

Verschiedene Anträge

Initiator*innen: Landesvorstand (beschlossen am: 08.06.2021)

Titel: **Verbandsarbeit ist für alle da! Wege hin zu einer offenen GJ NRW**

Antragstext

1 Politische Entscheidungen gehen uns alle gleichermaßen an. Trotzdem haben nicht
2 alle den gleichen Zugang zu den Orten und Gruppen, an denen Politik gemacht
3 wird. Der Grad der eigenen politischen Teilhabe und der eigenen
4 Einflussmöglichkeit hängt im aktuellen System von vielen Faktoren ab. Die sind
5 nur selten selbst gewählt – meistens sind sie Ergebnis einer ungerechten
6 Geburtslotterie.

7 Als GRÜNE JUGEND fordern wir einen radikalen Wandel der verschiedenen Ebenen des
8 politischen Systems und einen gerechten Zugang für alle. Aber auch unser Verband
9 selbst stellt nicht mehr als eine Ebene des Systems dar. Wir arbeiten innerhalb
10 der schon bestehenden ungerechten Strukturen. Deshalb sind wir auch weit davon
11 entfernt, frei von diskriminierenden und ausschließenden Mechanismen zu sein.
12 Denn wir stellen keine abgegrenzte Gruppe an Menschen dar. Wir sind alle im
13 bestehenden (und wirklich beschissenen) System aufgewachsen und werden in ihm
14 weiter sozialisiert.

15 Umso wichtiger also, dass wir uns dem Ziel eines gleichberechtigten Zugangs für
16 alle auch im Verband bedacht, entschlossen und differenziert annehmen.

17 Dieser Antrag schlägt einen nächsten Schritt auf dem Weg zu diesem Ziel vor.
18 Nicht weniger – aber auch nicht mehr. Er stellt keine Pauschallösung für einen
19 Verband ohne Diskriminierung und ohne Barrieren dar. Er ist auch kein
20 soziologisches Essay über gesellschaftliche Machtstrukturen. Stattdessen gehen
21 wir in ihm auf verschiedene diskriminierende und exkludierende Mechanismen ein
22 und beschreiben, welche konkreten Schritte gegangen werden sollen, um sie im

23 Verband abzuschwächen.

24 **Rassismus**

25 Schwarze und indigene Personen sowie Personen of Color werden strukturell
26 rassistisch diskriminiert. Auf sie wirken verschiedene Rassismen. Dabei
27 funktioniert antimuslimischer Rassismus zum Beispiel anders als beispielsweise
28 antiasiatischer Rassismus. Trotz dieser Unterschiede ist es möglich,
29 antirassistische Strategien zu entwickeln, die alle BIPOC (Black, Indigenous and
30 People of Color) stärken.

31 Zur Entwicklung dieser Strategien wollen wir (sollte der Antrag
32 Satzungsänderungsantrag zu Delegationen und Teams angenommen werden) einen
33 Arbeitsbereich gründen. Er soll aus einer gemischten Gruppe mit verschiedenen
34 Wissensständen und Erfahrungen bestehen. Es ist wichtig, dass sich auch weiße
35 Personen für die strukturellen Veränderungen, die hier passieren müssen, stark
36 machen. Wir wollen nicht, dass die gesamte antirassistische Arbeit im Verband
37 bei BIPOC hängen bleibt.

38 Für diesen Prozess können wir auf viel starke Arbeit, die schon auf Bundesebene
39 geleistet wurde, zurückgreifen. Wir müssen aber auch die NRW-spezifischen
40 Strukturen in den Blick nehmen. Wir wollen BIPOC mithilfe des Arbeitsbereichs
41 besser ansprechen, wir wollen sie für die Arbeit im Verband aktivieren und sie
42 langfristig besser einbinden.

43 **Antisemitismus**

44 Brandanschläge auf Synagogen und jüdische Gedenkstätten, brennende Israel-Fahnen
45 und antisemitische Parolen auf Demonstrationen zeigen eindringlich: Auch 2021
46 sind Antisemitismus und im besonderen auch israelbezogener Antisemitismus
47 weiterhin eine akute Bedrohung für jüdisches Leben in Deutschland. Als
48 kognitives und emotionales Weltbild bietet der moderne Antisemitismus ein
49 allumfassendes System von Ressentiments und (Verschwörungs-)Mythen. Er hat daher
50 viele komplizierte Fassetten und Ausdrucksformen.

