

Konzept für eine
Personalentwicklung im
FDP-Bezirksverband Köln

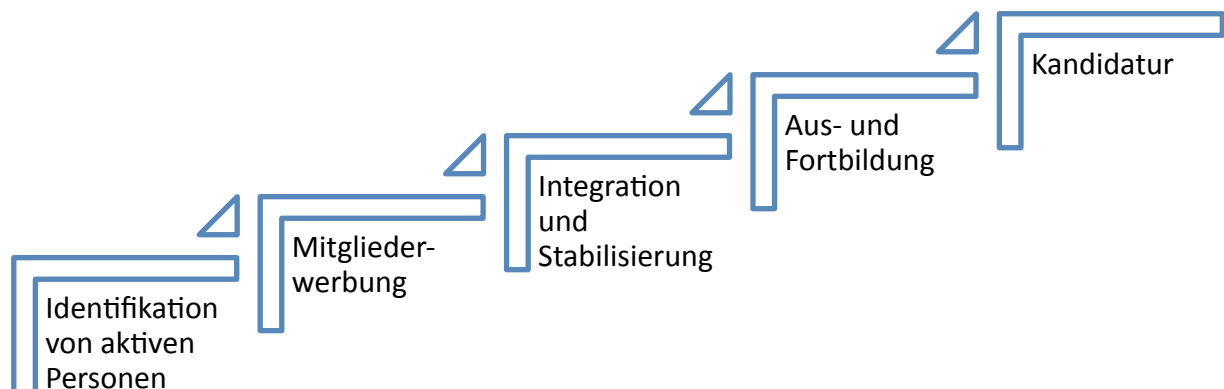
1. Definition der Personalentwicklung¹ im konkreten Fall

Personalentwicklung in der Politik hat die Aufgabe, Menschen, die sich engagieren wollen, zu finden, sie für (kommunal)politische Arbeit zu gewinnen, sie in die Partei und Fraktion einzubinden und sie für ihre ehrenamtliche Arbeit und weitere Aufgaben in der Politik fit zu machen.

2. Schritte und Struktur der Personalentwicklung

Die Personalentwicklung besteht aus aufeinander aufbauenden Schritten. Diese Schritte müssen nacheinander durchlaufen werden, wenn die Personalentwicklung nachhaltig betrieben werden soll.

Das Schema der Personalentwicklung sieht dann wie folgt aus:



3. Ausrichtung der Personalentwicklung

Personalentwicklung und Organisationsentwicklung in Unternehmen sind immer an den langfristigen strategischen Zielen ausgerichtet. Das gilt auch für die Personalentwicklung in Parteien. Für die FDP bedeutet das:

- Stimmenmaximierung bei Wahlen
- Umsetzung von liberalen Programminhalten der Partei in Legislative und Exekutive

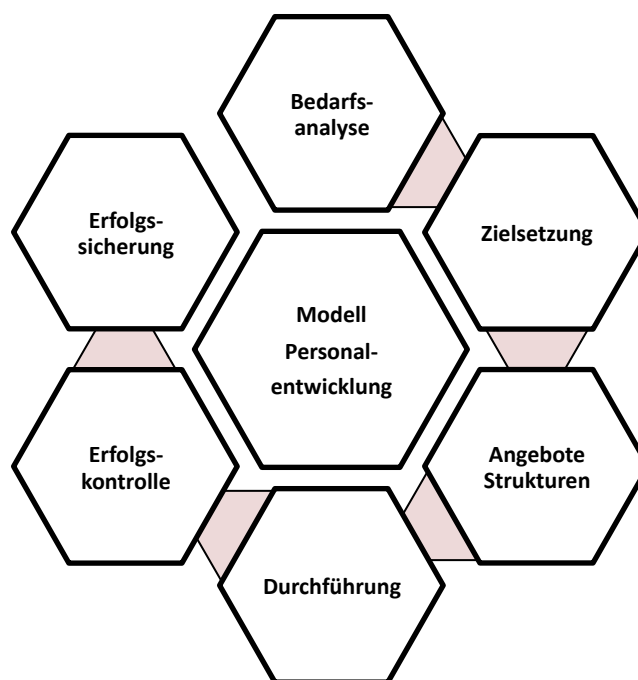
¹ Personalentwicklung in der Politik ist eher die Ausnahme. Es gibt so gut wie keine Quellen und Erfahrungsberichte über die Maßnahmen der Personalentwicklung in Parteien. Das liegt vor allem daran, dass Personalentwicklung normalerweise eine TOP-Down Entscheidung unter Beteiligung des jeweils Betroffenen darstellt, die sich mit der Vorstellung einer basisorientierten, demokratischen Organisation nicht immer verträgt. Qualifizierung wird dem Einzelnen überlassen und dient im Wettbewerb mit anderen als Wettbewerbsvorteil.

- Entwicklung eines Pools von ausgebildeten Mitgliedern, die in der Lage sind, Positionen in der Verwaltung zu übernehmen (Bürgermeister, Dezernenten, Amtsleiter)

4. Phasenmodell des Konzeptes für Personalentwicklung

Ein Konzept für Personalentwicklung gliedert sich in eine Bedarfsanalyse, der Formulierung der Zielsetzung für die Personalentwicklung, die Entwicklung von Angeboten und Strukturen, in denen Personalentwicklung stattfinden kann, der Durchführung der Maßnahmen, die Erfolgskontrolle und die Sicherung der Ergebnisse.

Graphisch sieht dieses Modell wie folgt aus:



Am Beginn der Konzeptentwicklung steht die Bedarfsanalyse, die wenn es möglich ist, sofort mit einer Zielsetzung abschließen sollte.

