

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

Gremium: Landesparteirat

Beschlussdatum: 19.09.2026

Tagesordnungspunkt: 2. Leitbild

Antragstext

1 Der Landesparteitag möge beschließen:

2 1. Präambel

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

9 2. Die vier Leitwerte

10 • Klarheit

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

14 • Wertschätzung

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

17 • Wirkungsorientierung

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

21 • Verantwortung für die Zukunft

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

25 3. Auftrag an den Landesvorstand: Das Leitbild lebendig
26 halten

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

- 31 LaVo und LGS sollen dabei insbesondere die kleineren Gliederungen unterstützen
32 und den Rahmen setzen. Dazu gehören insbesondere folgende Maßnahmen:
- 33 1. Sichtbarkeit im Alltag schaffen: ständige Präsenz der Leitwerte in Mails,
34 Briefen und auf der Homepage, ggf. mit eigenem Logo sowie über Kampagnenformate.
- 35 2. In Entscheidungen übersetzen: Bereitstellung einer Anwendungs-Checkliste für
36 Mitglieder, sowie regelmäßiger Reflexionsfragen, damit die Leitwerte in Gremien,
37 bei Kandidaturen und im Alltag konkret angewendet werden können.
- 38 3. Vorleben und Verantwortung stärken: Vorbildfunktion von
39 Funktionsträger*innen, Benennung von Leitbild-Verantwortlichen sowie
40 regelmäßige, sichtbare Praxisbeispiele, etwa im Newsletter, bei Bewerbungen, bei
41 Rechenschaftsberichten etc.
- 42 4. Strukturell verankern: feste Integration des Leitbilds in
43 Neumitgliedertreffen, Personalausreibungen, Vorstellungsgesprächen,
44 Veranstaltungen in den Ortsverbänden sowie in wiederkehrenden Abläufen (z. B.
45 Standard-Check bei Anträgen, Aufnahme in Präambeln und Materialien).
- 46 5. Beteiligung und Weiterentwicklung ermöglichen: Fortführung des Prozesses, z.
47 B. durch einen Ideenwettbewerb für weitere Praxisbeispiele, regelmäßige
48 Feedbackschleifen, sowie eine verpflichtende jährliche Evaluation durch den
49 Parteirat.
- 50 6. Identifikation und Gemeinschaft fördern: kreative Visualisierung der
51 Leitwerte, gemeinsame Bildsprache sowie Nutzung von Parteitagen für
52 Sichtbarkeit, Austausch und Anerkennung guter Praxis.

Begründung

- 53 Zur Entwicklung des Leitbilds wurde zunächst eine Mitgliederumfrage entlang von
54 vier Dimensionen durchgeführt:
- 55 „Arbeit & Wirksamkeit“, „Miteinander & Haltung“, „Treffen & Prozesse“ sowie
56 „Grundlegende Orientierungen“. In jeder Dimension wurden fünf mögliche Werte zur
57 Bewertung vorgelegt. Die höchste Zustimmung erhielten dabei Wirksamkeit (95) und
58 Transparenz (94) in der Dimension Arbeit & Wirksamkeit, Wertschätzung (126) in
59 der Dimension Miteinander & Haltung, Klarheit (110) in der Dimension Treffen &
60 Prozesse sowie Nachhaltigkeit (110) und Zukunftsfähigkeit (100) in der Dimension
61 Grundlegende Orientierungen.
- 62 Auf dieser Basis wurde ein Vorschlag mit vier Wertepaaren erarbeitet
63 (Klarheit/Transparenz, Wertschätzung, Wirksamkeit/Effizienz,
64 Nachhaltigkeit/Zukunftsfähigkeit), der in drei ganztägigen Workshops in
65 Saarbrücken, Homburg und Merzig weiterentwickelt wurde. In allen drei Workshops
66 bestätigte sich Wertschätzung unabhängig von der jeweiligen Formulierung als
67 zentraler Wert; ergänzend wurden u. a. Klarheit/Transparenz,
68 Wirksamkeit/Effizienz und Nachhaltigkeit/Zukunftsfähigkeit sowie Aspekte wie

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

- 71 • Klarheit vs. Transparenz: Klarheit wurde bevorzugt, da der Begriff kein
72 Fremdwort ist, stärker ergebnisbezogen wirkt und sowohl Ergebnisse als
73 auch Prozesse beschreiben kann.
- 74 • Wirksamkeit vs. Effizienz: Als Vorschlag wurde „Wirkungsorientierung“
75 gewählt, da sie Aspekte von Ergebnis- und Ressourcenorientierung
76 verbindet; alternativ wurde „Wirksamkeit“ diskutiert, da sie aktivierender
77 und weniger technisch wirkt als „Effizienz“.
- 78 • Nachhaltigkeit vs. Zukunftsfähigkeit: Als Vorschlag wurde „Verantwortung
79 für die Zukunft“ gewählt, da sie sowohl bewahrende als auch gestaltende
80 Aspekte verbindet.

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

84 Anwendungsbeispiele

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

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

98 Weshalb ein Auftrag zur Verstetigung notwendig ist

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

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