der methodischen und inhaltlichen Förderung von Mitgliedern, die von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind, liegen.

4. Die GRÜNE JUGEND Hamburg achtet in ihrer Bildungs-, politischen und Öffentlichkeitsarbeit darauf, dass die Inhalte diversitätssensibel sind und dabei auch intersektionale Perspektiven betrachtet und aktiv mitgedacht werden. Auch in der Bündnisarbeit setzt sich die GRÜNE JUGEND Hamburg aktiv gegen Diskriminierung und für die Förderung von Diversität ein.

5. In Einstellungsverfahren von Mitarbeiter*innen der GRÜNEN JUGEND Hamburg ist sie verpflichtet, Menschen, die (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen machen oder in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt sind, 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 Betroffenengruppen.

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.