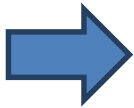
5. Bedarfsanalysen

Bedarfsanalyse: Mitglieder allgemein

Die Partei hat insgesamt zu wenige Mitglieder, um entsprechend dem kommunalen Wahlrecht NRW genügend qualifizierte Kandidaten vorzuschlagen.

Bei 396 Gemeinden mit durchschnittlich 25 Wahlkreisen werden ungefähr 10.000 Kandidaten für die Einzelwahlkreise gebraucht.

Die Beschreibung dieser Situation wird auch im Bezirksverband Köln zutreffen. Daraus ergibt sich folgendes Ziel:

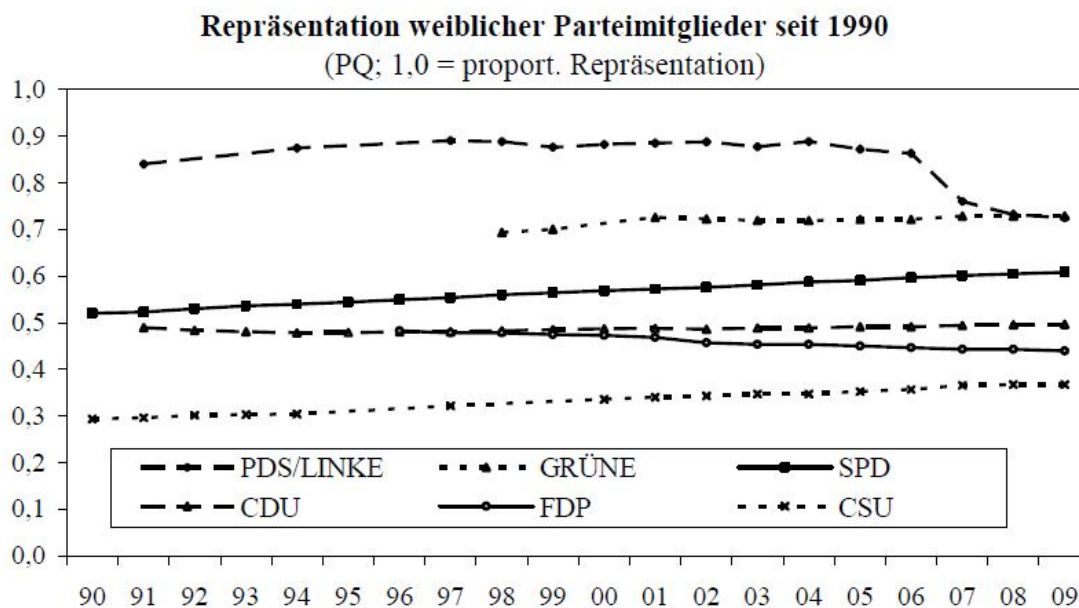


Wir brauchen, unabhängig von der Zusammensetzung, mehr Mitglieder, um eine Auswahl bei der Besetzung der Wahlkreise zu haben.

Bedarfsanalyse: weibliche Mitglieder

Innerhalb der Mitgliedschaften von Parteien gibt es unterschiedliche Zusammensetzungen in Bezug auf Alter und Geschlecht. Ob eine Abweichung von der Repräsentanz bei Alter und Geschlecht auch zu Beeinträchtigung bei der Erreichung von strategischen Zielen führt, ist nicht nachgewiesen. Bringt zum Beispiel ein auf repräsentative Zusammensetzung angelegtes Kandidatenangebot mehr Stimmen als ein Angebot, das deutliche Unterschiede zur demografischen Zusammensetzung der Bevölkerung zeigt? Dazu liegen keine wissenschaftlich fundierten Studien vor, allerdings gibt es eine Vielzahl von eindeutigen Meinungen, die allerdings sehr weit auseinander gehen.

Entsprechend der Vorgabe für dieses Konzept ist die Untersuchung der Auswirkung auf das Wahlverhalten nicht Gegenstand dieses Konzeptes. Der Auftrag umfasst nur die Entwicklung eines Konzeptes zum Ausgleich von Defiziten in der Repräsentanz im Verhältnis zur Zusammensetzung der Bevölkerung.



Quelle: Niedermayer, Oskar: Parteimitglieder in Deutschland: Version 2011. Arbeitshefte aus dem OSZ, Nr. 18, FU Berlin 2011.

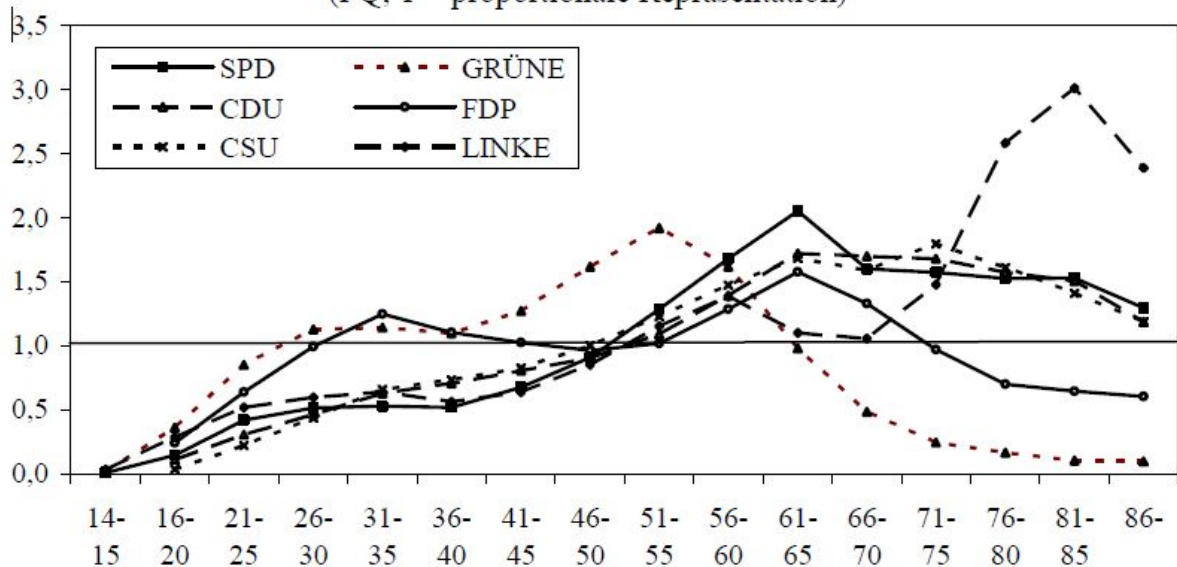
Die Zusammensetzung der Mitgliedschaft der FDP zeigt bei Frauen, wie bei allen Parteien eine Unterrepräsentanz. Schlechtere Werte zeigt allerdings nur die CSU. Daraus ergibt sich folgendes Ziel:



Wir brauchen mehr Frauen in der Mitgliedschaft der FDP.

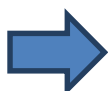
Bedarfsanalyse: junge Mitglieder

Repräsentation von Altersgruppen 2009
(PQ: 1 = proportionale Repräsentation)



Quelle: Niedermayer, Oskar: Parteimitglieder in Deutschland, Version 2011, Arbeitshefte aus dem OSZ, Nr. 18, FU-Berlin 2011.

Die Graphik zeigt, dass die FDP in den Jahrgängen von 16 bis 25 eine Unterrepräsentanz hat, wie auch in den Jahrgängen über 70. Dieses Bild bei den höheren Jahrgängen entspricht nicht dem gefühlten Eindruck in den Orts- und Kreisverbänden, ist statistisch aber vorhanden. Dort herrscht der Eindruck, die Mitgliedschaft der Partei sei überaltert. Das Defizit in den jungen Jahrgängen trifft zwar alle Parteien, dennoch ist hier Handlungsbedarf. Daraus ergibt sich folgendes Ziel:



Wir brauchen mehr Mitglieder in der Altersgruppe von 16 – 25.

Bedarfsanalyse: Führungsstruktur

In den Kreis- und Ortsverbänden des Bezirksverbandes zeigt sich, dass die Zusammensetzung der gewählten Funktionsträger (Vorstände) mit 25,0 % Frauen in Kreisvorständen und 24,1 % Frauen in Ortsvorständen, sowie 26,8 % weibliche Mandatsträger in Kreistages und 23,4 % weibliche Mandatsträger in Stadt- und Gemeinderäten in etwa der Höhe der Mitgliedschaft an Frauen in der FDP entspricht. Die aggregierten Zahlen zeigen jedoch kein reales Bild, wenn man die einzelnen Orte betrachtet. ²

² Siehe dazu den Anhang mit den Ergebnissen des Bezirksverbandes in den Orts- und Kreisverbänden.

Personalentwicklung

Die Besetzung der Position der Vorsitzenden der Kreisverbände zeigt, dass es keine Frau als Kreisvorsitzende und nur eine Frau als Kreistagsfraktionsvorsitzende geschafft hat.

Auf Ortsebene sieht es ein wenig besser, aber immer noch schlecht aus. Es gibt von 60 Ortsvorständen nur 13 Ortsvorsitzende und in 56 Ortsfraktionen nur 5 Fraktionsvorsitzende.

Daraus ergibt sich folgendes Ziel:



Wir brauchen mehr weibliche Mitglieder in absoluten Führungsfunktionen (Kreis- und Ortsvorsitzende und Fraktionsvorsitzende) und wir brauchen auch Frauen in Führungspositionen in den Gliederungen, die bisher fast ausschließlich von Männern geführt werden.

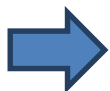
Bedarfsanalyse: Kompetenzen bei neuen Mitgliedern, Kandidaten und Mandatsträgern

Neue Mitglieder werden bis auf wenige Ausnahmen zu wenig in die Partei integriert und mit den Gepflogenheiten einer Partei und der Arbeit in ihren Organen vertraut gemacht.

Bei der zunehmenden Komplexität der Kommunalpolitik ist davon auszugehen, dass in entscheidenden Bereichen, wie kommunale Haushalts- und Finanzpolitik, wie kommunale Sozial- und Bildungspolitik und in vielen anderen Feldern beträchtliche Wissensdefizite vorhanden sind.

Die Vernetzung der verschiedenen Politikentscheidungsebenen bis zur europäischen Ebene mit ihren ständigen Durchgriffen auf kommunale Entscheidungen (Vergabe, Umwelt, Planung, Inklusion usw.) ist selbst erfahrenen Kommunalpolitikern nicht verständlich und entzieht sich damit auch der Erklärbarkeit.

Das ergibt sich folgendes Ziel:



Wir brauchen ein Heranführen von neuen Mitgliedern an das Parteileben und an ihre Rolle als Kandidaten für die Kommunalwahl und wir brauchen eine Qualifizierung von Mandatsträgern.

6. Maßnahmenplanung zur Zielerreichung

Die zu diesem Konzept gehörenden Maßnahmen müssen in ihrer Intensität durch den jeweiligen Orts- oder Kreisverband entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft bestimmt werden. Die Maßnahmen dienen zunächst der Vorbereitung der Kommunalwahl. Sie werden mit Sicherheit nicht die Intensität eines Wahlkampfes erreichen, sondern als begleitende Maßnahmen zur allgemeinen Arbeit eines Orts- oder Kreisverbandes gehören. Daher muss sich die Zahl der vorzuschlagenden Maßnahmen bescheiden halten.

Dabei muss jedem Beteiligten klar sein, dass die Träger der dezentralen Maßnahmen (Identifikation, Werbung, Integration) immer die Ortsverbände und nur unter besonderen Umständen wie regionale Kooperation die Kreisverbände sein können.

