

## **P-12 Unsere Geschlechterstrategie**

Gremium: Arbeitsgruppe Perspektiven,  
Bundesvorstand  
Beschlussdatum: 21.03.2019  
Tagesordnungspunkt: Perspektiven für die GRÜNE JUGEND (mit  
Änderungen von Satzung und Statuten)

### 1 **Einführung**

2 In den letzten Jahrzehnten haben sich Frauen, Inter- und Transpersonen viel  
3 erkämpft. Vor hundert Jahren durften Frauen das erste Mal wählen, eine Tatsache,  
4 für die viele Feministinnen zuvor jahrelang gekämpft hatten. Frauen dürfen auf  
5 vielen Ebenen mitentscheiden, für politische Ämter kandidieren, selbstständig  
6 einen Beruf ergreifen und scheinbar all das tun, was sie wollen. Die Situation  
7 von Transpersonen hat sich in den letzten Jahren zumindest teilweise verbessert  
8 und seit letztem Jahr ist klar, dass es in Pässen eine dritte Option geben muss  
9 für Menschen, die inter sind. All diese Errungenschaften gehen auf mutige  
10 Persönlichkeiten zurück, die nicht als Einzelkämpfer\*innen, sondern gemeinsam  
11 für ihr Ziele gestritten und gekämpft haben. **Wir wissen aus der Geschichte, dass**  
12 **die Verhältnisse sich nicht selbst zum Tanzen bringen, sondern dass wir das**  
13 **gemeinsam in die Hand nehmen müssen!**

### 14 **Die Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen ist mehr** 15 **als die Quote**

16 **Auch wir als Grüne Jugend sind nicht unbeeinflusst von gesellschaftlichen**  
17 **Zuständen.** Menschen kommen nicht als unbeschriebene Blätter zu uns, sondern als  
18 Individuen, die beispielsweise am eigenen Leib erfahren haben, was es heißt,  
19 diskriminiert zu werden, weil sie nicht in ein binäres Geschlechtersystem passen  
20 oder sich durch ihren Alltag im Patriarchat irgendwie durchboxen müssen. Noch  
21 immer wird Mädchen beigebracht, sich zurückzuhalten, bescheiden zu sein und  
22 möglichst wenig Raum einzunehmen. Sie werden dazu erzogen, zu denken, dass  
23 komplizierte Sachverhalte oder Finanzen nichts für sie seien, während Jungen  
24 dazu ermutigt werden, laut ihre Meinung kundzutun. In der politischen Sphäre  
25 schlagen sich die gesellschaftlichen Umstände oft deutlich nieder: So sorgt der  
26 Zwang der Zweigeschlechtlichkeit und die gesellschaftliche Stigmatisierung  
27 beispielsweise für eine starke Unsichtbarmachung von Inter- und Transpersonen.  
28 Auch Sozialisation, Erziehung sowie traditionelle Geschlechterrollen sind immer

29 noch sehr wirkmächtig und leisten gerade in der politischen Sphäre einen großen  
30 Beitrag dazu, dass Frauen sich weniger zutrauen oder in geringerem Maße in  
31 Parlamenten oder Vorständen vertreten sind. Auch wir als GRÜNE JUGEND sind  
32 selbstverständlich kein post-patriarchaler Raum. Die Quote stellt ein wichtiges  
33 Instrument dar, die Vertretung von Frauen, Inter- und Transpersonen in  
34 Vorständen und Arbeitsteams zu sichern, sowie ihnen Raum in Diskussionen zu  
35 ermöglichen. Belassen wir es jedoch dabei, führt es dazu, dass Frauen, Inter-  
36 und Transpersonen dazu gedrängt werden, ohne genug Vorbereitung Aufgaben und  
37 Positionen zu übernehmen, was oft Überforderung und Frust zur Folge hat. Mit der  
38 Quote ist es noch nicht getan, denn Empowerment umfasst viel mehr!

