



Wahlprüfsteine der *Wirtschaftsweiber e. V.*

1. Gleichstellungspolitische Initiativen in Ihrem Landesverband?

Die FDP Brandenburg setzt sich für eine freie und selbstverantwortliche Lebensgestaltung von Frauen und Männern ein. Wir schaffen hierzu die Rahmenbedingungen. Der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung ist uneingeschränkt umzusetzen.

1. Gibt es in Ihrer Partei eine Statistik, die einen Überblick über den Anteil von Frauen ermöglicht, insbesondere mit Blick auf den Anteil von Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen?

Der FDP-Bundesverband erstellt Übersichten über die Entwicklung der Mitglieder als auch der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger. Das Präsidium besteht aus neun Mitgliedern, hiervon sind drei Frauen. Dem 45-köpfigen Bundesvorstand gehören acht Frauen an. Der Frauenanteil bei den Landesvorsitzenden liegt bei 18,8 Prozent. Von den insgesamt 424 Landesvorstandsmitgliedern sind 101 weiblich; von den Hauptgeschäftsführerinnen und -geschäftsführern der sechzehn Landesverbände sind sechs Frauen. Aus Niedersachsen sind drei der Bundestagsabgeordneten Frauen und drei Männer. Von den 9 Mitgliedern des Präsidiums der FDP Brandenburg sind zwei Frauen.

2. Mit welchen Maßnahmen zur Gleichstellung wollen Sie in Ihrer Funktion als Organ zur Meinungsbildung und zugleich Vorbildfunktion Gesellschaft und Wirtschaft ermutigen, gleichstellungspolitischen Fragen Vorrang einzuräumen?

Der FDP-Bundesvorstand hat am 6.11.2006 beschlossen, der liberalen Frauenpolitik ein deutlicheres Profil zu geben. Mittelfristig soll der Frauenanteil an der FDP-Mitgliedschaft erhöht werden. Die FDP entwickelte daraufhin das Konzept für einen Bürgerinnenpreis (Liberta). Mit dem von der stellvertretenden Bundesvorsitzenden Cornelia Pieper, MdB initiierten Preis für "Engagement und Ehrenamt" werden Frauen, die etwas Großartiges mit Vorbildcharakter für die Bürgergesellschaft leisten, geehrt. Der "Ladies Lunch" soll allen Frauen, unabhängig vom Parteibuch, dazu dienen, ein Netzwerk zu knüpfen, wobei mit dem Forum auch thematischer Gesprächsstoff mit Blick auf Frauen verbunden ist. Der FDP-Bundesvorstand hat ferner ein Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchs-Talente beschlossen. Das Programm richtet sich an junge, leistungsbereite und politisch engagierte Frauen, die ihre persönlichen Kompetenzen weiterentwickeln und ihre politischen Erfahrungen vertiefen wollen. Basis dabei ist die Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer politisch erfahrenen Führungskraft (Mentor/-in) und einer Nachwuchskraft (Mentee). Die Mentorinnen und Mentoren sind erfahrene Politiker/-innen aus der politischen Führung der Liberalen auf Bundes- und Landesebene. Insgesamt werden jährlich 30 Mentees neun Monate lang im politischen Betrieb betreut. Sowohl diese Initiativen als auch die Arbeit des Bundesverbandes der Liberalen Frauen mit seinen Untergliederungen tragen dazu bei, Gleichstellungspolitik in der Partei und Bundestagsfraktion voranzutreiben.

3. Welche Strategie verfolgt Ihre Partei, um den Anteil von Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen in Ihrer Partei zu erhöhen?



Zusammen mit den Landesverbänden der Liberalen Frauen engagiert sich die FDP für die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen. Bei der Aufstellung von Listen für Landtags- und Bundestagswahlen wird darauf geachtet, dass Frauen auch auf den vorderen Listenplätzen kandidieren. Auf Platz 2 der Landesliste der FDP Brandenburg für die Landtagswahl kandidiert mit Linda Teuteberg die Spitzenkandidatin der Jungen Liberalen.

4. Verfügt Ihre Partei über ein Diversity-Management, um den Belangen der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen Rechnung zu tragen? Welche Rolle spielt dabei die Gruppe der LGBT?

