

BESCHLUSS

des Präsidiums der FDP, Berlin, 16. April 2018

Mehr Chancen durch Vielfalt - Bildung einer Ad-hoc Arbeitsgruppe Diversity Management

1. Herausforderungen

- 2017: Der Frauenanteil in der FDP erreicht mit 21,88% den niedrigsten Wert der letzten 30 Jahre (1987: 25%). Die weibliche Neumitgliederquote liegt bei 18,52%.
- Der weibliche Anteil bei ausgewählten Funktionsträgern ist bei den Bundestagsabgeordneten mit 23,75% am höchsten, hingegen bei den Kreisvorsitzenden mit 15,84% am geringsten.
- Das Wählerstimmenergebnis der FDP fällt bei der BTW 2017 bei Männern (12 Prozent; 2013: 5 Prozent) besser als bei den Frauen (10 Prozent; 2013: 4 Prozent) aus. Einen verhältnismäßig hohen Frauenanteil am Wahlergebnis haben die Parteien Bündnis 90/Die Grünen mit 11% (Männer: 8%) und die Union mit 36% (Männer: 30%). Bei der SPD ebenso wie bei Die Linke ist die Wählerschaft in Bezug auf das Geschlecht ausgeglichen.

2. Chancen eines ganzheitlichen Diversity Managements

- **Chancen durch Vielfalt:** Freie Demokraten verstehen sich als Partei der Vielfalt und der Chancengerechtigkeit. Es gehört zu unserem politischen Anspruch, innerparteilich das vorzuleben, was wir für die Gesellschaft fordern, nämlich Chancen für jeden Menschen egal welchen Geschlechts, welcher Herkunft, sexuellen Orientierung oder Glaubens, sich für eine bessere, freiheitlichere Gesellschaft einzusetzen. Dass wir aber mehrheitlich eine Partei der Männer sind, gibt Anlass zur Selbstkritik und einer Agenda für mehr Diversity.
- **Qualität u. Erfolg:** Mit einem geringen Frauenanteil geht der FDP das wertvolle Potential weiblicher Politik- und Führungsqualitäten verloren. Frauen bringen andere Themen ein, argumentieren anders und haben einen anderen Zugang zu Problemlösungen. Durch Gender Diversity werden verschiedene Meinungen aufgegriffen und eingebunden. Ferner haben gemischte Teams in der Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur gezeigt, dass Menschen verschiedener Geschlechter und Nationen, mit unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründen besser und erfolgreicher zusammenarbeiten. Eine Erhöhung des Frauenanteils in männerdominierten Organisationen steigert den Erfolg.
- **Image:** Ein sinkender Frauenanteil ist für die Marke der neuen FDP nicht förderlich. Eine FDP, die Frauen und Männern gleiche Chancen bietet, kann dagegen attraktiver auf potenzielle Wähler/-innen oder Mitglieder wirken und die Partei von innen heraus stärken.

- **Rekrutierung:** Langfristig bekommt die FDP ein Rekrutierungsproblem für weibliche Vorstände und Listen, was wiederum zu einem sinkenden Frauenanteil bei Mandaten, Führungsfunktionen und Mitgliedern führt. Eine Partei hingegen, die gezielt gleiche Chancen für alle bietet, kann für neue und weibliche Mitglieder attraktiver sein.

3. Zielsetzung

Ziel der Ad-hoc Arbeitsgruppe Diversity Management ist es, effektive Maßnahmen zu entwickeln, um (neue) weibliche Mitglieder und Wähler zu gewinnen sowie mehr Frauen in die Parteiarbeit und die Führungsebene zu integrieren.