39 Obwohl wir schon viel für konkrete Gleichstellung und die Förderung von Frauen,  
40 Inter- und Transpersonen getan haben, müssen wir in unseren Arbeitsweisen und  
41 Strukturen noch effektiver und zielgerichteter werden.

### 42 **Unsere Ziele**

43 Wir als Grüne Jugend wollen ein Verband sein, in dem sich alle, unabhängig von  
44 ihrem Geschlecht und der Diskriminierung, die sie erfahren, für ihre politischen  
45 Ziele und Ideale einbringen können. Deswegen müssen wir uns so aufstellen, dass  
46 auch und vor allem junge Frauen und Menschen, die inter oder trans sind, sich  
47 bei uns langfristig und nachhaltig engagieren können!

48 **Wir wollen die Steine, die Frauen, Inter- und Transpersonen von der Gesellschaft**  
49 **in den Weg gelegt werden aus dem Weg schaffen!**

50 Dafür wollen wir **folgende Ziele** erreichen:

### 51 **Stetige Verbesserung durch Evaluation sicherstellen**

52 Die engagierte Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen findet bereits in  
53 großen Teilen des Verbandes statt, doch noch ist unklar, welche Instrumente und  
54 Maßnahmen Erfolge vorweisen und welche nicht. Wir wollen evaluieren, wie gut  
55 unsere Fördermaßnahmen den Verband weiterbringen und wie gut Aktivist\*innen von  
56 ihnen profitieren. Dafür ist es wichtig mit Zahlen und Fakten zu arbeiten und  
57 dabei beispielsweise die Mitgliederstruktur und Teilnehmer\*innenzahlen beständig  
58 nach Geschlechteraspekten zu untersuchen. Mithilfe einer stetigen Dokumentation  
59 und Analyse wollen wir uns anschauen, welche Veranstaltungsformate sowie Themen  
60 besonders ansprechend für Frauen sind, um noch mehr junge Frauen für die GRÜNE  
61 JUGEND begeistern zu können. Außerdem wollen wir uns genauer anschauen, welche  
62 Gremien und Teams sich wie zusammensetzen, wer sich öfter für Ämter bewirbt und  
63 wie lange Aktivist\*innen Mitglied der Grünen Jugend sind, bis sie sich für ein  
64 Team bewerben. Im Zuge der Weiterentwicklung der Geschlechterstrategie soll auch  
65 die Evaluation der FIT-Reform fortgeführt werden. Unser Ziel bleibt ein Verband,

66 in dem alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, politisch aktiv sein und  
67 sich einbringen können. Dafür müssen wir unsere Maßnahmen zur Förderung von  
68 aufgrund ihres Geschlechts benachteiligten Personen beständig auf ihre  
69 Effektivität überprüfen und weiterdenken. Verantwortlich für die Planung sowie  
70 Durchführung dieser Evaluation ist die\*der Verantwortliche für die  
71 Geschlechterstrategie und das Team für Geschlechterstrategie.

## 72 **Verantwortlichkeiten benennen, Verantwortliche schulen**

### 73 **I Verantwortliche\*r für die Geschlechterstrategie**

74 Wie auf dem 51. Bundeskongress beschlossen, wollen wir die\*den ehemalige Frauen,  
75 Inter- und Transpersonen und Genderpolitische\*n Sprecher\*in als in den Verband  
76 hinein gerichtete Rolle stärken. Er\*sie hat einerseits die Aufgabe, alle  
77 Akteur\*innen im Verband bei der Umsetzung der Geschlechterstrategie zu  
78 unterstützen und zu beraten, andererseits aber auch die Geschlechterstrategie  
79 stetig weiterzuentwickeln und aktuellen Bedürfnissen im Verband anzupassen.  
80 Dabei sollen die Ergebnisse der Evaluation miteinbezogen und Konzepte sowie  
81 Handreichungen für Schulungen auf allen Ebenen des Verbandes erarbeitet werden.  
82 In Zukunft sollen der\*die Verantwortliche für die Geschlechterstrategie und das  
83 Team für Geschlechterstrategie gemeinsam mit dem Bundesvorstand für die  
84 Erfüllung dieser Aufgaben zuständig sein.