Die FDP will mehr als nur eine Antidiskriminierungsgesetzgebung. Wir wollen eine neue Kultur der Vielfalt in der Gesellschaft und begrüßen daher u. a. die betrieblichen "Diversity-Strategien", die Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als innovations- und kreativitätsfördernd schätzen. Diversity-Konzepte der Unternehmen eignen sich gut, um Diskriminierungen am Arbeitsplatz entgegen zu treten. In vielen großen Unternehmen ist Diversity mittlerweile zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Unternehmenskultur geworden. Die Unternehmen begreifen die Unterschiedlichkeit ihrer Mitarbeiter als Chance und Potenzial. Ein Unternehmen, das offen auf die Vielfalt und Verschiedenartigkeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt, wird nicht nur intern die Motivation und das Engagement fördern, sondern auch nach außen als moderner und fortschrittlicher Betrieb wahrgenommen.

Die FDP schätzt Vielfalt sehr. Im Rahmen des Bundesfachausschuss Soziales hat sich die FDP in einer Arbeitsgruppe ausführlich mit dem Thema "Diversity" befasst. FDP-intern gibt es zahlreiche Ansätze, die der Philosophie des Diversity-Ansatzes folgen. So sind Vertreter der Jungen Liberalen, der Liberalen Frauen und der Liberalen Senioren automatisch im Bundesvorstand der FDP vertreten. Für die Förderung von Frauen in Führungspositionen haben wir ein Mentoring-Programm. Zielgruppen-Arbeit in Form von Dialogen, Programmen und Kommunikationsmaßnahmen gibt es z. B. für Lesben und Schwule, für Senioren, Migrantinnen und für Menschen mit Behinderungen.

II. Gleichstellungspolitische Ziele nach der Wahl

1. Mit welchen konkreten Maßnahmen plant Ihre Partei, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft zu erhöhen?

Liberaler Frauenpolitik setzt auf die Qualifikation, die Stärken und die Leistungsbereitschaft von Frauen. Frauen sind besser qualifiziert als jemals zuvor. Eine echte Chancengleichheit für Frauen bei der Besetzung von Entscheidungs- und Führungspositionen ist für die Liberalen ein zentrales Anliegen. Die Beseitigung von Barrieren und die Herstellung faktischer Gleichberechtigung bedürfen vielfältiger Ansätze und Maßnahmen. Um die Chancen von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern, ist Frauenpolitik als politische Querschnittsaufgabe zu betreiben. Dies beinhaltet sowohl den Ausbau des Betreuungsangebotes für Kinder als auch die Förderung von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

2. Mit welchen Maßnahmen wird Ihre Partei die anhaltende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern - immerhin ein Gefälle von ca. 23 % - bekämpfen?



Die FDP setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit am gleichen Ort gleich bezahlt werden. Mittlerweile sind 59 Prozent aller Hochschulabsolventen Frauen. Frauen bringen besondere Perspektiven, Wissen und Erfahrungen mit, auf die die Gesellschaft nicht verzichten kann. Die FDP hat daher einen Antrag „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Für eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (BT-Drs. 16/11175) in den Deutschen Bundestag eingebracht, der auch Gegenstand einer Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren und Frauen war.

Um die Chancen von Frauen zu verbessern, ist von Staat und Politik eine Querschnittspolitik im Sinne des sog. Gender Mainstreaming gefordert. Zentrale Handlungsfelder sind: Bildungspolitik (u. a. Beeinflussung des Berufswahlverhaltens, Abbau von Rollenklischees), Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik (frauen- und familienfreundliche Personalpolitik, Flexibilisierung der Arbeit, Entgeltgerechtigkeit, Abschaffung der Lohnsteuerklasse V) und Familienpolitik (z. B. Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, bessere Unterstützung von Alleinerziehenden). Außerdem müssen die vorhandenen Studien zur Entgeltgleichheit ausgewertet und die Ergebnisse zusammengeführt werden. Forschungsvorhaben, die sich mit den Ursachen der Entgeltungleichheit in Deutschland befassen, sind zu unterstützen. Auch ist angesichts der Notwendigkeit lebenslangen Lernens eine modularisierte Aus-, Fort- und Weiterbildung zu schaffen, damit Frauen und Männer sich nach den Familienphasen weiterqualifizieren können; Übergänge zwischen den Berufen sind zu erleichtern. Die FDP spricht sich für Modelle für Teilzeillösungen von Führungskräften ein, damit Teilzeitbeschäftigte nicht vom beruflichen Aufstieg ausgeschlossen werden. Gemeinsam mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den Unternehmen sind Modelle für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, u. a. durch Arbeitszeitkonten und eine andere Arbeitsorganisation zu erarbeiten und für diese gezielt zu werben.

