L1 Kultur der Zusammenarbeit: Ein Leitbild für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Saarland

Gremium:	Landesparteirat
Beschlussdatum:	19.09.2026
Tagesordnungspunkt:	2. Leitbild

Antragstext

Der Landesparteitag möge beschließen:

1. Präambel

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Saarland geben sich das nachfolgende Leitbild „Kultur der Zusammenarbeit“. Es beschreibt vier Leitwerte, an denen sich unsere Zusammenarbeit auf allen Ebenen - Ortsverband, Kreisverband und Landesverband - orientieren soll. Grundlage hierfür sind eine Mitgliederumfrage sowie drei Workshops, in denen die Ergebnisse der Umfrage diskutiert, geschärft und anhand konkreter Anwendungsbeispiele erprobt wurden.

2. Die vier Leitwerte

- Klarheit

> „Wir ermöglichen Orientierung durch verständliche Prozesse, klare Absprachen und transparente Kommunikation und schaffen Räume für vertrauensvollen Austausch.“

- Wertschätzung

> „Wir schaffen eine Kultur, in der wir uns gegenseitig unterstützen und in der sich alle unabhängig von Rolle und Erfahrung einbringen können.“

- Wirkungsorientierung

> „Wir gestalten Treffen, Prozesse und Projekte so, dass sie Ressourcen schonen, zu klaren Ergebnissen beitragen und unsere gemeinsamen Ziele voranbringen.“

- Verantwortung für die Zukunft

> „Wir handeln so, dass Zusammenarbeit, Strukturen und politische Entscheidungen auch morgen tragfähig bleiben - für Menschen, Demokratie und natürliche Lebensgrundlagen.“

3. Auftrag an den Landesvorstand: Das Leitbild lebendig halten

Der Landesvorstand wird beauftragt, das Leitbild nicht als reines Beschlussdokument zu behandeln, sondern es dauerhaft mit Leben zu füllen, damit sich jedes Mitglied darin wiederfindet. Die Gliederungen des Verbandes sind eingeladen, im Alltag die im Leitbild beschriebene Kultur weiterzuentwickeln.

LaVo und LGS sollen dabei insbesondere die kleineren Gliederungen unterstützen und den Rahmen setzen. Dazu gehören insbesondere folgende Maßnahmen:

1. Sichtbarkeit im Alltag schaffen: ständige Präsenz der Leitwerte in Mails, Briefen und auf der Homepage, ggf. mit eigenem Logo sowie über Kampagnenformate.

2. In Entscheidungen übersetzen: Bereitstellung einer Anwendungs-Checkliste für Mitglieder, sowie regelmäßiger Reflexionsfragen, damit die Leitwerte in Gremien, bei Kandidaturen und im Alltag konkret angewendet werden können.

3. Vorleben und Verantwortung stärken: Vorbildfunktion von Funktionsträger*innen, Benennung von Leitbild-Verantwortlichen sowie regelmäßige, sichtbare Praxisbeispiele, etwa im Newsletter, bei Bewerbungen, bei Rechenschaftsberichten etc.

4. Strukturell verankern: feste Integration des Leitbilds in Neumitgliedertreffen, Personalausschreibungen, Vorstellungsgesprächen, Veranstaltungen in den Ortsverbänden sowie in wiederkehrenden Abläufen (z. B. Standard-Check bei Anträgen, Aufnahme in Präambeln und Materialien).

5. Beteiligung und Weiterentwicklung ermöglichen: Fortführung des Prozesses, z. B. durch einen Ideenwettbewerb für weitere Praxisbeispiele, regelmäßige Feedbackschleifen, sowie eine verpflichtende jährliche Evaluation durch den Parteirat.

6. Identifikation und Gemeinschaft fördern: kreative Visualisierung der Leitwerte, gemeinsame Bildsprache sowie Nutzung von Parteitagen für Sichtbarkeit, Austausch und Anerkennung guter Praxis.

Begründung

Zur Entwicklung des Leitbilds wurde zunächst eine Mitgliederumfrage entlang von vier Dimensionen durchgeführt:

„Arbeit & Wirksamkeit“, „Miteinander & Haltung“, „Treffen & Prozesse“ sowie „Grundlegende Orientierungen“. In jeder Dimension wurden fünf mögliche Werte zur Bewertung vorgelegt. Die höchste Zustimmung erhielten dabei Wirksamkeit (95) und Transparenz (94) in der Dimension Arbeit & Wirksamkeit, Wertschätzung (126) in der Dimension Miteinander & Haltung, Klarheit (110) in der Dimension Treffen & Prozesse sowie Nachhaltigkeit (110) und Zukunftsfähigkeit (100) in der Dimension Grundlegende Orientierungen.

