

## Zum 8. März : **Benötigen wir einen Weltfrauentag? Verdammt, ja!**

Seit mehr als 100 Jahre findet der Weltfrauentag statt, ein Signal für den Kampf um Gleichberechtigung. Was haben wir geschafft und wo hapert es noch? W&V hat erfolgreiche Agentur-Managerinnen gefragt.

Text: [Annette Mattgey](#)

8. März 2021



Antje Grieshaber, Project Design Director / Manager Office Berlin bei Strichpunkt Design

Foto: Strichpunkt

### **Von einer tatsächlichen Gleichstellung sind wir weit entfernt**

Es gibt einige Frauen, die in den letzten Jahren als Leuchttürme für die Gleichstellung stehen. Sie haben Führungspositionen in Politik, Wirtschaft, Kultur und Medizin inne, doch sie sind leider immer noch die Ausnahme und nicht die Regel. Wir sind immer noch weit entfernt von einer tatsächlichen Gleichstellung. Doch die Leuchttürme geben uns Hoffnung und weisen uns den richtigen Weg. Es ist wichtig, dass wir Frauen uns noch mehr vernetzen, laut und klug auf uns aufmerksam machen, uns gegenseitig stärken und gemeinsam die Welt ein Stück gerechter machen. Simone de Beauvoir sagte: "Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts." Und dem kann ich mich nur anschließen. Happy Frauentag!

***Antje Grieshaber, Project Design Director / Manager Office Berlin bei Strichpunkt Design***

### **Gläserne Decke, Quote und Gender Pay Gap - das ist viel zu wenig**

Zahlreiche Frauen treten zumindest einmal im Jahr mit diesen Themen aufs Parkett und machen sich für die Gleichberechtigung stark. Das ist wirklich großartig - für mich aber viel

zu wenig. Mit einer pubertierenden Tochter und einem Vollzeitjob in der Beratung sieht meine Realität eher so aus, dass ich von Woche zu Woche überlebe. Und dabei in allen Bereichen versuche, einen möglichst guten Job zu machen. Und mich auf das zu konzentrieren, was ich als Frau vielleicht (?) besser kann: Viele Bälle in der Luft halten, empathisch sein und auch mal die Zähne zusammenbeißen. Der öffentliche Diskurs ist notwendig, daneben braucht es aber eine "Sensibilisierung im Kleinen". Wenn wir einen natürlichen Umgang mit der Gleichberechtigung erreichen würden, wäre viel geschafft. Gelingen kann das, indem wir Vorurteile abbauen und mehr Männer täglich und selbstverständlich ihren Anteil an der Familienarbeit übernehmen. Und Frauen sich natürlich alles zutrauen, was sie sich vornehmen. Dann werden es auch mehr Männer tun.

### ***Nadine Rigele-Hübl, Director Innovation Consulting bei TOWA***

#### **Veränderungen finden im Schneckentempo statt**

Das Leben mit Corona hat uns gezeigt, wie schnell wir in der Lage sind, unser Verhalten zu verändern. Amazon statt Innenstadt. Homeoffice statt Agentur. Spieleabend statt Party. Alles ist innerhalb weniger Monate zur Normalität geworden. Völlig anders sieht es beim Thema Frauen und Karriere aus. Hier finden Veränderungen im Schneckentempo statt. Neulich wurde mir das mal wieder schmerzhaft bewusst – bei einem Workshop zum Thema "Karrierestrategien für Frauen". Super, dass meine Agentur so etwas anbietet. Aber frustrierend, dass die Themen die gleichen sind wie vor 25 Jahren: Es ging um die Teilzeitfalle, um sexuelle Belästigung, um Äußerlichkeiten. Frauen, so hieß es, wirken weniger kompetent, wenn sie lange Haare haben, lächeln oder zulassen, dass man ihren Vornamen verniedlicht. Ich musste an meinen ehemaligen Geschäftsführer denken, den alle Olli nennen und der gerne breit lächelt. Wann wird es endlich so weit sein, dass wir Frauen nicht darüber nachdenken müssen, ob uns die falsche Frisur, ein zu freundliches Gesicht oder der Umstand, dass wir ein Baby bekommen haben, um Karrierechancen bringt? Wann wird Andersartigkeit im Beruf wirklich als Bereicherung gesehen werden? Ich werde jedenfalls weiterhin lange Haare tragen und lächeln, wenn mir danach ist. Nur "Kati" geht gar nicht.