### 85 **II Breite Wissensbasis aufbauen und in den Verband** 86 **hineintragen**

87 Unser Ziel ist es, dass sich alle Verantwortlichen und alle Aktivist\*innen auf  
88 allen Ebenen im Verband für die Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen  
89 einbringen. Uns ist jedoch auch bewusst, dass wir nicht alle immer erreichen und  
90 entsprechend schulen können. Mit **Methodenschulungen** und Handreichungen wollen  
91 wir deshalb die Menschen erreichen, die in Vorständen oder anderen Gremien  
92 wirklich etwas für die Förderung und Einbindung von Frauen, Inter- und  
93 Transpersonen bewegen können und die dafür Sorge tragen können, dass alle die  
94 nötige Unterstützung für ihr Engagement erfahren. Deshalb sollen sie verstärkt  
95 in die Verantwortung genommen werden, unabhängig davon, ob sie selber aufgrund  
96 ihres Geschlechts diskriminiert werden oder nicht. Dabei soll auch  
97 berücksichtigt werden, wie die praktischen Belange von Inter-, Trans- und Non-  
98 binary-Personen bei der Veranstaltungsplanung besser miteinbezogen werden  
99 können. Außerdem soll ein besonderer Schwerpunkt auf die Einbindung von jungen  
100 Frauen, die neu im Verband sind, gelegt werden.

## 101 **Organisation- und Verbandsarbeit**

### 102 **I Gezielte Ansprache von Frauen, Inter und Transpersonen**

### 103 **sicherstellen**

104 Wir wollen, dass auch in Zukunft viele Frauen, Inter- und Transpersonen sich für  
105 die GRÜNE JUGEND interessieren und sich bei uns einbringen möchten. Dafür ist es  
106 wichtig, dass wir uns ganz genau anschauen, welche Menschen man wie am besten  
107 erreichen kann. Dabei wollen wir verstärkt darauf achten, nicht alle  
108 diskriminierten Gruppen in einen Topf zu werfen und uns der Illusion hinzugeben,  
109 mit einer Maßnahme allen helfen zu können. Sowohl in unserer  
110 Öffentlichkeitsarbeit als auch im persönlichen Kontakt beispielsweise über  
111 Ortsgruppen müssen wir auf die spezifischen Belange von Frauen sowie Inter- und  
112 Transpersonen achten. Das bedeutet, Hürden in der Ansprache zu identifizieren  
113 und aus dem Weg zu räumen. Im Rahmen der Evaluation wollen wir diese Hürden  
114 gezielt untersuchen. Im Rahmen der Evaluation soll die\*der Verantwortliche für  
115 die Geschlechterstrategie in Zusammenarbeit mit dem Team für  
116 Geschlechterstrategie sowie dem Bundesvorstand Strategien erarbeiten, wie wir  
117 unsere Öffentlichkeitsarbeit so gestalten können, dass sich noch mehr Frauen,  
118 Inter- und Transpersonen angesprochen fühlen.

### 119 **II Praktische Hürden für Inter- und Transpersonen abbauen**

120 Menschen die inter oder trans sind, hatten in der Vergangenheit bei unseren  
121 Veranstaltungen mit einigen praktischen Hürden zu kämpfen, die es ihnen  
122 teilweise erschwerten, an Bildungsveranstaltungen oder der Mitgliederversammlung  
123 teilzunehmen. Die Grüne Jugend soll ein Verband sein, in dem sich alle,  
124 unabhängig von ihrem Geschlecht, wohlfühlen, gleichberechtigt an Diskussionen  
125 teilnehmen und gemeinsam an der Umsetzung unserer politischen Ziele beteiligen  
126 können. Die Bundesgeschäftsstelle soll daher in Zukunft verstärkt darauf achten,  
127 dass praktische Hürden für Inter- und Transpersonen im Rahmen der  
128 Veranstaltungsplanung mitgedacht und aus dem Weg geräumt werden.

