

Antrag des Vorstandes der Liberalen Frauen Region Wiesbaden für die Mitgliederversammlung am 7. Mai 2014

Chancengleichheit und Diversity - Schlüssel einer erfolgreichen liberalen Politik

Ausgangslage: Chancengleichheit?

Chancengleichheit bedeutet für uns Chancennutzung. Nur wenn wir alle verfügbaren Ressourcen proaktiv nutzen, können wir dauerhaft erfolgreich sein.

Zwar sind nach dem Grundgesetz (GG, Artikel 3, Abs. 2) Männer und Frauen gleichberechtigt, aber die Einlösung dieses Rechts in der Realität ist bislang nicht vollständig gelungen. Als ein Beispiel kann die geringe Quote von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Institutionen – auch bei den Liberalen – genannt werden.

Veraltete Strukturen unserer Arbeitswelt tradieren tendenziell überholte Rollenmuster. Unzweifelhaft stoßen Frauen, die Karriere machen wollen, überdies auch außerhalb der Arbeitswelt vielerorts an eine Gläserne Decke, weil die Auswahl bei Stellenbesetzungen oder die Vergabe von Aufgaben bzw. Projekten häufig nach dem Ähnlichkeitsprinzip erfolgen. Da Frauen in Entscheider-Positionen gegenüber Männern deutlich unterrepräsentiert sind, machen häufiger Männer das Rennen, obwohl Frauen mindestens genauso gut qualifiziert sind.

Die Leistung ist demzufolge viel zu wenig ausschlaggebend, das Ähnlichkeitsprinzip und auch Netzwerke sind häufig stärker.

Gerade für Liberale, die dem Leistungs-Prinzip maßgebliche Bedeutung einräumen, ist dies vollkommen inakzeptabel.

Gleiche Chancen für Frauen und Männer sind hingegen ein Gebot der Fairness und der Integrität von Unternehmen und Organisationen. Unternehmens, Gleiche Chancen sind mehr denn je auch eine (wirtschaftliche) Notwendigkeit. Denn das Potenzial der häufig hervorragend qualifizierten und engagierten Frauen ist eine Ressource, auf die wir angesichts des demographischen Wandels nicht mehr verzichten können.

Da Frauen nicht schlechter qualifiziert sind als Männer, geht es schlicht auch auf Kosten der Qualität, wenn Frauen in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind. Wirtschaft und Gesellschaft erkennen zunehmend, dass wir es uns nicht länger leisten können, das große Potenzial, das Frauen durch ihre Qualifikationen in Beruf und Familie haben, ungenutzt zu lassen – Im Interesse der Frauen und der Gesellschaft.

Wer sich ambitionierte strategische Ziele setzt, braucht die besten Köpfe, um diese zu erreichen. Mehr Vielfalt – und das heißt eben auch deutlich mehr Frauen in Führungspositionen – ist für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit in der Wirtschaft und auch in politischen Organisationen von enormer Bedeutung.

Chancengleichheit ist Zukunftssicherung!

Deshalb: Engagement für Chancengleichheit unterstreicht die Zukunftsfähigkeit von Organisationen und Unternehmen.

Wer auf Zukunft setzt, wird Wert auf eine breite Auswahl guter Fach- und Führungskräfte – selbstverständlich auch unter Frauen - legen. Zumal Frauen nicht selten überdurchschnittlich qualifiziert sind.

Zielführend ist es hierbei, den Blick auf die unterschiedlichen Potenziale zu richten, um diese innovativ und bestmöglich auszuschöpfen und nachhaltig gewinnbringend einzusetzen.

Eine chancengerechte Personalarbeit ist gleichbedeutend mit Zukunftsorientierung: Wir bewegen uns in einem zunehmend dynamischeren Umfeld: Stammwählerinnen und -wähler sind generell im Rückgang begriffen, Wählermilieus verschwimmen, die Zielgruppen sind heterogen und nicht mehr quasi monolithisch festgefügt. Wollen Liberale sich hier behaupten, benötigen sie leistungsfähige und motivierte Aktive. Chancengleichheit ist deshalb fester Bestandteil unseres Führungsverständnisses und der Kultur in unseren Reihen.

Chancengleichheit motiviert und schafft ein positives Arbeitsklima. Sie fördert eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung. Achtung und Wertschätzung sind das Kapital der Zukunft.