Auf dieser Basis wurde ein Vorschlag mit vier Wertepaaren erarbeitet (Klarheit/Transparenz, Wertschätzung, Wirksamkeit/Effizienz, Nachhaltigkeit/Zukunftsfähigkeit), der in drei ganztägigen Workshops in Saarbrücken, Homburg und Merzig weiterentwickelt wurde. In allen drei Workshops bestätigte sich Wertschätzung unabhängig von der jeweiligen Formulierung als zentraler Wert; ergänzend wurden u. a. Klarheit/Transparenz, Wirksamkeit/Effizienz und Nachhaltigkeit/Zukunftsfähigkeit sowie Aspekte wie

Offenheit, Nachvollziehbarkeit und Ergebnisorientierung diskutiert. Innerhalb der Workshops wurden die vier Begriffspaare inhaltlich gegeneinander abgewogen:

- Klarheit vs. Transparenz: Klarheit wurde bevorzugt, da der Begriff kein Fremdwort ist, stärker ergebnisbezogen wirkt und sowohl Ergebnisse als auch Prozesse beschreiben kann.

- Wirksamkeit vs. Effizienz: Als Vorschlag wurde „Wirkungsorientierung“ gewählt, da sie Aspekte von Ergebnis- und Ressourcenorientierung verbindet; alternativ wurde „Wirksamkeit“ diskutiert, da sie aktivierender und weniger technisch wirkt als „Effizienz“.

- Nachhaltigkeit vs. Zukunftsfähigkeit: Als Vorschlag wurde „Verantwortung für die Zukunft“ gewählt, da sie sowohl bewahrende als auch gestaltende Aspekte verbindet.

Aus diesen Überlegungen sowie aus den in den Workshops gesammelten “Wortumfeldern” zu allen vier Leitwerten wurden anschließend die im Antragstext formulierten Leitsätze entwickelt.

Anwendungsbeispiele

Der Landesparteitag nimmt die in den Workshops erarbeiteten Anwendungsbeispiele als Orientierung für die praktische Umsetzung des Leitbilds zur Kenntnis. Sie zeigen beispielhaft, wie die vier Leitwerte auf konkrete Themen der Verbandsarbeit angewendet werden können, u. a. auf:

- die Planung von Veranstaltungen mit möglichst breiter Zielgruppenansprache,
- das Zusammenspiel der Ebenen Ortsverband/Kreisverband/Landesverband,
- die Integration neuer Mitglieder,
- die Öffentlichkeitsarbeit und die Ansprache von Bürger*innen,
- die Arbeit in sozialen Medien,
- die Entwicklung und Auswahl von Kampagnen,
- die Arbeit in Gremien, insbesondere im Vorstand,
- die authentische Kommunikation einer Zukunftserzählung,
- den Aufbau einer Willkommenskultur für neue und inaktive Mitglieder.

Weshalb ein Auftrag zur Verstetigung notwendig ist

In allen drei Workshops wurde übereinstimmend benannt, woran ein Leitbild scheitern kann: fehlende Beteiligung und Identifikation der Mitglieder, Festhalten am Status quo, Überkomplizierung durch lange Texte und Fremdwörter, interne Konflikte und mangelnde Geschlossenheit, fehlende Umsetzung im Alltag sowie fehlende Ressourcen und Verbindlichkeit nach dem Beschluss. Insbesondere wurde wiederholt die Sorge geäußert, dass ein Leitbild „an der Wand hängt“ oder „in der Schublade verschwindet“, wenn es nicht aktiv angewendet, nachgefragt und weiterentwickelt wird.

Die unter Punkt 3 des Antragstextes formulierten Maßnahmen greifen genau diese in den Workshops benannten Risiken auf und sollen sicherstellen, dass das Leitbild ein lebendiges Arbeitsinstrument des Landesverbands wird und bleibt.

Unterstützer*innen

Volker Morbe (KV Merzig-Wadern); Barbara Klein-Braun (KV Saarbrücken); Matthias Hoßfeld (KV Saarpfalz)