P-12 Unsere Geschlechterstrategie

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

Einführung

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

Die Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen ist mehr als die Quote

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

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

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

Unsere Ziele

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

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

Dafür wollen wir **folgende Ziele** erreichen:

Stetige Verbesserung durch Evaluation sicherstellen

Die engagierte Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen findet bereits in großen Teilen des Verbandes statt, doch noch ist unklar, welche Instrumente und Maßnahmen Erfolge vorweisen und welche nicht. Wir wollen evaluieren, wie gut unsere Fördermaßnahmen den Verband weiterbringen und wie gut Aktivist*innen von ihnen profitieren. Dafür ist es wichtig mit Zahlen und Fakten zu arbeiten und dabei beispielsweise die Mitgliederstruktur und Teilnehmer*innenzahlen beständig nach Geschlechteraspekten zu untersuchen. Mithilfe einer stetigen Dokumentation und Analyse wollen wir uns anschauen, welche Veranstaltungsformate sowie Themen besonders ansprechend für Frauen sind, um noch mehr junge Frauen für die GRÜNE JUGEND begeistern zu können. Außerdem wollen wir uns genauer anschauen, welche Gremien und Teams sich wie zusammensetzen, wer sich öfter für Ämter bewirbt und wie lange Aktivist*innen Mitglied der Grünen Jugend sind, bis sie sich für ein Team bewerben. Im Zuge der Weiterentwicklung der Geschlechterstrategie soll auch die Evaluation der FIT-Reform fortgeführt werden. Unser Ziel bleibt ein Verband, in dem alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, politisch aktiv sein und sich einbringen können. Dafür müssen wir unsere Maßnahmen zur Förderung von aufgrund ihres Geschlechts benachteiligten Personen beständig auf ihre

Effektivität überprüfen und weiterdenken. Verantwortlich für die Planung sowie Durchführung dieser Evaluation ist die*der Verantwortliche für die Geschlechterstrategie und das Team für Geschlechterstrategie.

Verantwortlichkeiten benennen, Verantwortliche schulen

I Verantwortliche*r für die Geschlechterstrategie

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

II Breite Wissensbasis aufbauen und in den Verband hineintragen

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

Organisation- und Verbandsarbeit

I Gezielte Ansprache von Frauen, Inter und Transpersonen sicherstellen

Wir wollen, dass auch in Zukunft viele Frauen, Inter-und Transpersonen sich für die GRÜNE JUGEND interessieren und sich bei uns einbringen möchten. Dafür ist es wichtig, dass wir uns ganz genau anschauen, welche Menschen man wie am besten

erreichen kann. Dabei wollen wir verstärkt darauf achten, nicht alle diskriminierten Gruppen in einen Topf zu werfen und uns der Illusion hinzugeben, mit einer Maßnahme allen helfen zu können. Sowohl in unserer Öffentlichkeitsarbeit als auch im persönlichen Kontakt beispielsweise über Ortsgruppen müssen wir auf die spezifischen Belange von Frauen sowie Inter- und Transpersonen achten. Das bedeutet, Hürden in der Ansprache zu identifizieren und aus dem Weg zu räumen. Im Rahmen der Evaluation wollen wir diese Hürden gezielt untersuchen. Im Rahmen der Evaluation soll die*der Verantwortliche für die Geschlechterstrategie in Zusammenarbeit mit dem Team für Geschlechterstrategie sowie dem Bundesvorstand Strategien erarbeiten, wie wir unsere Öffentlichkeitsarbeit so gestalten können, dass sich noch mehr Frauen, Inter- und Transpersonen angesprochen fühlen.

II Praktische Hürden für Inter- und Transpersonen abbauen

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

III Eine offene Organisationskultur etablieren

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

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

I Wir wollen besser zwischen feministischer Bildungsarbeit und Förderungsangeboten differenzieren