Träger der zentralen Maßnahmen (Konzeption, Koordination, interne Kampagne, Erfolgskontrolle) wird der Bezirksverband sein müssen, da von diesem auch die Initiative ausgeht.

Träger der Aus- und Fortbildung und Qualifizierung der Mitglieder und Kandidaten, sowie Mandatsträger können externe Dritte, mit einer besonderen Beziehung zur Partei sein. Dazu gehören z.B. die VLK, die Friedrich Naumann Stiftung für die Freiheit und andere Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen.

6.1. Ausrichtung der Maßnahmen an den Zielen:

Folgende Ziele hat die Bestandsaufnahme ergeben.

- a. **Wir brauchen, unabhängig von der Zusammensetzung, mehr Mitglieder, um eine Auswahl bei der Besetzung der Wahlkreise zu haben.**
- b. **Wir brauchen mehr Frauen in der Mitgliedschaft der FDP.**
- c. **Wir brauchen mehr Mitglieder in der Altersgruppe von 16 – 25.**
- d. **Wir brauchen mehr weibliche Mitglieder in absoluten Führungsfunktionen (Kreis- und Ortsvorsitzende und Fraktionsvorsitzende) und wir brauchen auch Frauen in Führungspositionen in den Gliederungen, die bisher fast ausschließlich von Männern geführt werden.**
- e. **Wir brauchen ein Heranführen von neuen Mitgliedern an das Parteilieben und an ihre Rolle als Kandidaten für die Kommunalwahl und wir brauchen eine Qualifizierung von Mandatsträgern.**

Die Ziele a. bis c. sind eng miteinander verbunden. Die Ziele b. und c. leisten einen Beitrag zur Erreichung des Zieles a. Deshalb konzentriert sich dieses Konzept zunächst nur auf die Erreichung der Ziele b. und c.

Das Ziel d. kann nur erreicht werden, wenn die Zielerreichung beim Ziel b. erfolgreich ist. Es ist daher mit seinen Maßnahmen zeitlich vor allem auf die Zeit nach der Kommunalwahl 2014 zu verschieben und muss aus dem Potential der Zielerreichung b. gespeist werden. Bei diesem Ziel ist die Gefahr zu bannen, dass neue weibliche Mitglieder in den stark männer-

dominierten Verbänden, sofort aufgesaugt und mit Funktionen überschüttet werden, die zu einer Überforderung führen.

Das Ziel e. ist eine permanente Aufgabe und wird zu einem großen Teil von externen Dienstleistern zu erfüllen sein. Allerdings müssen hier Verhandlungen geführt werden, damit das Angebot dieser Dienstleister der Nachfrage der Personalentwicklung aus dem Bezirksverband entspricht.

6.2. Maßnahmenplan zur Erreichung des Zieles b.

Ziel: Wir brauchen mehr Frauen in der Mitgliedschaft der FDP.

Identifikation von Frauen für kommunale Kandidaturen und für die Mitgliedschaft in der FDP

Aufklärung zum Auffinden von Frauen, die sich in der Kommunalpolitik engagieren wollen, liefert eine Untersuchung der EAF (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft). Diese Organisation hat mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine umfangreiche Untersuchung über Ein- und Aufstiegswege von Kommunalpolitikerinnen durchgeführt. Die wesentlichen Inhalte dieser Studie und für das Konzept relevante Erkenntnisse werden im Folgenden beschrieben:

1. Junge Frauen sind in der Kommunalpolitik selten zu finden. Der größte Teil der Politikerinnen ist älter als 40 Jahre. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen häufig erst dann politisch aktiv werden, wenn die Kinder „aus dem Größten raus“ sind. Denn 71 % der Kommunalpolitikerinnen sind Mütter. In den meisten Fällen sind die Kinder aber nicht mehr betreuungsbedürftig. Dazu folgende Details der Untersuchung.
 - a. 71 % der Politikerinnen haben Kinder
 - b. 47 % der Politikerinnen leben mit Kindern im Haushalt
 - c. 32 % haben Kinder im Haushalt unter 16 Jahre
 - d. Nur 7 % sind aktiv mit Kindern im Vorschulalter.

Dieser Untersuchungsbefund lässt zwei Ansätze möglich werden.

Ansatz 1: Wir gehen von der aktuellen in Deutschland vorherrschenden Situation aus und konzentrieren uns bei der Identifikation und Anwerbung auf Frauen, deren Kinder „aus dem Größten heraus sind“. Das bedeutet: Konzentration auf Frauen mit Kindern, die schulisch im Sekundarbereich und weiter zu finden sind.

Ansatz 2: Wir konzentrieren uns gerade auf diejenigen Frauen, deren Kinder noch nicht „aus dem Größten heraus sind“ und bieten diesen Frauen für die Zeit ihres politischen Engagements ein Betreuungsangebot, das von der Partei gestellt wird. Unter Berücksichtigung der Organisationsstärke der FDP auch in einem relativ starken Bezirksverband Köln, ist dieses auf Orts- und Kreisebene wohl nicht zu erwarten. Deswegen wird in diesem Konzept dieser Ansatz nicht weiter verfolgt. Er bleibt aber bedenkenswert für diejenigen Verbände, die zu einer solchen Leistung fähig wären. (Slogan: Du machst für uns Politik und wir kümmern uns um deine Kinder.)