51 Wir können ihm in erster Linie mit Aufklärung begegnen. Gerade Neumitglieder
52 müssen die Möglichkeit erhalten, sich beispielsweise in Bildungsangeboten über
53 Antisemitismus zu informieren. Nur wer jeden Antisemitismus erkennt, kann sich
54 auch im Sinne unserer Beschlusslage "GEGEN JEDEN ANTISEMITISMUS!" (vom
55 05.03.2015) positionieren und sie weiterhin bestärken. Außerdem ist es wichtig,
56 jüdisches Leben in Deutschland sichtbar zu machen und es als die Normalität
57 darzustellen, die es längst sein sollte – dafür können Veranstaltungen, aber

58 auch zum Beispiel Social-Media-Arbeit hilfreich sein.

59 **Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität oder der sexuellen** 60 **Orientierung**

61 Diskriminierung von Cis-Frauen wirkt anders als Diskriminierung von INTA*-
62 Personen. Diese wirken wiederum anders, als beispielsweise Bi- Homo- oder
63 Panfeindlichkeit. In allen Bereichen haben wir in der GRÜNEN JUGEND starke
64 Vorbilder. Das ist richtig gut! Lasst uns aber hier nicht stehen bleiben,
65 sondern weiterhin mit ganzer Kraft für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt
66 streiten. Während zum Beispiel FINTA* selbst oft jede Menge über Queerfeminismus
67 wissen, haben wir immer noch einige (neuere) Cis-Männer, die mit all dem noch
68 wenig anfangen können. Hier kann gezielte Bildung im Sinne solidarischer
69 Männlichkeit ein guter Hebel sein. Wir brauchen außerdem noch mehr spezifische
70 Formate, in denen sich FINTA* Personen in einem Safer Space austauschen und
71 gegenseitig empowern können.

72 **Körperliche Behinderungen und chronische Krankheiten**

73 In diesem Bereich ist es wichtig, die Diversität an Krankheitsbildern,
74 Behinderungen und Einschränkungen in den Blick zu nehmen. Neben dem Ableismus,
75 den viele erfahren, gibt es viele ganz konkrete Hürden, die Menschen an der
76 Teilhabe in unserem Verband hindern können. BarriereFREIheit für alle ist dabei
77 ein riesiges Ziel und kostet viel Geld und Ressourcen. Wir wollen uns aber nicht
78 auf das fokussieren, was wir alles nicht leisten können, sondern lieber schauen,
79 mit welchen einfachen Mitteln schon viel gewonnen werden kann.

80 Eine hybride digitale Teilnahme bei Präsenz-Landesmitgliederversammlungen kann
81 zum Beispiel für Menschen, für die ein weiter Weg eine große Hürde darstellt,
82 eine echte Entlastung sein. Über dieses Konzept haben wir uns schon viele
83 Gedanken gemacht – wir werden es bei der Herbst-LMV zum ersten Mal ausprobieren.
84 Untertitelung von Videos und Bildbeschreibungen können auf Social Media für
85 Menschen mit Seh-, beziehungsweise Hörschwierigkeiten helfen, beides nutzen wir
86 schon. Stück für Stück wollen wir auch mehr einfache Sprache etablieren,
87 Mitglieder in ihr schulen und so langfristig dafür sorgen, dass zum Beispiel
88 Bewerbungen immer auch in einfacher Sprache eingereicht werden können.

89 Weil diese Aufzählung noch lang nicht abschließend ist, wollen wir mehr
90 Feedbackmechanismen für Menschen mit körperlichen Behinderungen, Einschränkungen
91 oder chronischen Krankheiten ermöglichen. Das kann im Rahmen der
92 Evaluationsbögen der Landesmitgliederversammlung oder in persönlichen
93 Austauschrunden mit der politischen und organisatorischen Geschäftsführung sowie

94 der Schatzmeisterei passieren. Landesgeschäftsstelle und Landesvorstand können
95 die Perspektiven dieser Menschen so Stück für Stück besser in der
96 organisatorischen Arbeit berücksichtigen.