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

II Wir wollen evaluieren, welches Förderangebot wen ansprechen sollte

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

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

Mit unserer Förderung wollen wir uns nicht auf die Themen beschränken, die als „klassische Frauenthemen“ gesehen werden. Wir wollen verstärkt Förderangebote

machen, bei denen die Fähigkeiten gestärkt werden, die Frauen von der Gesellschaft oft abgesprochen werden und damit verhindern, dass Frauen meistens die „Kümmerer-Rolle“ übernehmen, während Männer sich beispielsweise mit Theoriearbeit auseinandersetzen. Frauen, die sich in „frauenuntypischen“ Gebieten einbringen, können für junge und neu dazugekommene Frauen Vorbilder sein und so langfristig dazu beitragen, tradierte Rollenbilder zu überwinden. Veranstaltungen mit interessanten Referierenden bieten hier eine gute Möglichkeit Themenfelder zu erkunden, die normalerweise männlich dominiert sind. Des weiteren ist gerade die Vermittlung von methodischen Werkzeugen eine gute Grundlage als Vorbereitung zur Verantwortungsübernahme im Verband und die persönliche Weiterentwicklung. Mit Trainings zur Rhetorik, Projektmanagement, Moderation oder ähnlichem wollen wir Frauen, Inter- und Transpersonen angelehnt an ihre Talente und Vorhaben noch besser auf Positionen vorbereiten und mit allem nötigen Werkzeug ausstatten.

IV Wir wollen Banden bilden!

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

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

Unsere Ziele und Aufgaben auf einen Blick

Evaluation und Analyse

- Evaluation der Mitglieder- und Förderungsstruktur anhand von Geschlechteraspekten mithilfe von Datenerhebungen im ganzen Verband, sowie Gesprächen mit Verantwortlichen in Landesverbänden und Ortsgruppen

- Nutzung der Ergebnisse der Evaluationen zur Weiterentwicklung der Strategie und Entwicklung neuer Mechanismen zur Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen

- Entwicklung und Bereitstellung von Analyseinstrumenten für Landesverbände und Ortsgruppen

Verbandsarbeit und Verankerung von Verantwortlichkeiten

- Etablierung der Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen als Querschnittsthema, welches alle Bereiche und Ebenen durchleuchten muss (z. B. Bildungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsplanung, etc.)

- Beauftragung des*der Verantwortliche*n sowie dem Team für Geschlechterstrategie in Zusammenarbeit mit dem Bundesvorstand mit der stetigen Evaluation sowie Verbesserung der Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen im Verband

- Entwicklung von Strategien zur stetigen Verankerung von Verantwortlichkeiten zur Förderung von Frauen, Inter- und Transpersonen in verschiedenen Ebenen des Verbandes

- Entwicklung und Implementierung von Angeboten und Instrumenten für Landesverbände und Ortsgruppen: Methodenschulungen und Leitfäden zur Förderung von Frauen und Einbindung von Inter- und Transpersonen (z. B. zu Veranstaltungsplanung, Sitzungsgestaltung, Organisationskultur und best-practice-Tipps)

- Haushaltsplanungen unter Zuhilfenahme von Gender Budgeting durch die Bundesschatzmeister*in und Landesschatzmeister*innen, um auch durch den Einsatz von Finanzmitteln zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Verband beizutragen

- Abbau von praktischen Hürden für Inter- und Transpersonen

- Schaffung einer offenen Organisationskultur, in der sich alle Menschen und insbesondere Frauen, Inter- und Transpersonen willkommen fühlen

Konkrete Maßnahmen

- Entwicklung und Implementierung gendersensibler Instrumente und Strategien in die Veranstaltungsplanung und Bildungsarbeit

- Verbesserung der Ansprache von Frauen, Inter- und Transpersonen anhand unserer Öffentlichkeitsarbeit und Themensetzung bei der Bildungsarbeit (Enge Zusammenarbeit mit den Sprecher*innen sowie dem Bildungsteam)

- Arbeit an Möglichkeiten zur verstärkten Teilhabe von Frauen, Inter- und Transpersonen an Diskussionsräumen, Antragsausarbeitung und Antragsdiskussion

- Entwicklung und Erprobung von neuen Veranstaltungsformaten zum Empowerment, der Weiterbildung und zum Austausch von Frauen, Inter- und Transpersonen anhand verschiedener Zielgruppen

- Ausbau von tiefergehenden Förderangeboten wie beispielsweise dem Weitersteiger*innenprogramm

- Erarbeitung von Strategien für informelles sowie offizielles Mentoring von Frauen für Frauen im Verband

- Initiierung von Vernetzungstreffen zwischen Frauen in Verantwortungspositionen sowie zwischen Inter- und Transpersonen im 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.