2. Die Mehrheit der Kommunalpolitikerinnen lebt in einer festen Partnerschaft (81 %). Die Unterstützung des Partners wird von den Politikerinnen als wichtig angesehen. Die Unterstützung des Partners besteht teilweise in der Übernahme von Familien- und Hausarbeit aber vor allem auch in der Bereitschaft als Gesprächspartner zu den Themen der Politik und als Wahlkämpfer zur Verfügung zu stehen.
3. Zwei Drittel der Kommunalpolitikerinnen sind erwerbstätig. Die nicht erwerbstätigen Frauen sind überwiegend bereits im Ruhestand. Nur jede zehnte Kommunalpolitikerin ist Hausfrau.
4. Ein wichtiger Faktor für das kommunalpolitische Engagement ist die Verwurzelung in der Gemeinde. Das bedeutet, dass eine längere Aufenthaltszeit notwendig ist, um sich zu vernetzen und sich mit dem Lebensumfeld zu identifizieren. Deshalb sind Kommunalpolitikerinnen normalerweise keine Neubürgerinnen, sondern leben seit längerer Zeit in der Gemeinde.
5. 86 % der kommunalpolitisch aktiven Frauen waren schon vor der Übernahme eines Mandates ehrenamtlich engagiert. Das Engagement lag im Wesentlichen in projektbezogenen oder themenorientierten Bereichen und wurde in Initiativen und zivilgesellschaftlichen Organisationen ausgeübt.
6. Die Motivation zu einer kommunalpolitischen Kandidatur wird durch interne und externe Faktoren beeinflusst. 81 % der Frauen möchten „über den eigenen Tellerrand hinaus“ blicken, die Hälfte der Frauen möchte ein bestimmtes Projekt oder Thema voranbringen (aber keine Frauenpolitik) und mehr als die Hälfte der Frauen reizt es, sich durch das Engagement persönlich weiter zu entwickeln. Ein Drittel sucht neue Herausforderungen und nur 4 % sehen die Kommunalpolitik als mögliches Sprungbrett für eine politische Karriere.³
7. Der Anstoß zum Aktivwerden kommt meistens nicht durch Eigenantrieb zustande, sondern durch Ansprache von außen. Zwei Drittel der Frauen sagen, dass sie von außen auf eine mögliche Kandidatur angesprochen wurden. Dieser Ansprache geht zumeist keine Mitgliedschaft in einer Partei voraus. Die Bereitschaft zur traditionellen „Ochsentour“ und zum „Hochdienen“ in der Partei ist nicht vorhanden. Die möglichen Kandidatinnen kommen also zumeist von außen und sind Quereinsteiger.
8. Kritik üben 57 % der Frauen überwiegend an der politischen Kultur in der Partei. Parteidisziplin, Fraktionszwang, Endlosdiskussionen, schlechtes Arbeitsklima und unkooperative Arbeitsweisen, sowie Machtspiele statt Problemlösungsorientierung sind die Hauptkritikpunkte an der Arbeit. Als zweites Hemmnis zeigen sich institutionelle Einschränkungen wie Mangel an Anerkennung, Ansehen der Politik in der Gesellschaft, Bürokratie und Zeitbedarf und kommunalpolitische Wirkungsgrenzen sowie Unterfinanzierung.

³ Achtung: Denjenigen, die von diesem Personalentwicklungskonzept erwarten, dass damit ein Run von Frauen auf Listenplätze zur Landtagswahl und zur Bundestagswahl ausgelöst wird, muss klar sein, dass die Ausbeute in dieser Hinsicht eher gering sein wird.

Personalentwicklung

Aus dieser Analyse ergeben sich klare Vorgaben für die Zielgruppendefinition und für die Angebotsstruktur. Diese Vorgaben sind:

I. Zielgruppen

Die Zielgruppe besteht aus berufstätigen oder ehemals berufstätigen Frauen, die schon länger in der Gemeinde wohnen, die sich schon bisher ehrenamtlich betätigen und deren Kinder „aus dem Größten heraus sind“.

Fazit: Wir werben den ehrenamtlich strukturierten Institutionen und Organisation Mitglieder ab.

II. Angebot

Wir bieten direkt Kandidaturen und keine Mitgliedschaften an.

Fazit: Das Lockmittel ist die Kandidatur. Sie sollte jedoch immer mit einer Mitgliedschaft in der Partei verbunden sein.

Die Rahmenbedingungen für diese Kandidaturen sind ein kooperatives, effizient und problemorientiert arbeitendes Umfeld mit der Anerkennung der Leistung der Kommunalpolitikerinnen. Dazu gehört die Unterstützung beim Erwerb von Erfahrungen und Fähigkeiten.

Maßnahmen:

Wir benötigen zunächst eine interne Kampagne im Bezirksverband, die es den Ortsverbänden ermöglicht, entlang den Leitlinien dieses Personalentwicklungskonzeptes Frauen zu identifizieren, eine richtige Ansprache der identifizierten Personen vorzunehmen und einige wenige Frauen pro OV anzuwerben. Hier sollten die Erwartungen nicht zu hoch gelegt werden. Wenn pro OV zwei bis fünf Frauen unter diesen Bedingungen angeworben werden können, wäre das schon ein großer Erfolg. An die erfolgreiche interne Kampagne schließt sich dann die externe Kampagne mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen an.

Einzelmaßnahmen:

1. Promotionteam

Der Bezirksverband benennt ein Promotionteam für die Frauenkampagne, das aus zwei Frauen und zwei Männern besteht. Sie sind die Koordinatoren für alle weiteren Maßnahmen und stellen die notwendigen Maßnahmen in den Kreisverbänden vor und sind bereit, auch mit Ortsverbänden zu kooperieren.

2. Booklet: 12 Frauen, die ihren Weg gehen

Ein kleines Heftchen mit der Vorstellung von 12 FDP Frauen aus dem Bezirksverband, die sich vor allem durch Projektorientierte Arbeit ausgezeichnet haben. In diesem Heftchen müssen die Hemmungen zur Bereitschaft zu einer Kandidatur überwunden werden.

3. Testimonials in Zeitungen

Es wird eine Reihe von Testimonials entwickelt, die als Kleinanzeigen in den Tageszeitungen oder Anzeigenblättern gestreut werden.