3. Welche Maßnahmen wird Ihre Partei ergreifen, um die anhaltende gesellschaftliche Diskriminierung von Schwulen und Lesben in Sport, Politik und Wirtschaft zu bekämpfen? Beabsichtigen Sie, Diversity und insbesondere Fragen rund um LGBT zum Bestandteil von Bildung in Schulen und Hochschulen zu integrieren, um Vorurteile abzubauen?

Die FDP will mehr als einzelne Gesetze, die die faktische Gleichstellung in der Arbeitswelt nicht bewirken können. Wir stehen für eine Politik der Vielfalt, für eine neue Kultur der Vielfalt in der Gesellschaft. Wir begrüßen daher u. a. betriebliche „Diversity-Strategien“, die Unterschiede zwischen Arbeitnehmern als innovations- und kreativitätsfördernd schätzen. Der FDP-Bundesvorstand hat im Jahr 2007 ein Positionspapier verabschiedet, das diesen Diversity-Ansatz auf die Gesellschaftspolitik ausweiten will.

Diversity als umfassender Ansatz, der nicht nur auf Nicht-Diskriminierung, sondern auf die aktive Förderung von Unterschiedlichkeit abzielt, ist für die FDP Leitlinie auch für öffentliche Unternehmen. Wichtig ist ein von Toleranz und gegenseitigem Respekt geprägtes Umfeld in dem sich Persönlichkeiten entwickeln und in dem jeder Mitarbeiter wert geschätzt wird, unabhängig davon, welcher Nationalität, Religion, sexuellen Identität oder gesellschaftlicher Gruppe sie oder er angehört. Vielfalt wert zu schätzen heißt, die unterschiedlichen Talente zu fördern und Bedürfnissen gerecht zu werden.



Wir müssen hinsehen, wenn Menschen in unserem Land diskriminiert, erniedrigt und angegriffen werden. Wir dürfen vor homophober Gewalt nicht die Augen verschließen. Kein Täter soll sich darauf berufen können, er habe sich einer stillschweigenden Billigung seiner Taten durch die Bevölkerung sicher sein können. Alle Menschen, die Opfer von rechtsextemer und homophober Gewalt geworden sind, müssen die Solidarität der Gesellschaft erfahren. Sie müssen wissen, dass sie nicht allein gelassen werden.

Um Diskriminierungen am Arbeitsplatz entgegen zu treten, sind Diversity-Konzepte der Unternehmen ein guter Weg. In der Gesellschaft muss an erster Stelle eine gezielte Präventionsstrategie stehen. Eine solche Strategie darf sich aber nicht in Appellen erschöpfen. Prävention bedeutet vor allem, die vielfältigen Ursachen von Kriminalität – wie Perspektivlosigkeit, Verlust allgemein akzeptierter Wertvorstellungen, Nachlassen der Erziehungsfähigkeit von Familien, Integrationsprobleme – entschlossen anzugehen. Die FDP unterstützt Programme zur Gewaltprävention an Schulen und in der Jugendarbeit. Hier muss über die unterschiedlichen Opfergruppen aufgeklärt werden, Bewusstsein für unterschiedliche Lebensentwürfe geschaffen und versucht werden, Vorurteile abzubauen. Diese Programme müssen auf eine stabile finanzielle Grundlage gestellt werden. Insbesondere in den Kommunen haben sich sog. Konfliktpräventionsräte bewährt.

Erziehung, die zu einem eigenverantwortlichen, selbstständigen und sozialverträglichen Leben befähigen soll, kann nur auf gegenseitiger Akzeptanz, Vertrauen und Partnerschaft gründen. Rücksichtnahme auf andere, Respekt vor der Andersartigkeit Anderer, Mitgefühl für Schwache, Toleranz gegenüber Minderheiten: das sind Erziehungsziele die oftmals in Vergessenheit geraten sind.

Die FDP fordert konkrete Schritte für eine Verstärkung der politischen Bildung. Gefördert werden müssen vor allem Projekte der kommunalen Jugendarbeit, soziales Engagement und kulturelle Arbeit in nichtstaatlichen Organisationen. Die erfolgreichsten Kampagnen der Polizei zur Prävention antischwuler Gewalt müssen fortgesetzt werden.