Chancengleichheit erstreckt sich selbstverständlich auf beide Geschlechter. Sie bedeutet, auf unterschiedliche Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Chancengleichheit und Diversity: vom Mensch her denken

Diversity-Management setzt sich zum Ziel, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen und Männern in Organisationen, Unternehmen und Institutionen zu erkennen, zu fördern, richtig einzusetzen und sie ihren Leistungen entsprechend an der Verantwortung und an den Informationen gleichberechtigt teilhaben zu lassen.

Chancengleichheit der Geschlechter ist ein Baustein von Diversity-Management. In dessen Fokus steht die Gesamtheit der Beschäftigten mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Diversity-Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der jeweiligen Beschäftigten, sondern sie hebt diese vielmehr im Sinne eines wichtigen Potentials im Sinne der Gesamtheit des Unternehmens besonders hervor. Das bedeutet für Entscheider in Unternehmen und Institutionen, stärker vom einzelnen Menschen, vom Individuum her zu denken. Der Mensch rückt wieder stärker in den Mittelpunkt aller Entscheidungen. Dies bedingt, die Bedürfnisse des Einzelnen zu erkennen, sie als Chance und nicht als Hindernis wahrzunehmen.

Wir treten dafür ein, ein Bewusstsein für die Ziele, Wege und Entwicklung von Chancengleichheit zu fördern und die Interessen von Frauen und Männern gleichwertig zu berücksichtigen. Wir verstehen die Vielfalt der Menschen, die Vielfalt der Ideen und die Vielfalt der Werdegänge als Bereicherung unserer Kultur.

Das Maß aller Dinge ist der einzelne Mensch.

Es gilt, die Aktiven, und jene, die bereit sind, sich aktiv einzubringen, als Menschen mit berechtigten Bedürfnissen wahrnehmen. Dies bedingt, die Bedürfnisse zu akzeptieren und sie nicht als Hindernis wahrzunehmen.

Die grundlegende Aufgabe besteht daher darin, die Rahmenbedingungen des Engagements an die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Aktiven und derjenigen, die es werden wollen, anzupassen.

Persönliche und berufliche Vielfalt ist bei uns ausdrücklich erwünscht. Wir möchten Strukturen schaffen, in denen gemischte Führungsteams eine Selbstverständlichkeit sind und die sowohl für Männer als auch Frauen größtmögliche Teilhabe am Engagement schafft. Vielfalt und Wertschätzung sind Bestandteil unserer strategischen Agenda. Wertschätzung ist zentrale Voraussetzung gerade für ehrenamtliches Engagement!

Vielfalt wollen wir als Chance nutzen, um die Liberalen zukunftsfähig aufzustellen. Bei der Besetzung von Führungspositionen sollen Merkmale wie Geschlecht, Alter, Herkunft oder sexuelle Identität keine Rolle mehr spielen. Fachliche Leistung und persönliche Eignung sollen ausschlaggebend sein.

Das Ziel ist, bei Liberalen noch mehr Bewusstsein und einen ernsthaften Umgang mit dem Thema Chancengleichheit zu schaffen, und zwar nicht nur bei denjenigen, die Führungspositionen einnehmen, sondern auch im "Mittelbau" und an der Basis, damit alle Liberale bewusst und aktiv das Thema angehen.

Faire Chancen für Frauen heißt zum Beispiel, dass Familienpflichten kein Handicap mehr darstellen dürfen, sondern als Qualifikation wahrgenommen werden. Oder dass eine Tätigkeit in Teilzeit nicht gleichbedeutend mit einem Abstellgleis ist, sondern ein Gleis neben anderen ist, das auch zum Ziel führt.

Eine solche Kultur des Eröffnens individueller Chancen fördert Vertrauen und Motivation.

Diversity-Management gilt grundsätzlich als wichtiger Bestandteil zur Qualitätssteigerung bei Denk- und Innovationsprozessen – selbstverständlich auch in Parteien. Diversity-Management ist Zukunftssicherung.

Denn: Zufriedene und motivierte Aktive stärken Leistung und Innovationskraft. Die Aktiven können sich mit ihrer Organisation identifizieren. All dies entscheidet schon heute über das Morgen: über unsere Zukunft.

Eine Professionalisierung der politischen Arbeit in diesem Sinne ist zwingend angezeigt.

Diversity- Managemnt – konkrete Maßnahmen

Geeignete Maßnahmen sollen helfen, traditionelle Normen zu überdenken und strukturelle Hindernisse zu beseitigen.