„Suche Mitstreiterin, um familienfreundlicher zu machen.“

„Partei sucht Frau, um ihre Politik weiblicher zu machen.“

„Wir suchen Frauen, die mit uns für kämpfen.“

4. Liberales Frauenfrühstück (oder Nachmittagskaffee oder ...)

Den neu geworbenen Frauen oder denjenigen, die über eine Mitgliedschaft nachdenken, sollte die Möglichkeit gegeben werden, mit erfahrenen weiblichen Mitgliedern oder Ratsfrauen ihre Erfahrungen auszutauschen und Ängste abzubauen. Deswegen sollte auf Kreisebene ein monatliches Frauenfrühstück angeboten und durchgeführt werden. Dazu sollten die betroffenen Frauen schriftlich eingeladen werden und eine Antwort erwartet werden. Bei solchen Gelegenheiten könnten auch vorhandene weibliche „Alphatiere“ signalisieren, dass die Frauen in der FDP willkommen sind und Unterstützung zusagen.

5. Präsentation der Kreativität und Leistung der liberalen Kommunalpolitik im Bezirksverband in einer Medienkonferenz.

Vorgestellt werden sollten hier Initiativen der Fraktionen und Ortsverbände. Dabei sollten mindestens 50 % der Initiativen von weiblichen Mandatsträgern in Rat oder in den Ausschüssen präsentiert und verantwortet werden. Ziel ist hier die Anerkennung der Leistung von Kommunalpolitikerinnen und der Versuch das Thema „Frauen in die Kommunalpolitik“ in die Öffentlichkeit zu bringen.

6. Frauen auf der Website der Parteigliederungen.

Auf den Websites der Orts- und Kreisverbände sollten weibliche Mandatsträger und Mitglieder von Ausschüssen prominent mit Initiativen vorgestellt werden. Jeweils mit einem Aufruf an Frauen, bei der FDP mitzumachen, weil man hier Anerkennung findet und eigene Ideen umsetzen kann. Der Bezirksverband könnte hierzu einen Rahmen oder einen Standardauftritt liefern.

7. Training „Verbesserung der Kooperation, Effizienz und Problemorientierung im Verband“

Dieses Training soll die Integration und das Wohlfühlen von neuen Frauen in der Partei und in der Fraktion verbessern. Hier geht es unter anderem auch um einen Wechsel in der Art, wie Politik formuliert wird. Frauen sind deutlich mehr problemorientiert als Männer und sehen Politik ganzheitlicher. Männer neigen dazu ihre technische Lösung in den Vordergrund zu stellen. Dabei geht das politische Ziel manchmal verloren. In der politischen Kommunikation mit den Bürgern hat die ganzheitliche Darstellung einen deutlichen Vorteil.

Mit einem solchen Training könnte eine Stiftung, die dem Liberalismus nahe steht, einen Beitrag zur Personalentwicklung leisten.

8. Maßnahmen zum Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen (Siehe Ziel e.)

Hier sind Trainings über Basiskenntnisse in der Kommunalpolitik für alle Kandidaten der Partei und über den Erwerb von rhetorischen Fähigkeiten anzubieten.

9. Training in Umgang mit den Medien

Frauen haben aus ihrer Sicht besondere Probleme im Umgang mit den Medien. Das liegt sehr oft daran, dass Journalisten weniger über den Inhalt berichten, wenn Frau-

en ihn vorstellen, als über die Person und deren Attribute und Präsentation (Frisur, Kleidung, Körpersprache usw.).

9.3. Maßnahmenplanung zur Erreichung des Ziels c.

Ziel: Wir brauchen mehr Mitglieder in der Altersgruppe von 16 – 25.

Für die Anwerbung von jungen Mitgliedern sollte gemeinsam mit den „Jungen Liberalen“, die sich teilweise ja auch als Durchlauferhitze für neue Mitglieder für die FDP verstehen, ein gemeinsames Konzept entwickelt werden. Dieses Konzept sollte die Jungen Liberalen nicht instrumentieren, sondern gemeinsam mit ihnen über die Erhöhung der Attraktivität der Partei für Jugendliche sprechen.

Da Jugendliche emotional stärker an übergeordneten Themen und weniger an lokalen Themen interessiert sind, müsste die Motivation zum Beitritt auch über diese Themen erfolgen, die eher vom Bundesverband oder vom Landesverband vertreten werden können. Hier müssten die Jungen Liberalen aber die Verbindung zu den lokalen Organisationen herstellen, um zum Beispiel auch durch junge Kandidaten und Kandidatinnen das Angebot der Partei bei der Kommunalwahl zu komplettieren.

Es fehlt in einer Vielzahl von FDP-Ortsverbänden an Ideen und Anregungen für eine Kommunalpolitik, die auf Jugendliche ausgerichtet ist. In den Kommunen wird zunehmend mehr über den demografischen Wandel gesprochen. Dabei werden aber im Wesentlichen nur die Folgen aus dem Älterwerden der Gesellschaft diskutiert und Modelle entwickelt, wie die Gemeinde ihre geriatrische Abteilung organisiert. Die Jugendlichen fallen dabei aus dem Sichtbereich der Kommunalpolitik. Hier gäbe es einen Ansatz, in den Kreisen und den Gemeinden Workshops zu organisieren, wie die Gemeinde jung bleiben kann und damit für Jugendliche attraktiv.

9.4. Maßnahmenplanung zur Erreichen des Ziels d.

Ziel: Wir brauchen mehr weibliche Mitglieder in absoluten Führungsfunktionen (Kreis- und Ortsvorsitzende und Fraktionsvorsitzende) und wir brauchen auch Frauen in Führungspositionen in den Gliederungen, die bisher fast ausschließlich von Männern geführt werden.