### 129 **III Eine offene Organisationskultur etablieren**

130 Wir wissen, dass in der Grünen Jugend verschiedene soziale Codes herrschen, die  
131 Interessierte und gerade junge Frauen abschrecken, mitzumachen. Leicht kann der  
132 Eindruck entstehen, „nicht genug zu wissen“ oder „sich nicht gut genug  
133 auszudrücken“ für die Grüne Jugend. Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass neue  
134 Leute vieles, was für viele Aktive heute selbstverständlich ist, wie richtiges  
135 Gendern oder bestimmte Abkürzungen zu verwenden, gar nicht wissen können. Viele  
136 Interessierte zum Mitmachen begeistern, können wir aber nur, wenn wir konsequent  
137 soziale Codes hinterfragen, Abkürzungen vermeiden und ein Klima schaffen, in dem  
138 sich auch die willkommen fühlen, die vielleicht noch nicht wissen, warum gendern  
139 sinnvoll ist. Das bedeutet nicht, dass wir nicht selber auf möglicherweise  
140 diskriminierende Sprache achten, aber es bedeutet, dass wir Interessierte und  
141 Leute, die neu dazukommen, gezielt unterstützen, anstatt sie wegen ihrer  
142 „falschen Sprache“ auszuschließen.

143 **Konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen, Inter- und**  
144 **Transpersonen – Förderprogramme, die wirklich etwas bringen**

145 **I Wir wollen besser zwischen feministischer Bildungsarbeit**  
146 **und Förderungsangeboten differenzieren**

147 Die GRÜNE JUGEND ist ein feministischer Verband und auch die Förderung von  
148 Frauen, Inter- und Transpersonen gehört zu unseren Grundsätzen. Eine  
149 Gleichsetzung von Förderungsangeboten mit der Auseinandersetzung mit  
150 feministischen Themen führt jedoch dazu, dass nicht der ganze Verband, sondern  
151 gerade Frauen und andere Betroffene selbst sich stark mit Sexismus oder anderen  
152 Diskriminierungsformen auseinandersetzen oder Veranstaltungen zu feministischen  
153 Themen bereits als Förderungsmaßnahme gelten. Hier muss stärker zwischen  
154 feministischer Bildungsarbeit und Maßnahmen zur Stärkung von Frauen, Inter- und  
155 Transpersonen unterschieden werden, denn Bildungsangebote zu feministischer  
156 Politik und Gesellschaftsanalyse sollen von allen Aktiven wahrgenommen werden  
157 können, damit feministisches Engagement nicht nur Aufgabe der Betroffenen  
158 bleibt! Dabei gilt es die Themensetzung von Veranstaltungen auch anhand der  
159 jeweiligen Zielgruppe zu untersuchen.

160 **II Wir wollen evaluieren, welches Förderangebot wen**  
161 **ansprechen sollte**

162 Wir wollen stärker danach differenzieren, welche Förderangebote eher Frauen  
163 helfen können und welche eher Menschen, die inter oder trans sind. Wir dürfen  
164 nicht ignorieren, dass Frauen, Inter- und Transpersonen verschiedene Formen und  
165 Ausprägungen von Diskriminierung treffen und in sehr unterschiedlicher Anzahl im  
166 Verband vertreten sind. Deswegen müssen wir genau evaluieren, in welchen Fällen  
167 wer angesprochen werden sollte und für welche Veranstaltung wir wie viele  
168 Finanzmittel einplanen sollten. Wir sollten uns bei jedem neu auf die Beine  
169 gestellten Förderprogramm folgende Fragen stellen: Wen wollen wir mit diesem  
170 Programm ansprechen? Können wir mit diesem Programm auch diese Menschen  
171 erreichen? Gibt es Hürden und Barrieren, die Aktivist\*innen daran hindern  
172 könnten, sich für das Programm anzumelden und die aus dem Weg geräumt werden  
173 sollten? Des weiteren gilt es für verschiedene Zielgruppen verschiedene,  
174 angepasste Angebote zu schaffen. Dabei stehen das Ansprechen von neuen  
175 Interessent\*innen, das Einbinden und Halten von Aktivist\*innen sowie die  
176 Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen in Verantwortungspositionen im  
177 Zentrum. Des weiteren gilt es die Diversität von Lebenswelten zu beachten und  
178 miteinzubeziehen, wie beispielsweise die Erfahrungen von Frauen mit  
179 verschiedenen sozialen Hintergründe oder die Erfahrungen von Women of Color.  
180 Der\*die Verantwortliche für die Umsetzung der Geschlechterstrategie soll auf  
181 Grundlage dieser Fragen und in Zusammenarbeit mit seinem\*ihrem Team und dem  
182 Bundesvorstand bis zum 54. Bundeskongress einige Veranstaltungsformate  
183 ausarbeiten und erproben.

