

FRAUEN IM INKASSO



Mutige Macherinnen

Berlin prescht bei Frauenrechten voran. Den 8. März – den Weltfrauentag – hat das Bundesland dieses Jahr zum Feiertag erklärt, und am 18. März konnten Frauen im Berliner Nahverkehr 21 Prozent beim Kauf eines Tickets sparen. Aber warum überhaupt diese krumme Zahl?



UNTERNEHMEN MIT GEMISCHTEN
TEAMS SIND ERFOLGREICHER –
DESHALB BRAUCHEN WIR
MEHR FRAUEN IN
FÜHRUNGSVERANTWORTUNG.

KIRSTEN PEDD

Es geht um die sogenannte Lohnlücke, auf die diese Aktion aufmerksam macht – also die Differenz, die Frauen weniger verdienen als Männer. Und die addiert sich in Deutschland immer noch auf sage und schreibe 21 Prozent, sagt aktuell das Statistische Bundesamt. So sieht sie aus, die erschreckende Realität im Jahre 2019 – und das in einem Land, das ansonsten Wert darauf legt, gerade in gesellschaftspolitischen Belangen ganz vorne zu sein.

Karriere und Frauen – dass das dennoch eine Erfolgsgeschichte sein kann, erzählen wir in diesem Artikel. Befragt haben wir dazu Kirsten Pedd, Yvonne Wagner und Anke Blietz. Alle drei haben sie es bis in die höchste Verantwortungsstufe geschafft, die unsere Branche zu bieten hat: Sie sind Mitglied im Präsidium des BDIU, also des Spitzengremiums der Inkassowirtschaft, und stellen hier die Weichen für die Zukunft von mehr als 500 Mitgliedsunternehmen und rund 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

EMPATHISCH UND KOMMUNIKATIV

Wenn man sich die Inkassounternehmen anschaut, dann fällt eines schnell auf: Quer durch die Branche sieht man in den Unternehmen deutlich mehr Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter – etwa zwei Drittel sind Frauen, ein bemerkenswert hoher Anteil. Aber warum ist das so? Gibt es ein spezielles weibliches Inkassogen, dass Frauen der Einzug von Forderungen einfach leichter von den Händen geht? Kirsten Pedd wägt ab: »Pauschal zu behaupten, dass Frauen völlig anders arbeiten, wäre vermutlich ebenso falsch wie zu behaupten, Männer könnten alles besser. Aber dass Frauen empathischer sind, kommunikativer, das ist sicher unstrittig. Und genau diese Eigenschaften sind im Inkasso im besonderen Maße gefragt.«

Auf diese Feststellung legt Kirsten Pedd Wert. Als Präsidentin des Branchenverbandes kennt sie die Arbeitsweise der einzelnen Inkassounternehmen und sieht immer wieder, wie Männer und Frauen in der Branche ihre jeweiligen Fähigkeiten optimal einsetzen. Frauen seien beim direkten Gespräch mit einem Schuldner einfühlsamer – was für beide Seiten ein Vorteil ist, vor allem wenn es um unangenehme Themen geht, wie sie mit unbezahlten Rechnungen häufig verbunden sind. »Emotionale Intelligenz« nennt Anke Blietz das, die wir gleich noch vorstellen werden.

Manchmal befindet sich ein Gesprächspartner in einer schwierigen persönlichen Situation, und die offene Forderung, die das Inkassounternehmen anmahnt, ist nur ein kleiner Aspekt davon. Wer da auf Ausgleich setzt, kommt besser zum Ziel als mit plumper Konfrontation, argumentiert Kirsten Pedd. »Eine vermittelnde Position kann ich eben besser einnehmen, wenn ich mich in den anderen hineinversetzen kann. Natürlich gibt es auch Männer, die das beherrschen, kommunikativ zu sein ist keine rein weibliche Eigenschaft. Aber dass die Inkassobranche schon immer auf Mitarbeiterseite von Frauen dominiert war und es weiterhin ist, ist ganz sicher dieser Tatsache geschuldet.«