4. Prüfung folgender Maßnahmen

In der Ad-hoc Arbeitsgruppe werden u.a. folgende Ziele und Maßnahmen ergebnisoffen geprüft und diskutiert:

Maßnahmen
1. Analyse, Fokusgruppen, Online-Befragung von Frauen und (neuen) weiblichen Mitgliedern
2. Themen und Politik Beschäftigung mit frauenspezifischen Fragestellungen. Aufwertung „klassischer“ Familienpolitik. Verschiedene Rollenbilder von Frauen berücksichtigen.
3. Sprache Gendergerechte Sprache/Kommunikation intern sowie extern (Externe Beratung)
4. Mentoringprogramm(e) u.a. auch in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Naumann-Stiftung Das Mentoringprogramm von der FNS zur gezielten Nachwuchsförderung, insbesondere für Frauen, wird unterstützt (evaluiert), sukzessiv ausgebaut und mit Karriereformaten in der FNS vernetzt. Zusammenarbeit mit der Wirtschaft.
5. Vorbilder fördern und promoten Unter dem Aspekt „Gesichter transportieren Botschaften“ sollen weibliche Vorbilder gefördert und promotet werden, sodass Frauen durch die „weiblichen Markenbotschafter“ auf die FDP aufmerksam werden.
6. Spezifische Kampagnen zur Gewinnung neuer weiblicher Mitglieder Ggf. spezifische Kampagnen zur Gewinnung neuer weiblicher Mitglieder der Julis/LHG in Hochschulen fördern
7. Formate der Politikgestaltung Parteiveranstaltungen werden möglichst frauen- und familienfreundlicher organisiert (Uhrzeiten, Themen, digitale Gesprächsformate, Auswahl Locations)
8. Vertrauenspersonen auf großen Veranstaltungen der FDP z.B. BPT Bei übergreiflichen Handlungen oder (sexuellen) Belästigungen können sich Betroffene an Vertrauenspersonen wenden.
9. FDP als familien- und frauenfreundlicher Arbeitgeber Durch z.B. flexible Arbeitszeitgestaltung und Home-Office-Möglichkeit; Explizite Akquise von Bewerberinnen.
10. Führungsaufgabe Diversity Management

Gender Diversity wird zur Führungsaufgabe gemacht. Die Problemsensibilität für Gender Diversity wird auf Bundesebene ebenso wie durch eine gemeinsame Zielsetzung mit den Gliederungen gestärkt. Gendergerechte Policy und Politics werden durch externe wie interne Kommunikation vermittelt.

11. Formale Zielsetzung Bund/Länder Frauenanteil (Mitglieder/Führungspositionen/Mandate)

Ein Drittel Frauenpartizipation auf Bundes- sowie Landesebene wird als formale Zielsetzung vorgegeben, ggf. auch regionalisierte Zielgrößen.

Schulungsprogramm Diversity (v.a. für Männer!)

12. Selbstverpflichtung und „Fallbeil-Quote“

Die Selbstverpflichtung (Bund-Gliederungen) wird ergänzt durch eine verpflichtende Frauenquote, die (nur) im Fall der Zielverfehlung (zeitlich befristet) greift.

13. Monitoring

Alle Maßnahmen zur Umsetzung des Gender Diversity werden per Monitoring begleitet.

5. Vorgehen

1. Ideensammlung und Analyse im HDGH	März
2. Brainstorming zu Thesen und Maßnahmen, Fragestellungen	März/April
3. Einsetzung Ad-hoc Arbeitsgruppe	16. April Präsidium
4. Kick off Ad-hoc Arbeitsgruppe (Videokonferenz)	23. April, 14.00 Uhr
5. Zwischenbericht bis zum Bundesparteitag (Bestandsaufnahme, Prüffragen und Ideen für Maßnahmen)	12./13. Mai
6. Moderierte Fokusgruppen	Juli/August
7. Arbeitsmeeting mit externen Referenten und externer Moderation/ Erarbeitung Maßnahmenkatalog	September
8. Abschlussbericht für Präsidium	19. November

6. Mitglieder (werden aktuell angefragt)

- Nicole Bauer
- Nicola Beer
- Cécile Bonnet-Weidhofer
- Katja Grosch
- Dr. Margarete Haase
- Dr. Lydia Hüskens
- Maren Jasper-Winter
- Marco Mendorf
- Verena Pausder
- Dr. Thomas Sattelberger
- Ria Schröder
- Katja Suding

- Linda Teuteberg

Koordination: Anna Brockmann, HDGH

Votum: Das Präsidium beschließt die Einrichtung der Ad hoc Arbeitsgruppe Diversity Management und bittet um Entwicklung eines Ziel- und Maßnahmenkonzeptes bis Ende 2018 [Zwischenbericht BPT, Mai 2018].