184 **III Wir wollen Förderprogramme entwickeln und ausbauen, die**  
185 **Frauen auf Verantwortungspositionen vorbereiten und sie in**  
186 **ihrer Arbeit bestärken**

187 Mit unserer Förderung wollen wir uns nicht auf die Themen beschränken, die als  
188 „klassische Frauenthemen“ gesehen werden. Wir wollen verstärkt Förderangebote  
189 machen, bei denen die Fähigkeiten gestärkt werden, die Frauen von der  
190 Gesellschaft oft abgesprochen werden und damit verhindern, dass Frauen meistens  
191 die „Kümmerer-Rolle“ übernehmen, während Männer sich beispielsweise mit  
192 Theoriearbeit auseinandersetzen. Frauen, die sich in „frauenuntypischen“  
193 Gebieten einbringen, können für junge und neu dazugekommene Frauen Vorbilder  
194 sein und so langfristig dazu beitragen, tradierte Rollenbilder zu überwinden.  
195 Veranstaltungen mit interessanten Referierenden bieten hier eine gute  
196 Möglichkeit Themenfelder zu erkunden, die normalerweise männlich dominiert sind.  
197 Des weiteren ist gerade die Vermittlung von methodischen Werkzeugen eine gute  
198 Grundlage als Vorbereitung zur Verantwortungsübernahme im Verband und die  
199 persönliche Weiterentwicklung. Mit Trainings zur Rhetorik, Projektmanagement,  
200 Moderation oder ähnlichem wollen wir Frauen, Inter- und Transpersonen angelehnt  
201 an ihre Talente und Vorhaben noch besser auf Positionen vorbereiten und mit  
202 allem nötigen Werkzeug ausstatten.

203 **IV Wir wollen Banden bilden!**

204 Frauen in Verantwortungspositionen bekommen oft wenig Unterstützung und fühlen  
205 sich deswegen häufig in ihrem Amt allein gelassen. Das führt dazu, dass viele  
206 ihr Amt schnell wieder aufgeben und sich im schlimmsten Fall gar nicht mehr im  
207 Verband einbringen möchten. Dem wollen wir entgegenwirken. Mit  
208 Vernetzungsangeboten wollen wir die Frauen zusammenbringen, die sich gegenseitig  
209 unterstützen und bestärken können. Frauen, die für sich und für andere einstehen  
210 und voneinander lernen, werden dann auch in Zukunft Vorbilder für junge Frauen  
211 werden, die sich verstärkt in der Grünen Jugend engagieren möchten.

212 Nicht-binäre Menschen sowie Inter- und Transpersonen haben im Verband oft wenig  
213 Möglichkeiten, sich untereinander auszutauschen und zu vernetzen. Austausch- und  
214 Vernetzungstreffen können zu einer Kultur im Verband beitragen, in der sich auch  
215 sehr junge und neu dazugekommene Inter-, Trans- und Nicht-binäre-Personen  
216 wohlfühlen. Außerdem können dadurch Vorbilder geschaffen werden, die junge und  
217 neu dazugekommene Inter-, Trans- und Non-binary-Personen in ihrem Engagement  
218 bestärken. Räume zur Vernetzung und zum Empowerment können beispielsweise im  
219 Rahmen von Bundeskongressen geschaffen werden.

