

## Punktsieg für die FlexiQuote

***DIE EINEN feiern Punktsieg und Zeitgewinn. Die Personalvorstände haben Ministerin Schröders FlexiQuote akzeptiert, Zahlen- und Zeitziele dafür geliefert. Die auch aus den eigenen politischen Reihen geforderte einheitliche Führungsfrauenquote für alle ist damit fürs erste vom Tisch.***

***DIE ANDEREN ballen die Fäuste: Dieses Firmenschauspiel kennen wir, es ist nicht viel dahinter. Die Zahlen sind zu bescheiden und zeitlich zu langsam. Was heißt „Führungskräfte“? Wo bleiben die Vorstands- und Aufsichtsratsziele? Das wurde ausgeklammert.***

***ERGO: Der Streit geht weiter, am umstrittenen Ziel eines Gesetzes soll weitergearbeitet werden. Und alle schauen auf den Kalender, der für 2013 Wahlen ankündigt.***

DIE POLITIK befindet sich im Entscheidungs- und Handlungsviereck: zwischen der „Lösung wahrgenommener Probleme“, der „Kunst des Möglichen“, dem „Bohren dicker Bretter“ und der „Überwindung der Realität durch die Macht, eine neue Faktenlage zu schaffen“. Wenn die Politik nur auf eines dieser vier Kriterien schaut, gerät sie selbst in eine Schiefelage.

Sie muss deshalb weiter kommunizieren und am Hauptziel weiterarbeiten, die gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen für das berufliche Engagement von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu verbessern. Dazu muss sie auch den Dialog mit den Top-Führungs- und Kontrollebenen intensivieren. Dialog heißt, dass beide Seiten sich noch besser zuhören.

Die Politik darf nicht nur „größere und schnellere Teilhabe an Macht, Führung, Kontrolle“ versprechen. Sie muss auch die „job description“ mitliefern und darf nicht davor zurückschrecken, das Wort von der „Mitverantwortung der Führungs- und Kontrollebene für den Unternehmenserfolg“ in den Mund zu nehmen. „Numerisch korrekte weibliche Präsenz an der Spitze“ genügt nicht.

DIE FIRMEN dürfen fürs erste zufrieden sein, sie haben jetzt einen Plan. Aber nun geht es um eine in alle Richtungen überzeugende Umsetzung: Und – das könnte wieder rasch aus dem Blickfeld geraten – um bald sichtbar werdende Beweise und Zeichen nach draußen und drinnen.

Dazu gehören weitere Statements, Berichte und Interviews „maßgeblicher Leute“. Und dazu gehört der Internetauftritt der Firmen. Genauer: Die Darstellungen von „Mission“, „Firmenleitbild“ und die „Führungsprinzipien“. Die „Leitsätze der Personalpolitik“ sind meist noch von gestern, glänzen durch Unverbindlichkeit und juristische Sprache. Das ist ab jetzt wichtiger als die – längst selbstverständlichen - „männlich/weiblich“ Deklarationen. Da die meisten Vorstände noch aus dem Vor-Internet-Zeitalter kommen, verfolgen und nutzen sie dieses Medium relativ zurückhaltend. Jetzt ist hierzu eine Komplettüberarbeitung oder Neufassung fällig. Eine Sache der obersten Führung.

Nach innen stehen die personalen Einstellungs-, Bewertungs-, Förderungs- und Beförderungsgrundsätze auf dem Prüfstand. Wo gibt es noch Hürden?

Es ist viel zu tun und viel zu kommunizieren. ■