MIT JURA DIE BASIS GELEGT

Sind das also auch die besten Voraussetzungen für eine Laufbahn, die bis an die Spitze des Branchenverbandes geführt hat? Bei Kirsten Pedd jedenfalls ging die Karriere einen leicht anderen Weg. Sie ist Volljuristin und hat Rechtswissenschaften in Hamburg studiert. Das Studium verschaffte ihr also das für Inkasso erforderliche theoretische Basiswissen, das der Gesetzgeber als Voraussetzung zur Registrierung als Inkassodienstleister normiert hat. In die Praxis gelangte sie dann doch eher durch einen Zufall. »Der Deutsche Inkasso Dienst in Hamburg suchte eine Gruppenleiterin. Ich wusste zu dem Zeitpunkt nur rudimentär, was Inkasso ist, aber man hat mich offenbar als lernfähig eingestuft. Seitdem hatte ich einige Führungspositionen inne und bin auch von einigen Gesellschaften der EOS



UM ERFOLGREICH ZU SEIN,

BRAUCHT MAN

NEUGIERDE UND MUT.

YVONNE WAGNER

Gruppe Geschäftsführerin und Chef-Syndika sowie Chief Compliance Officer.«

Pedds Karriere kannte sehr schnell nur den Weg nach oben. Dabei fiel ihr allerdings auf, dass sie auf den höheren Stufen der Karriereleiter immer seltener auf Frauen traf – und das selbst in der so sehr von Frauen geprägten Inkassobranche. »Auf der Führungsetage ist bei den Inkassounternehmen in Sachen Geschlechtergerechtigkeit noch deutlich Luft nach oben«, kritisiert sie, »ohne dass ich dazu spezielle Zahlen hätte. Wenn ich aber die Inkassobranche als Teil der Gesamtwirtschaft sehe, muss das eigentlich der Rückschluss sein.«

Anke Blietz kann auf ganz ähnliche Erfahrungen verweisen. Sie ist seit 2015 Mitglied im Präsidium des BDIU. Die Karriere in der Inkassowirtschaft hat die Berlinerin als Quereinsteigerin gemacht. Sie war als Kreditmanagerin in leitender Funktion bei unterschiedlichen Unternehmen der Finanzwirtschaft, kennt also verschiedene Branchen aus eigener Anschauung. Wenn man sie darauf anspricht, ob die Tatsache, dass sie eine Frau ist, ihr im Beruf förderlich oder hinderlich war, wird sie nachdenklich. »Frauen haben es schwerer, je weiter sie ihre Laufbahn führt. Das ist aber kein reines Inkassothema. Die Realität bei Frauenkarrieren sieht überall vergleichbar aus und die Hindernisse auf dem Karriereweg von Frauen haben damit auch vergleichbare Gründe. Manches liegt an den Frauen selbst. Ich finde, dass sich Frauen auch immer zuerst fragen sollten, warum sie nicht mit vergleichbaren Fähigkeiten und Qualifikationen ihre Karriere entwickeln. Genau daran hapert es nämlich. Frauen glauben nicht in dem Maße an sich selbst wie männliche Kollegen. Die fehlende eigene Courage und eine notwendige Robustheit, sich in den Mittelpunkt zu stellen bei einer Führungsposition, sind wohl wichtige Indikatoren. Frauen sind mehr Teamplayer als Alphatierchen. Darüber hinaus existieren männliche Netzwerke und gesellschaftlich geprägte Strukturen, die den Mann weiter in einer Füh-

rungsrolle sehen. Frauen müssen sich trauen und fordern. Anders wird es keine Veränderung geben, denn eines ist klar: Männer geben nicht gerne Macht ab.«

LEBENSLANGES LERNEN

Blietz ist Geschäftsführerin bei Lowell, einem der großen Inkassounternehmen in Deutschland, hat ihr Büro allerdings in Linz. Aus der schönen Stadt an der Donau managt sie unter anderem das Österreich-Geschäft ihres Unternehmens. Das Karriere- und Machtgen, das oftmals Männern zugeschrieben wird, trägt allerdings auch sie in sich – vielleicht ist es ja gar keine geschlechtsspezifische Eigenschaft. »Mein Einstieg in die Branche war ja anders als der vieler meiner Kollegen. Ich bin gleich über die Führungsebene eingestiegen, war also von Anfang an auf das Fachwissen der Praktiker mit angewiesen. Aber das hat mir natürlich nicht gereicht. Generell bin ich eine Verfechterin davon, dass man bei aller Managementverantwortlichkeit auch einen thematischen Bezug haben, also auch wirklich das Grundgeschäft verstehen muss. 2012 habe ich daher den Sachkundelehrgang der Inkassoakademie besucht und Anfang 2013 erfolgreich bestanden. Da saßen nur Praktiker, also vom Typus alles ›meine Mitarbeiter‹. Übrigens auch wieder mehrheitlich Frauen. Dieser Kurs und der Austausch mit den anderen haben mich nachhaltig geprägt – zu verstehen, wie unser Geschäft wirklich funktioniert.«