220 **Unsere Ziele und Aufgaben auf einen Blick**

221 **Evaluation und Analyse**

- 222 • Evaluation der Mitglieder- und Förderungsstruktur anhand von  
223 Geschlechteraspekten mithilfe von Datenerhebungen im ganzen Verband, sowie  
224 Gesprächen mit Verantwortlichen in Landesverbänden und Ortsgruppen
- 225 • Nutzung der Ergebnisse der Evaluationen zur Weiterentwicklung der  
226 Strategie und Entwicklung neuer Mechanismen zur Förderung von Frauen,  
227 Inter- und Transpersonen
- 228 • Entwicklung und Bereitstellung von Analyseinstrumenten für Landesverbände  
229 und Ortsgruppen

### 230 **Verbandsarbeit und Verankerung von Verantwortlichkeiten**

- 231 • Etablierung der Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen als  
232 Querschnittsthema, welches alle Bereiche und Ebenen durchleuchten muss (z.  
233 B. Bildungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsplanung, etc.)
- 234 • Beauftragung des\*der Verantwortliche\*n sowie dem Team für  
235 Geschlechterstrategie in Zusammenarbeit mit dem Bundesvorstand mit der  
236 stetigen Evaluation sowie Verbesserung der Förderung von Frauen, Inter-  
237 und Transpersonen im Verband
- 238 • Entwicklung von Strategien zur stetigen Verankerung von  
239 Verantwortlichkeiten zur Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen in  
240 verschiedenen Ebenen des Verbandes
- 241 • Entwicklung und Implementierung von Angeboten und Instrumenten für  
242 Landesverbände und Ortsgruppen: Methodenschulungen und Leitfäden zur  
243 Förderung von Frauen und Einbindung von Inter- und Transpersonen (z. B. zu  
244 Veranstaltungsplanung, Sitzungsgestaltung, Organisationskultur und best-  
245 practice-Tipps)
- 246 • Haushaltsplanungen unter Zuhilfenahme von Gender Budgeting durch die  
247 Bundesschatzmeister\*in und Landesschatzmeister\*innen, um auch durch den  
248 Einsatz von Finanzmitteln zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Verband  
249 beizutragen
- 250 • Abbau von praktischen Hürden für Inter- und Transpersonen
- 251 • Schaffung einer offenen Organisationskultur, in der sich alle Menschen und  
252 insbesondere Frauen, Inter- und Transpersonen willkommen fühlen

### 253 **Konkrete Maßnahmen**

- 254 • Entwicklung und Implementierung gendersensibler Instrumente und Strategien  
255 in die Veranstaltungsplanung und Bildungsarbeit
- 256 • Verbesserung der Ansprache von Frauen, Inter- und Transpersonen anhand  
257 unserer Öffentlichkeitsarbeit und Themensetzung bei der Bildungsarbeit  
258 (Enge Zusammenarbeit mit den Sprecher\*innen sowie dem Bildungsteam)
- 259 • Arbeit an Möglichkeiten zur verstärkten Teilhabe von Frauen, Inter- und  
260 Transpersonen an Diskussionsräumen, Antragsausarbeitung und  
261 Antragsdiskussion
- 262 • Entwicklung und Erprobung von neuen Veranstaltungsformaten zum  
263 Empowerment, der Weiterbildung und zum Austausch von Frauen, Inter- und  
264 Transpersonen anhand verschiedener Zielgruppen
- 265 • Ausbau von tiefergehenden Förderangeboten wie beispielsweise dem  
266 Weitersteiger\*innenprogramm
- 267 • Erarbeitung von Strategien für informelles sowie offizielles Mentoring von  
268 Frauen für Frauen im Verband
- 269 • Initiierung von Vernetzungstreffen zwischen Frauen in  
270 Verantwortungspositionen sowie zwischen Inter- und Transpersonen im  
271 Verband