Die Repräsentanz der Frauen in den Vorständen und Fraktionen entspricht in etwa dem Anteil der Frauen in der Partei. Bei einer Zunahme des Anteils vor Frauen insgesamt wird höchstwahrscheinlich auch der Anteil in den Vorständen und Fraktionen steigen. Das löst aber noch nicht das Problem, dass die Frauen offensichtlich nicht bereit sind für die Spitzenposition also den Vorsitz zu kandidieren. Das ist dadurch zu erklären, dass bei diesem Anspruch auch die Machtfrage und das Machtinteresse eine Rolle spielt. Eine Frau, die problem- und themenorientiert ist, kann ihre Arbeit auch dann erledigen, wenn sie nicht den Vorsitz übernimmt.

Es geht hier also um die Vermittlung des Machtanspruches. Dieser Anspruch wird nur emotional vermittelbar sein und das höchstwahrscheinlich nur durch die früher schon erwähnten

Alphatiere. Es wird also darauf ankommen, geeignete weibliche Personen aus Spitzenpositionen zu finden, die eine Beratung und Überzeugungsleistung bei denjenigen Personen ausüben, die zur Übernahme eines Spitzenamtes bereit und in der Lage wären. Die Partei kann hier nur Ausbildung anbieten, die zur Führung notwendig ist. Die Entscheidung, welche Motivation die weibliche Kandidatin für die Besetzung einer internen Führungsposition hat, ist emotional und persönlich.

Die Partei könnte eine solche Entscheidung unterstützen, indem sie Modelle für eine kooperative Führung entwickelt und anbietet, diese mit den Satzungsvorschriften kompatibel zu machen. Solange die bisherige strikt hierarchische Führungsstruktur in der Partei existiert, wird sich an der Besetzung von Spitzenpositionen wenig ändern.

In denjenigen Verbänden, in denen es bisher überhaupt keine Frau in der Führung gibt, könnte auch durch Einwirken auf die dominanten Männer möglicherweise ein Umdenken eintreten. Dazu müsste aber die Parteiführung auf den jeweils übergeordneten Parteebenen einen moralischen Einfluss auf die reinen Männerstrukturen nehmen.

Als eine konkrete Maßnahme wird vorgeschlagen, über die Besetzung der Führungsfunktionen durch Männer und Frauen auf jedem Parteitag einen mündlichen Bericht zu erstatten. Ein schriftlicher Bericht kann ergänzend abgegeben werden, verfehlt aber allein eine Wirkung, weil in dieser Form die Berichte einfach zur Seite gelegt werden. Es geht darum, dass die Führung der Partei auf die nachgeordneten Verbände moralischen Druck ausübt und immer wieder die Defizite in der Zusammensetzung der Führung bemängelt.

Es kann nicht sein, dass die FDP bei Ablehnung einer Quote für die Wirtschaft auf die Eigenverantwortung der Wirtschaft setzt und erwartet, dass die Führung im Zuge der Eigeninitiative tätig wird, das bei sich selbst aber einfach so laufen lässt.

9.5. Maßnahmenplanung zur Erreichung des Ziels e.

Ziel: Wir brauchen ein Heranführen von neuen Mitgliedern an das Parteilieben und an ihre Rolle als Kandidaten für die Kommunalwahl und wir brauchen eine Qualifizierung von Mandatsträgern.

Das Thema Aus- und Fortbildung ist eine permanente Aufgabe, die zur Personalentwicklung gehört und deshalb vom Bezirksverband als zentrale Aufgabe erkannt werden muss. Dazu gehört auch die Beratung der Mitglieder, Mandats- und Funktionsträger in Qualifizierungsfragen und die Anerkennung der Qualifizierungsanstrengungen. Innerhalb des Bezirksverbandes sollte über Incentivemaßnahmen für diejenigen Mitglieder nachgedacht werden, die sich der Fortbildung stellen. Der Entwicklung des Humankapitals in der Partei sollte generell mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

1. Als Basisausbildung für alle Kandidaten sollte ein „**Crashkurs Kommunalpolitik**“ angeboten werden.

Dieser Kurs soll einen grundlegenden Überblick über kommunalpolitisches Grund-

Personalentwicklung

wissen geben, wie Rechte und Pflichten der Kommunalpolitiker, Fraktionsarbeit, Anfragen und Anträge, kommunale Verwaltung, kommunale Haushalte und kommunale Planung.

2. Als Spezialfortbildungen für ausgewählte und besonders interessierte Kommunalpolitiker könnten von den Dienstleistern folgende Trainings angeboten werden:
 - a. Kommunale Haushaltspolitik und Haushaltsrede
 - b. Kommunale Öffentlichkeitsarbeit
 - c. jeweils aufkommende kommunale Spezialthemen, wie Kommunale Energiepolitik, Inklusion, Schul- und Bildungspolitik, usw.
 - d. Rhetorik (Hier wäre die Frage zu untersuchen, ob es angezeigt ist, die Rhetoriktrainings geschlechterspezifisch anzubieten.)
3. Für diejenigen, die neu in der Partei sind, sollte es ein Angebot geben, wie
 - a. „Neu in der Partei“, das bisher als Neumitgliederseminar auf Landesebene durchgeführt wurde. Hier ist über eine Regionalisierung nachzudenken und vor allem über Angebote, die zeitnah zum Eintritt in die Partei erfolgen. Die neuen Mitglieder müssen das Kuschneln in einer Gemeinschaft erfahren und nicht durch Machtspiele und Formalitäten auf Orts- und Kreisparteitagen gleich wieder abgeschreckt werden.
4. Für diejenigen, die sich auch aktiv um die Arbeit in der Partei kümmern wollen und innerhalb der Partei Führungsfunktionen übernehmen wollen, könnten Angebote wie
 - a. Leitung von Veranstaltungen mit Satzungskenntnissen,
 - b. Fundraising
 - c. Motivation und Führung von Freiwilligen
 - d. Mitgliederwerbung und Betreuung

wichtig sein.