Während Anke Blietz sich die Basics im Forderungseinzug sozusagen auf dem zweiten Bildungsweg nachträglich erarbeitet hat, ist Yvonne Wagner, die Dritte im Bunde, den ganz klassischen Weg gegangen, der typisch für viele weibliche Karrieren in der Branche steht. Sie hatte zunächst eine Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten gemacht. In der Kanzlei war sie dann häufig mit Inkassothemen befasst. Das Geltendmachen von Zahlungsansprüchen, Verfassen von Mahnschreiben, das Prüfen der rechtlichen Hintergründe der jeweiligen Vorgänge – das sind ganz typische Aufgaben, die auch von Rechtsanwaltskanzleien durchgeführt werden. Yvonne Wagner war schnell klar: »Das ist mein eigentlicher Berufswunsch, das möchte ich weiter für mich verfolgen!«

KARRIEREMOTOR NEUGIERDE

Weil sie Inkassothemen so spannend fand, führte die Bayerin ihr Weg zu einem Sachkundelehrgang – damals noch direkt vom BDIU organisiert. 2006 war das, und der SKL fand in Kassel statt. Inzwischen ist sie Chefin ihres eigenen Inkassounternehmens mit Sitz in München und Vizepräsidentin des BDIU. Was hat sie bis dahin gebracht? Yvonne Wagner lacht auf diese Frage und sagt spontan: »Neugierde!« Diese Eigenschaft nimmt man der fröhlichen Bayerin sofort ab. »Neugierde und vor allem Konsequenz. Genau dieselbe Zielstrebigkeit, die Männer haben, wenn sie ihre Karriere

vorantreiben. Frauen schaffen das allemal. Die Inkassobranche ist kein härteres Pflaster als andere Branchen auch. Etwa die Hälfte der Teilnehmer in meinem damaligen SKL waren übrigens Frauen. Wenn ich heute auf einen BDIU-Kongress gehe, treffe ich davon aber fast nur die Männer – weil sie in ihren jeweiligen Unternehmen in Geschäftsführungsverantwortung gegangen oder Abteilungsleiter geworden sind. Ich würde mir mehr Frauen an der Spitze von Inkassounternehmen wünschen.«

Frauen machen die Hälfte unserer Gesellschaft aus, auch im Berufsleben starten Männer und Frauen jeweils mit einem Fifty-Fifty-Anteil – trotzdem schafft es Deutschland nur auf einen bescheidenen Anteil von 29 Prozent, wenn es um Frauen in Führungspositionen geht.

Im Top-Management von Deutschlands börsennotierten Unternehmen gibt es im Jahr 2019 – 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts – nur 8,6 Prozent Frauen. Und selbst dieser magere Wert ist ein Erfolg. Im letzten Jahr lag der Frauenanteil bei noch schlechteren 7,3 Prozent.

VERNETZT EUCH!

Was aber ist der Grund dafür, dass immer noch 67 Prozent aller Vorstände von deutschen Börsen-Unternehmen ausschließlich von Männern besetzt sind – und wie könnte ausgerechnet die Inkassobranche zur großen Ausnahme werden? Kirsten Pedd atmet einmal tief durch. »Natürlich gibt es bei uns die ähnlichen Gründe, die auch für andere Wirtschaftszweige gelten.« Sie zählt auf: Männer würden andere Netzwerke bilden, in die Frauen nur schwer hineinkommen. In viel zu vielen Bereichen gebe es immer noch überholte Männerstrukturen, die schlichtweg resistent gegen Veränderungen seien. »Aber zur Wahrheit gehört auch, dass vielen Frauen leider der Mut fehlt, selbst in eine Entscheidende Rolle zu gehen, Verantwortung zu übernehmen. Manche trauen sich das schlicht nicht zu, natürlich auch, weil ihnen dieses Bild von erfolgreichen Frauen in Entscheidungsfunktionen nicht vorgelebt wird.«