### **Begründung**

### **Evaluation**

Um diese Ziele erreichen zu können, müssen wir die bestehenden Verhältnisse im Verband genau unter die Lupe nehmen. Nur wenn wir gründlich evaluieren, an welchen Stellen im Verband Förderung sinnvoll ist, können wir zielgerichtet an einer stetigen Verbesserung der Verhältnisse arbeiten. So müssen wir uns beispielsweise anschauen, bei welchen Veranstaltungen wie viele Frauen teilnehmen oder die Veranstaltung so gestaltet sind, dass alle gleichberechtigt daran teilhaben können. Außerdem muss unsere Evaluation auch die Landesverbände und Ortsgruppen miteinbeziehen. Wenn wir wissen, was junge Frauen beispielsweise davon abhält, sich in einer Ortsgruppe zu engagieren oder zu einem Seminar auf Landes- oder Bundesebene zu fahren, können wir diese Hürden aus dem Weg räumen.

### **Verbesserte Verantwortlichkeiten**

In der Vergangenheit war im Verband an vielen Stellen unklar, welches Gremium oder welche Person jetzt für welches Förderangebot oder für welche Maßnahme verantwortlich war. Das führte dazu, dass sich manchmal



niemand so richtig verantwortlich fühlte, wichtige Themen auf der Strecke blieben und es für viele im Verband keine richtigen Ansprechpartner\*innen gab. Zudem gab es teilweise die Ansicht, dass Betroffene sich am besten selbst um bestimmte Dinge kümmern, was dazu führte, dass insbesondere Frauen nie aus der – ihnen ja bereits gesellschaftlich zugeschriebenen – Kümmerer-Rolle entkamen und sich außer in der Arbeit mit anderen von Diskriminierung Betroffenen nur schwer politisch engagieren oder sich andere Themengebiete aneignen konnten. Deswegen wollen wir die Zuständigkeiten auf Bundesebene transparenter gestalten und für klare Zuständigkeiten sorgen, dadurch, dass die\*der ehemalige Frauen, Inter- und Transpersonen und Genderpolitische Sprecher\*in als neue\*r Verantwortliche\*r für die Geschlechterstrategie eine rein nach innen gerichtete Rolle hat und mit dem Team für Geschlechterstrategie sowohl mit dem Bundesvorstand zusammenarbeitet als auch in den gesamten Verband hineinwirkt. Sie sollen beispielsweise Schulungen für Landesverbände und Ortsgruppen anbieten und darauf hinarbeiten, dass sich auf allen Ebenen des Verbandes auch Nicht-Betroffene zuständig sehen. Durch eindeutige Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen kann effizienter zusammengearbeitet werden was letztendlich am effektivsten hilft.