Viele dieser Angebote sind heute schon vorhanden und werden von befreundeten Organisationen angeboten. Es mangelt jedoch an einer gezielten Nutzung der Angebote durch die Partei und teilweise auch bei der Dezentralisierung und Anpassung an die zeitlichen Bedingungen. Nicht jeder kann sich zeitlich ein Wochenende freihalten. Deshalb geht es auch um eine zielgruppengerechte Angebotspalette, die vom Bezirksverband unter Nutzung bestehender Angebote oder zu verändernder Angebote präsentiert werden sollte.

Anhang: Frauen in Ortsvorständen und Fraktionen

Personalentwicklung

Vorsitz		Vorstand				Fravosi		Fraktion				OV KV BV
Vorsitz		Vorstand				Vorsitz Fra		Mandate				
m	w	ges	m	w	%	m	w	ges	m	w	%	OV KV BV
x		14	11	3	21,4	x		8	7	1	12,5	KV Rhein Erft
x		7	7	0		x		2	2	0		OV Bedburg
x		10	6	4		x		3	3	0		OV Bergheim
x		14	9	5		x		6	4	2		OV Pulheim
	x	9	6	3		x		4	2	2		OV Frechen
x		7	5	2		x		3	3	0		OV Hürth
x		8	6	2		x		2	1	1		OV Brühl
	x	17	10	7		x		9	5	4		OV Erftstadt
x		11	10	1		x		9	9	0		OV Kerpen
x		3	2	1		x		3	2	1		OV Elsdorf
		86	61	25	29,1			41	31	10	24,4	Summe OV
x		14	10	4	28,6	x		9	7	2	22,2	KV Rhein-Sieg
x		7	7	0		x		4	4	0		OV Bornheim
x		10	9	1		x		5	4	1		OV Alfter
x		7	4	3			x	5	4	1		OV Swistal
x		8	5	3		x		4	3	1		OV Rheinbach
x		11	9	2		x		3	3	0		OV Meckenheim
	x	7	5	2			x	6	3	3		OV Wachtberg
x		10	6	4		x		6	4	2		OV Bad Honnef
x		8	8	0		x		5	5	0		OV Königswinter
	x	9	7	2		x		4	4	0		OV Hennef
	x	7	3	4		x		3	2	1		OV Siegburg
	x	9	6	3			X	5	3	2		OV St. Augustin
x		9	9	0		x		3	3	0		OV Troisdorf
x		6	4	2		x		7	5	2		OV Niederkassel
x		8	6	2		x		3	3	0		OV Lohmar
	x	10	5	5		x		8	4	4		OV Neunk.-Seel.
x		9	4	5		x		11	4	7		OV Eitorf
x		9	6	3		x		3	3	0		OV Windeck
x		6	6	0		x		5	5	0		OV Ruppichterr.
												? OV Much
		150	109	41	27,3			90	66	24	26,7	Summe OV
x		14	13	1	7,1	x		6	3	3		KV Oberberg
x		7	7	0		x		3	3	0		OV Bergneustadt
x		8	8	0		x		3	3	0		OV Engelskirchen
	x	15	7	8		x		5	2	3		OV Gummersb.
x		9	7	2		x		5	5	0		OV Hückeswagen
x		7	5	2		x		4	3	1		OV Lindlar
x		7	7	0		x		4	3	1		OV Marienheide
	x	7	5	2		x		4	3	1		OV Nümbrecht
x		7	3	4		x		6	5	1		OV Radevormw.
	x	7	3	4		x		3	2	1		OV Reichshof
x		3	3	0		x		3	3	0		OV Waldbröl
x		5	4	1		x		3	2	1		OV Wiehl
x		6	6	0		x		3	3	0		OV Winnerfürth

Personalentwicklung

x		6	4	2	33,3	x		9	8	1	11,1	KV Rhein-Berg
x		11	10	1		x		6	3	3		OV Bergisch-Gl.
	x	?				x		4	4	0		OV Burscheid
x		9	9	0		x		5	5	0		OV Kürten
x		6	6	0		x		2	2	0		OV Leichlingen
x		7	7	0		x		5	4	1		OV Odenthal
x		10	9	1		x		8	7	1		OV Overath
x		3	3	0		x		6	4	2		OV Rösrath
x		8	5	3		x		7	6	1		OV Wermelsk.
		54	49	5	9,2			43	35	8	20,9	Summe OV
x		6	3	3	50	x		10	7	3	30,0	KV Bonn
	x	12	10	2		x		2	2	0		OV Bonn
x		11	6	5		x		2	2	0		OV Bad Godesb.
x		10	8	2			x	2	2	0		OV Beuel
x		12	8	4		x		2	2	0		OV Duisdorf
		45	32	13	28,9			8	8	0	0,0	Summe OV
x		13	10	3	23,1		x	5	3	2	40,0	KV Leverkusen
x		13	9	4	30,8	x		9	6	3	22,2	KV Köln
	x	7	5	2				1	0	1		OV Ehrenfeld
x		9	8	1			x	2	1	1		OV Innenstadt
x		10	8	2		x		2	2	0		OV Rodenkirchen
x		16	14	2		x		2	1	1		OV Lindenthal
x		10	8	2		x		2	1	1		OV Mülheim
x		9	7	2				1	1	0		OV Nippes
x		6	6	0				1	1	0		OV Nord
x		10	7	3				1	1	0		OV Ost
x		9	7	2		x		2	2	0		OV Porz
		86	70	16	18,6			14	10	4	28,6	Summe OV
7	0	80	60	20	25,0	6	1	56	41	15	26,8	Kreisverbände
47	13	509	386	123	24,1	51	5	248	190	58	23,4	Ortsverbände