4. Welche Priorität räumt Ihre Partei/ der rechtlichen Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften mit der Ehe in allen Rechtsgebieten - insbesondere aber im Steuerrecht - ein?

Die FDP setzt sich für die Gleichstellung von Lebenspartnerschaften ein. Das geltende Recht legt gleichgeschlechtlichen Paaren insgesamt weitgehende Verpflichtungen auf, ohne ihnen andererseits entsprechende Rechte zu gewähren. So finden beispielsweise die Unterhaltsverpflichtungen der Lebenspartner untereinander einkommenssteuerrechtlich keinerlei Entsprechung. Im Fall von sozialer Bedürftigkeit sind die Lebenspartner zur gegenseitigen Fürsorge verpflichtet. Sie bilden damit eine Einstandsgemeinschaft und entlasten Staat und Gesellschaft. Die rechtlichen Benachteiligungen von Lebenspartnern insbesondere im Steuerrecht und im Beamtenrecht müssen daher beseitigt werden. Mit der sog. Maruko-Entscheidung hat der Europäische Gerichtshof den Mitgliedstaaten Vorgaben zur Gleichstellung gemacht, die dringend der Beachtung im nationalen Recht bedürfen. Alle Lebensgemeinschaften, in denen die Partner füreinander Verantwortung übernehmen, sind



wertvoll und müssen von Staat und der Gesellschaft unterstützt werden. Wer gleiche Pflichten hat, verdient auch gleiche Rechte.

III. Intensivierung bisherige Ansätze

1. Inwieweit wird sich Ihre Partei dafür einsetzen, dass die Charta der Vielfalt nicht nur als wohlfeile Absichtserklärung verstanden wird, sondern zugleich als wichtigstes Steuerungsinstrument für die Wirtschaft eingesetzt wird, z.B. indem die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zur Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge gemacht wird?

Die FDP-Bundestagsfraktion begrüßt die Charta der Vielfalt ausdrücklich. Insbesondere die Vielzahl der Unterzeichner macht deutlich, wie breit das Anliegen, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzuerkennen und aktiv zu nutzen, Eingang gefunden hat in die Unternehmensphilosophie zahlreicher Institutionen. Erfreulich ist, dass bereits jedes zweite DAX-Unternehmen über eine oder mehrere hauptamtliche Beauftragte für Diversity verfügen. Dies muss für andere Unternehmen ein Ansporn sein, diesem Beispiel zu folgen. Es ist zu begrüßen, dass die Charta der Vielfalt auch in der öffentlichen Verwaltung Beachtung findet. Zahlreiche Behörden haben den Beitritt zu der Charta bereits vollzogen. Entscheidend ist, dass die in der Charta enthaltenen Ziele auch tatsächlich in die Unternehmenskultur einfließen und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spürbar sind. Es ist wichtig, wenn die Charta ein Bewusstsein für Toleranz und Akzeptanz schafft. Erfolg hat die Charta dann, wenn ihre Ziele in einem aktiven Umsetzungsprozess und in einem Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit Leben gefüllt werden.

Die Charta der Vielfalt bedeutet eine Selbstverpflichtung für das jeweilige Unternehmen. Komplizierte Vergabeverfahren wollen wir nicht mit vergabefremden Aspekten überfrachten. Vergabefremde Aspekte machen transparente Verfahren intransparent. Damit wird oft das Gegenteil des Gewollten erreicht.

2. Wird Ihre Partei die Einhaltung und den Erfolg der Charta der Vielfalt erfassen und bewerten? Sollen Sanktionen für Verstöße gegen die Charta der Vielfalt eingeführt werden?

Die Charta der Vielfalt sollte evaluiert werden, um den Erfolg der Selbstbindung zu überprüfen. Da es sich um eine Selbstverpflichtung handelt, gibt es derzeit keine Möglichkeiten für Sanktionen bei Verstößen.

3. Wie wird Ihre Partei der anhaltenden Kritik an der Ausstattung und Amtsführung der Antidiskriminierungsstelle Rechnung tragen, um der eigentlichen Aufgabe dieser Einrichtung, nämlich der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung gerecht zu werden?

Die Bewertung der ersten Jahre der Antidiskriminierungsstelle sollte in Bezug auf Ausstattung und Amtsführung überprüft werden, damit tatsächlich Diskriminierung und Ungleichbehandlung verringert werden.