### **Verbandsklima**

Wir wissen, dass die Grüne Jugend kein Raum frei von Diskriminierung ist, weil wir als Verband innerhalb einer patriarchalen Gesellschaft existieren, nicht außerhalb von ihr. Dennoch dürfen wir nie das Ziel aus den Augen verlieren, dass sich bei all unseren Veranstaltungen und Treffen auf allen Ebenen so viele Menschen wie möglich wohl fühlen können, um sich sinnvoll in die politische Debatte einzubringen. Politik gilt vielerorts immer noch als (Cis-)Männerdomäne, in der Frauen und Menschen die sich nicht in ein binäres Geschlechtersystem einordnen wollen, beigebracht wird, dass ihre Meinung weniger zählt. Um dieses Schema zu durchbrechen, wollen wir gezielt Frauen sowie Inter- und Transpersonen ansprechen und von unseren politischen Idealen überzeugen, ohne dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse von Individuen außer Acht zu lassen. Darüber hinaus wollen wir es für Frauen, Inter- und Transpersonen vereinfachen, an Veranstaltungen teilzunehmen, sich an Debatten zu beteiligen und sich in Antragsdiskussionen einzubringen. Inter- und Transpersonen haben oft mit Hürden zu kämpfen, die ihnen politisches Engagement erschweren oder gar unmöglich machen. Auch innerhalb der Grünen Jugend sind noch nicht alle Barrieren vollständig abgebaut, obwohl das an vielen Stellen leicht umsetzbar wäre und der politische Wille da ist. Indem die Bundesgeschäftsstelle verstärkt auf die Belange von Inter- und Transpersonen eingehen soll, ist die Stelle eingebunden, die ganz konkret vor Ort Veränderungen bewirken kann. Innerhalb der Grünen Jugend herrscht teilweise eine Stimmung, die Interessierte und neue Mitglieder abschrecken kann. Durch soziale Codes wie beispielsweise die Verwendung von vielen Abkürzungen und bestimmten Wörtern entsteht das Gefühl, nicht richtig dazuzugehören, was gerade für junge Frauen, die die Legitimation für ihr politisches Engagement beständig hinterfragen, eine Hürde darstellt. Auch in Antragsdebatten sind Frauen häufig unterrepräsentiert; ein Missstand, der allein durch die Quote nicht zu beheben ist. Durch eine verstärkte Arbeit an Anträgen in offiziellen Rahmen, wie Gremien oder Versammlungen, in denen wir Quoten und Fördermaßnahmen haben, können wir die Beteiligung von Frauen an Antragsprozessen verbessern. In die Prozesse, wenn Einzelmitglieder Anträge schreiben, können wir aber nicht direkt eingreifen – eine Quote der Unterstützer\*innen stärkt den Einfluss von Frauen beim schreiben des Antrags nicht. Um dennoch die Beteiligung von Frauen zu verbessern und damit Frauen nicht im Antragsstellungsprozess oder in der Debatte dazu genötigt werden, etwas beizutragen, nur damit Männer weiter diskutieren können, ist es notwendig, durch Förderangebote Frauen gezielt darin zu bestärken, sich in Debatten einzubringen.

### **Förderprogramme**

In der Vergangenheit gab es im Verband viele gut gemeinte Förderungsprogramme, jedoch waren (noch) nicht alle immer auch gut gemacht. Ein Problem war teilweise, dass selten zwischen Förderungs- und Empowermentmaßnahmen auf der einen Seite und theoretischer feministischer Bildungsarbeit auf der anderen Seite unterschieden wurde. In Zukunft wollen wir hier deshalb stärker zwischen Zielgruppen, und an wen sich welches Angebot richtet, unterscheiden. Bildungsarbeit sollten alle Aktiven erfahren, Förderung brauchen vor allem bestimmte Zielgruppen. Auch wurden Förderungsprogramme meist zwar für Frauen, Inter- und Transpersonen gemeinsam angeboten, praktisch konnten sie aber nicht alle Zielgruppen gleichzeitig fördern. Hier müssen wir uns besser über die gemeinsamen, aber auch unterschiedlichen Bedürfnisse von Zielgruppen im Klaren sein und diese bei der Planung von Förderungsprogrammen und Veranstaltungen beachten. Bisher gab es wenig institutionalisierte Förderung für Frauen in Führungspositionen. Diese hing meist davon ab, ob sich Vorgänger\*innen oder Personen auf anderen Ebenen persönlich dafür verantwortlich fühlten, selten war Förderung ein etablierter Standard. Unterstützung bei Antritt einer neuen Aufgabe sollte jedoch nicht vom Wohlwollen anderer Leute abhängen, sondern so institutionalisiert sein, dass junge Frauen sich sicher sein könnten, mit ihren neuen Aufgaben niemals allein gelassen zu werden. Gerade solidarischer Zusammenhalt und Vernetzung sind Aspekte, die das Engagement in der Grünen Jugend schöner machen – und die dafür sorgen können, dass Frauen, Inter- und Transpersonen Vorbilder finden, an denen sie sich orientieren können. Das Motto „Frauen, bildet Banden“ wollen wir und der Grünen Jugend mit Leben füllen und mit einer erfolgreich umgesetzten Geschlechterstrategie dazu beitragen, dass Frauen, Inter und Transpersonen genau die Unterstützung erfahren, die sie brauchen.