Yvonne Wagner ergänzt: »Zu mir sagte einmal jemand: ›Um erfolgreich zu sein, braucht man Mut!‹ Diesen Satz habe ich mir sehr zu Herzen genommen und tue es auch heute noch. Und das immer wieder. Uns Frauen fehlt leider manchmal einfach dieser Mut. Wir versuchen alles abzuwägen und abzusichern. Fehlschläge gehören einfach dazu. Sie lassen uns aber wachsen.«

Anke Blietz sieht sich und ihre weiblichen Counterparts hier durchaus in der Pflicht. »Ich finde schon, dass – neben der ganz klassischen Schiene von Coaching und Führungskräfteentwicklung – wir Frauen viel offensiver über unsere guten Leistungen reden sollten. Nicht weil wir Frauen uns beweihräuchern und eine feministische Diskussion führen wollen, sondern um genauso ins Rampenlicht zu kommen, wie Männer das tun.« Dass

das nicht einfach ist, sieht sie auch. Wenn Frauen über ihre Karriere reden, würde das heute immer noch oft belächelt oder gar ins Lächerliche gezogen – ein Grund dafür, warum viele erfolgreiche Frauen damit zögerten, von eigenen Erfolgen zu erzählen oder sie entsprechend zu inszenieren. Für Männer dagegen sei das völlig normal. Dabei könnte jede Branche doch nur profitieren, sagt Blietz mit Nachdruck. »Frauen liefern genauso gut ab in Führungspositionen und tragen zum Unternehmensergebnis bei und schon die Tatsache, dass man das immer noch erwähnen muss, ist für mich völlig frappierend. Frauen, die wie wir in Führungspositionen sind, geben hoffentlich auch ein Beispiel und sind damit vielleicht auch Vorbild für junge Frauen, die gerade am Beginn ihres Berufslebens stehen. Das habe ich meiner Tochter immer vorgelebt und bin mir sicher, dass sie genauso ihren Weg gehen wird. Ob nun Führungsposition oder was anderes – ihre Leistung ist genauso zu bewerten wie die ihrer männlichen Wegbegleiter.«

FRAUEN SIND EIN ERFOLGSFAKTOR

Reine Männerdomänen werden in der Wirtschaft ohnehin bald der Vergangenheit angehören, darin sind sich alle drei einig. Kirsten Pedd ist überzeugt, schon der Wettbewerb zwingt die Firmen dazu, sich für Gleichberechtigung zu engagieren. »Die Unternehmen müssen endlich erkennen, dass Frauen in Führungspositionen einen echten wirtschaftlichen Mehrwert bringen. Das ist übrigens keine Imagefrage. Es geht nicht darum, dass man sich nett und weiblich zeigt – es geht um knallharte Fakten. Unternehmen mit gemischten Führungsteams oder gar nur weiblichen sind wirtschaftlich erfolgreicher. Das spricht doch für sich. Man sucht doch sonst immer nach einer Gelegenheit, die Gewinne für das Unternehmen zu steigern – da ist sie!«

Manche Stereotype bekommt man auch 2019 schlecht aus den Köpfen heraus. Familien, in denen sich die Väter oder beide Elternteile abwechselnd um die Erziehung des Nachwuchses kümmern? Die gibt es immer öfter, aber wenn es um Kinder und Karriere geht, dann wird das auch heute immer noch zuerst den Frauen als Nachteil angedichtet. Yvonne Wagner macht das nachdenklich: »Grundsätzlich kann der Kinderwunsch ein Killerfaktor sein. ›Kinder und Karriere‹ ist ein immenser Kraftakt, den sich Frauen nicht zutrauen und den ihnen die Männer auch oft nicht zugestehen wollen. Dabei gibt es so viele gute Beispiele, die zeigen, dass man beides gut miteinander verbinden kann – übrigens genauso für Männer, glücklicherweise findet hier ja ein Sinneswandel statt, von dem alle nur profitieren können.«

Gibt es eigentlich besondere Skills von Frauen, die sie in Führungsverantwortung von ihren männlichen Pendanten unterscheiden? Oft ist ja die Rede von typisch weiblichen und typisch männlichen Eigenschaften. Pures Vorurteil oder doch Realität? Yvonne Wagner findet die Unterschiede gar nicht so groß. »Sie sind in Füh-