97 **Sprachbarrieren**

98 Leute, mal ehrlich: Wir nutzen ständig hoch gestochene Sprache. Oder englische
99 Begriffe, oder beides. Was Muttersprachler*innen und Menschen mit akademischem
100 Hintergrund meist nicht auffällt, kann für viele Personen aus unterschiedlichen
101 Gründen extrem ausschließend wirken. Um hier Hürden abzubauen, muss nicht alles
102 gleich in Leichter Sprache oder in 10 verschiedene Sprachen übersetzt werden.
103 Wir wollen es aber schaffen, dass die Texte, die wir produzieren, für mehr
104 Menschen verständlicher und zugänglicher werden. Stück für Stück muss ein
105 Bewusstsein für kurze Sätze, übersichtliche Anträge und weniger Fachsimpelei
106 wachsen. Besonders Kernforderungen müssen verständlich und leicht im Antragstext
107 zu finden sein. Abkürzungen sollten erklärt oder, noch besser, vermieden werden.
108 Es darf sich nicht so anfühlen, als wären bei uns nur Leute mit Soziologie-
109 Bachelor willkommen.

110 Gleichzeitig wollen wir unsere wichtigsten Texte in einfache Sprache übersetzen
111 und Bewerbungen mit einer Version in einfacher Sprache perspektivisch zum
112 Standard machen. Dafür wollen wir auch Mitglieder in einfacher Sprache schulen
113 und gezielt Leute anfragen, die uns bei Übersetzungen unterstützen können. Es
114 muss sich kein langfristiges Team an Übersetzer*innen gründen – eine kleine
115 Delegation, die vielleicht auch nur einmalig etwas übersetzt, ist besser als
116 nichts!

117 **Finanzielle Barrieren**

118 Was mensch anderen oft nicht ansieht, kann für viele Mitglieder große Hürden
119 bedeuten. Hohe Teilnahmebeiträge zum Beispiel sind nicht für alle zu stemmen.
120 Hier brauchen wir ein klares, solidarisches System, das allen Mitgliedern
121 unabhängig vom eigenen Einkommen oder dem Einkommen der Eltern die
122 uneingeschränkte Teilnahme ermöglicht! In so einem System muss bedacht werden,
123 dass es für viele Menschen schwierig ist, sich öffentlich zu ihrer prekären
124 Situation zu äußern. Neben den Beiträgen kostet auch die Arbeit in Ämtern wie dem
125 Bildungsteam oder dem Landesvorstand Zeit – die viele zwischen Ausbildung oder
126 Nebenjob und Regelstudienzeit nicht aufbringen können.

127 Auch hier können wir mit den Verbandsmitteln keine gerechte
128 Mindestausbildungsvergütung oder elternunabhängiges BAföG ersetzen. Es lohnt
129 sich aber, über eine solidarische Aufwandsentschädigung für besonders

130 zeitintensive Ämter nachzudenken, und die Verbandsarbeit auf Landesebene auf
131 vielen Schultern zu verteilen. Breite, gut arbeitende Strukturen machen die
132 Arbeit niedrigschwelliger und sparen uns allen ein Burnout. Hier ist also viel
133 zu tun, der Satzungsänderungsantrag zu Teams und Delegationen ist ein Anfang. Um
134 Menschen in verschiedensten Lebenssituationen anzusprechen, müssen wir auch auf
135 feste Start- und Endzeiten achten, die außerhalb der klassischen Arbeitszeiten
136 liegen.

137 **Also?**

138 Die Lösungen für ausschließende und diskriminierende Mechanismen sind also
139 mindestens genauso vielfältig wie sie selbst. Deshalb ist es wichtig, dass wir
140 uns nicht an viel zu großen Projekten verheben und anschließend aufgeben.
141 Stattdessen wollen wir gemeinsam und Schritt für Schritt über unsere Strukturen
142 nachdenken und zu nachhaltigen Veränderungen kommen, die Menschen mit allen
143 möglichen Hürden die Teilhabe in unserem Verband erleichtert. Wir wollen eine
144 Atmosphäre schaffen, in der Fehler okay sind und in der Menschen
145 selbstverständlich zweite Chancen eingeräumt werden. Langfristig sollen so alle
146 die Möglichkeit, die Kraft und auch einfach Bock darauf haben, in der GRÜNEN
147 JUGEND Politik zu machen. Das ist ein ambitioniertes Ziel. Aber in einem
148 konstruktiven Prozess können wir ihm Stück für Stück näherkommen und die
149 Veränderung gemeinsam gestalten. Also auf geht's!

Begründung

erfolgt mündlich