Chancengleichheit soll etabliert und nachhaltig verankert werden. Dieses Ziel kann dann als erreicht gelten, wenn Begabungen, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen anerkannt, einbezogen und gefördert werden.

Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit umsetzen, erzeugt eine produktive Gesamtatmosphäre im Engagement!

Alle, die zu Engagement bereit sind oder sich bereits engagieren, müssen die Unterstützung erfahren, die sie individuell benötigen, um ihre Potentiale zu entfalten.

Denkbar ist u.a. ein Maßnahmenkatalog zur Kompetenz- und Führungsentwicklung.

Eine Maßnahme kann etwa sein, bei der Nachbesetzung von Führungspositionen immer auch eine weibliche Kandidatin zu nominieren. Das schärft den Blick für unterschiedliche Talente, die bisher oft gar nicht wahrgenommen wurden.

Von großer Bedeutung ist es, sich des Ähnlichkeitsprinzips bei Entscheidungen bewusst zu sein und es nicht weiter wirken zu lassen.

Eine auf Dauer eingerichtete „Projektstelle Chancengleichheit“ kann Instrumente entwickeln, um Frauen und generell neue Zielgruppen als Aktive zu gewinnen, zu binden und zu fördern und ihre Teilhabe zu verbessern.

In einem spezifischen Netzwerk können sich aktive Frauen aller Ebenen austauschen und ihre Interessen bündeln.

Themenspezifischen Workshops können gerade bei Führungskräften eine Sensibilisierung für die Umsetzung von Chancengleichheit erzeugen.

Ein Lebensereignis-orientiertes Management ist dafür geeignet, sich an den unterschiedlichen Lebensereignissen der Aktiven zu orientieren und darauf einzugehen, um ihr Engagement in einem individuellen Rahmen zu ermöglichen. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen ergibt den erfolgreichen Konsens zwischen den Belangen der Organisation und den Interessen der Engagierten.

Aufschlussreich sind zum Beispiel Fragen als Checkliste :

- Sind für die Besetzung qualifizierter Stellen und für die Vergabe von Aufgaben gezielt Frauen angesprochen worden?
- Gibt es bereits Frauen in Führungspositionen?
- Sind Frauen an anderer herausgehobener Position ohne Führungsverantwortung tätig?
- Werden weibliche Aktive gezielt gefördert?
- Existieren flexible Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsort?
- Werden gezielt gemischte Teams gebildet?
- Ist das Thema der Chancengleichheit Aufgabe eines bestimmten Gremiums?

Reporting als Ausgangspunkt, um Fakten zu erheben

REPORTING bedeutet für die Liberalen, zunächst die Daten von weiblichen Mitgliedern hinsichtlich Mandaten, Ämtern und Führungspositionen systematisch zu erheben. So kann die Ausgangslage bestimmt werden, auf deren Grundlage Ziele formuliert werden können.

Chancengleichheit braucht Transparenz: Die Veröffentlichung von Zahlen zu Frauen in den verschiedenen Hierarchieebenen macht Handlungsansätze deutlich.

Für die FDP Wiesbaden ergibt sich das typische Bild, dass es kaum weibliche Delegierte zu Parteitag gibt – bei den Ersatzdelegierten ist der Anteil der Frauen jedoch höher.

Selbstverpflichtung für Frauen in Führungspositionen

Als Liberale sehen wir mit Blick auf die Realisierung von Chancengleichheit die Notwendigkeit der Erhöhung des Anteils von Frauen in den Führungsgremien der Liberalen. Daher ist es sinnvoll, wenn für die verschiedenen Ebenen (Kommune, Land, Bund) und die verschiedenen Gremien (Ortsvorstand, Kreisvorstand, Bezirksvorstand, Landesvorstand, Präsidium, Bundesvorstand) und für die Fraktionen (Kommune, Land, Bund, Europa) eine Selbstverpflichtung formuliert wird. Die Selbstverpflichtung ist in der Wirtschaft zunehmend gängige Praxis. Sie ist auch für die Politik ein geeignetes Instrument und zeigt nach innen und außen, dass wir Liberale Chancengleichheit ernst meinen.

Fazit:

Diversity-Management in all seinen Facetten ist der Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit der Liberalen.

Wir sind zuversichtlich, dass Chancengleichheit in einigen Jahren so selbstverständlich zu unserer Kultur gehören wird, dass deren systematische Förderung sich selbst überflüssig macht.