**FRAUEN MÜSSEN SICH
TRAUEN UND FORDERN.
ANDERS WIRD ES KEINE
VERÄNDERUNG GEBEN.**

ANKE BLIETZ

ungspositionen wirklich viel geringer, als man glaubt. Der größte Unterschied, den ich erlebe, ist wohl, dass Frauen meist um mehrere Ecken und ein paar Schritte vorausdenken, Männer viel direkter vorgehen. Beides hat ja seine Vor- und Nachteile – bringt man das zusammen, ergänzt sich das aber wunderbar.«

SACHARBEIT STATT IMPONIERGEHABE

»Ich empfinde Frauen sehr häufig als sachlicher und zielgerichteter«, sagt Kirsten Pedd und fügt gleich hinzu: »Frauen und sachlich? Ja! Eine reine Männergruppe steckt erst mal Machtpositionen ab. Wer sagt zuerst was, wann etc., etc. Das ist anstrengend und zeitraubend. Dagegen erlebe ich Frauen stringenter, kooperativer und fairer – glücklicherweise ist das etwas, was mein Unternehmen längst erkannt hat, und den richtigen Weg der Diversity geht. Das macht mich sehr zuversichtlich.«

Fairness ist auch eine Eigenschaft, die Anke Blietz besonders hervorhebt. »Frauen sind in Führungspositionen besonders trainiert durch ihren Werdegang, mit ihren sozialen Fähigkeiten fokussiert ein Ergebnis zu erzielen. Dabei geht es selten um Politik, sondern um offene, ehrliche Worte. Macht ist natürlich auch für Frauen wichtig, wird aber seltener missbraucht.« Frauen in Führungspositionen kümmern sich auch stärker um Ausgleich, sagt sie. »Manchmal schaffen es Frauen einfach besser, funktionierende Teams zusammenzustellen, da sie sich besser in Menschen und ihre jeweiligen Stärken und Charaktere hineinversetzen können. Wenn man Männer in einer ähnlichen Konstellation als Führungskollegen hat, gibt es fast keine Unterschiede. Ich habe Kollegen, mit denen ich in einem unabgesprochenen Gleichklang die Themen angehe.«

Bei Inkasso geht es um Geld, klar. Aber wie sieht es mit dem Geld aus, das die Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter der Unternehmen – immerhin rund 20.000 in Deutschland – verdienen? Quer durch alle Branchen gibt es in Deutschland massive Gehaltsunterschiede, die sich einzig und allein an dem Geschlecht des Beschäftigten festmachen. Ist die Inkassobranche, was das angeht, vielleicht die große Ausnahme? Kirsten Pedd schüttelt den Kopf. »Das ist mein persönliches Aufregethema. Ja, vermutlich ist das noch immer so, auch in der Inkassowirtschaft. Und auch dazu gilt es, dass Frauen sich das nicht bieten lassen dürfen und mutig Forderungen stellen sollen. Dazu braucht es aber auch gesellschaftliche Unterstützung, indem wir eben nicht mehr akzeptieren, dass es ja »nur noch ein Unterschied von wenigen Prozent« ist oder so – es darf gar keinen Unterschied geben bei der Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit. Diesbezüglich ist meine Verhandlungstoleranz gleich null.«

Anke Blietz hält Gehaltsunterschiede von Männern und Frauen für nicht mehr akzeptabel und schlicht aus der Zeit gefallen. »Das entbehrt jeder Grundlage.« Sie hat es bisher leider anders erlebt. »Insbesondere bei langjährig in einem Unternehmen beschäftigten Frauen gibt es eklatante Sünden.«

»Auch ich habe es in meinem Werdegang erleben müssen, dass ich in gleicher Position zu meinen Kollegen um einiges weniger verdiente«, sagt Yvonne Wagner. »Da ist die Inkassobranche leider nicht besser als der Rest der Wirtschaft.« Sie wäre aber nicht die erfolgreiche Unternehmerin von heute, wenn sie diesen Punkt nicht selbst in Angriff nehmen würde. »Ich kann mit Stolz behaupten, dass es in meinem Unternehmen diese Gehaltsunterschiede nicht mehr gibt.«

ALS VORBILD ÜBERZEUGEN

Yvonne Wagner, Anke Blietz, Kirsten Pedd – drei Beispiele für erfolgreiche weibliche Karrieren, die zeigen,



Frauen im Inkasso || Anke Blietz, Yvonne Wagner, Kirsten Pedd
(von links)



dass mit Mut und Eigeninitiative Frauen der Weg bis nach ganz oben offensteht. Wie geht es weiter? »Der BDIU hat durchaus eine Vorbildfunktion«, sagt Yvonne Wagner. »Wenn wir mehr darüber reden, dann werden sich auch die Einstellungen und Strukturen bei unseren Mitgliedsunternehmen ändern können. Immerhin haben wir eine Frau an der Spitze unseres Verbands.« Kirsten Pedd stimmt ihr zu: »Wir haben die Verantwortung, daran zu arbeiten, dass sich das verbessert, indem wir dazu nicht schweigen. Wir können es niemandem vorschreiben, mehr Frauen in Leitungsfunktion zu beschäftigen, aber wir appellieren. Und wir sollten insbesondere in den BDIU-Gremien noch besser darauf achten, dass Diversity gelebt wird. Mir persönlich ist das wichtig.«

Die Tatsache, dass 60 Jahre nach Gründung des BDIU zum ersten Mal eine Frau zur Präsidentin gewählt wurde, war 2016 eine Meldung wert. Diese Wahl hatte nicht nur für die Branche Symbolkraft. Drei Jahre später ist in Berlin zum ersten Mal der Frauentag ein Feiertag geworden – ist Gleichberechtigung an einem herausgehobenen Tag ins Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger eines Bundeslands gehoben worden, das immerhin auch Hauptstadt der Bundesrepublik Deutschland ist. Braucht es solche Symbole, um Frauen weiter voranzubringen? »Sicherlich ist der neue Feiertag ein Zeichen der Wertschätzung den Frauen gegenüber. Etwas verändern wird es meiner Ansicht nach allerdings nicht.« Yvonne Wagner will Gleichberechtigung nicht an einem Datum festmachen: »Es muss ein Umdenken in der Gesellschaft und in der Wirtschaft stattfinden, was, wie ich es empfinde, bereits passiert, aber dieser Veränderungsprozess läuft leider noch viel zu langsam ab.«

Eben weil noch mehr in der Gesellschaft geschehen muss, braucht es auch bestimmte Symbole. Kirsten Pedd findet den neuen Feiertag daher gut. »Wir brauchen das unbedingt! Wir können auf Symbole so lange nicht verzichten, bis die Gleichberechtigung selbstver-

ständiglich ist. Ich bin inzwischen auch eine Freundin der sogenannten Quote. Solche Maßnahmen sind offensichtlich nötig. Wir haben noch einen langen Weg vor uns – den 8. März sollten alle Bundesländer als Feiertag übernehmen, bis das Ziel erreicht ist. Gern auch zulasten des sogenannten Muttertags – immer ein Sonntag, an dem die Mutter in der Küche schuftet, weil alle zu Besuch kommen, während der Vatertag oder Herrentag nicht am Wochenende ist und sich die Männerwelt feiern lässt.«

Der Frauentag also ein Feiertag für alle? Warum eigentlich nicht? So völlig neu dürfte das vielen in diesem Land ohnehin nicht sein. »Für mich ist der 8. März seit meiner Kindheit präsent«, sagt Anke Blietz. »Deswegen finde ich es klasse, dass Berlin diesen Feiertag für sich gewählt hat. Die anstrengenden Diskussionen darüber zeigen leider auch ein gutes Spiegelbild unserer Gesellschaft. Das Frauenthema wird, sobald es aus der Muttertagsecke herausgeholt wird, gleich immer wieder ein Emanzenthema. Oder sogar ein ›Ostthema‹ oder ›Sozithema‹. Und das ist genau die Diskussion der ›alten und auch leider neuen Männer‹, die die Rechte von Frauen auf eine belächelte Ebene bringen wollen. Das ist nicht besonders intelligent. Ich habe es aus persönlicher Erfahrung zu Hause immer als einen besonderen Tag erlebt, indem mein Vater jedes Jahr meiner Mutter Blumen geschenkt und ihr einen schönen Tag bereitet hat – später hat er auch meiner Schwester und mir Blumen geschenkt. Egal wo wir waren, wir haben unsere Blumen bekommen. Warum macht mein inzwischen 90-jähriger Vater das? Weil er hinter der Idee, dass Frauen einen besonderen Tag haben, steht, weil er selber viele Erfahrungen gemacht hat, was Frauen leisten – der berühmte Spagat zwischen Familie und Beruf –, ja, das wollte er auf seine Art würdigen. Das war nicht politisch verordnet, sonst hätte es 1989 aufgehört. Ich bekomme bis heute jedes Jahr meine Blumen und freue mich darauf.«