### ***Katja Hertin, Director of Storytelling bei Avantgarde***

#### **Frauen allein werden die Welt nicht verändern können**

Verglichen mit dem Leben von damals ist der Fortschritt zweifelsohne signifikant, aber es gibt noch so viel mehr zu tun, um wahre Gleichberechtigung zu erreichen. Wir werden erst dann fertig sein, wenn wir nicht mehr das Gefühl haben, solche Fragen stellen zu müssen. Aus beruflicher Sicht, als eine Frau in der Tech-Branche, die kürzlich in eine traditionell von Männern dominierte Führungsposition im Vertrieb befördert wurde, sehe ich die Zukunft von Frauen am Arbeitsplatz positiv, da immer mehr Unternehmen die Gleichstellung der Geschlechter begrüßen und die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft erkennen. Aus einer breiten Branchenperspektive betrachtet gibt es noch einen langen Weg zu gehen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die hartnäckigen Stereotypen zu beseitigen. Jede einzelne Person, die an das Recht auf Gleichberechtigung glaubt, sollte innerhalb ihrer Organisationen bewusste Entscheidungen treffen, um dort, wo es nötig ist, Einfluss auf Veränderungen nehmen zu können. Frauen allein werden die Welt nicht verändern können, also ist es wichtig, dass auch Männer wirklich in einer gleichberechtigten Gesellschaft leben wollen. Nur wenn keiner von uns die Augen vor der Ungleichheit verschließt, werden wir Ergebnisse erzielen.

### ***Laura Schwarz, Director of Sales EMEA bei Airship***

## **Wir warten nicht – ein Aufruf zur Ungeduld**

Natürlich ist einiges in Bewegung, Woman Empowerment scheint inzwischen sogar ein Trendthema zu sein. Das ist einerseits positiv. Institutionen, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft können es sich immer weniger leisten, die eine Hälfte der Bevölkerung nicht genügend zu berücksichtigen. Andererseits ist in den letzten 100 Jahre zwar einiges, aber eben nicht genügend in Bewegung gekommen. Es ist frustrierend zu erfahren, dass es je nach Studie noch 100 bis 200 Jahre dauern kann, bis beispielsweise eine vollständige Gleichberechtigung im Wirtschaftsbereich erreicht sein wird. Soviel Geduld sollten wir nicht aufbringen! Denn Teilhabe entsteht eben auch durch aktives Teilnehmen, Frauen sind ja schließlich zu einem großen Teil selbst die Gesellschaft, an der man / frau sie nicht gleichberechtigt teilhaben "lässt". Erschreckend sind Ermüdungserscheinungen die sich z.B. in der Politik – in schrumpfenden Zahlen weiblicher Mandate ausdrückt. Solche Zahlen wollen wir in Zukunft nicht mehr sehen, also liebe Frauen: aufwachen, mitspielen, Verantwortung übernehmen! Wandel kann und muss schneller gehen.

### ***Irmgard Hesse, geschäftsführende Gesellschafterin bei Zeichen & Wunder***

#### **Benötigen wir einen Weltfrauentag? Verdammt, ja!**

Von 1978 bis 1982 lebte ich in Chile. Das war nach dem Militärputsch. Frauen hatten eine schwere Stellung, sie waren komplett abhängig von ihren Männern. Diese setzten den wöchentlich ausgezahlten Lohn häufig in Alkohol um. Es gab nicht wenige Frauen, die ihre Männer direkt nach der Arbeit abfingen, um wenigstens etwas Geld für den Haushalt und die Ernährung ihrer Kinder zu bekommen. Oftmals verprügelten die Männer daraufhin ihre Frauen - auch öffentlich. Das war normal, sie durften das! In Chile gibt es ein Sprichwort: ‚Wer dich liebt, der schlägt dich‘.

Die Zahl der Femizide ist hoch. Heute werden sie veröffentlicht, um dafür ein Bewusstsein zu schaffen. Häusliche Gewalt ist in Chile erst seit dem Jahr 2005 strafbar. Weltweit erfährt jede dritte Frau in ihrem Leben psychische oder sexualisierte Gewalt durch einen Mann. Frauen haben eine Stimme – wir müssen lernen, sie zu benutzen. Das müssen Männer nicht, sie haben sie von Geburt an.

### ***Inger Tauchmann, COO von Kruger Media Brand Communication***

#### **Wir sind weit gekommen. Aber wir müssen noch viel erreichen.**

Spreche ich mit meiner Tochter und jüngeren Kolleginnen, so bin ich angenehm überrascht, wie empört sie auf Macho-Sprüche und -Verhalten reagieren, wie z.B. eine Anmache, die einem auf der Straße hinterhergerufen wird oder bevormundendes und herablassendes Verhalten wie "Mansplaining". Als junge Frau hatte ich dies, so wie viele Frauen meiner Generation schon als naturgegebenes und unabänderliches Verhalten einiger Männer akzeptiert. Und hiermit meine Antwort: ja, wir sind weit gekommen. Aber wir müssen noch viel erreichen. Gleicher Lohn für Mann und Frau, Abschaffung des Ehegatten-Splittings, eines Steuermodells, das belohnt, wenn Frauen gar nicht oder wenig arbeiten als ihre Ehemänner. Lösungen für den Karriereknick, den viele Frauen unweigerlich nach der Babypause hinnehmen müssen. Und dass Frauen nicht per se viel mehr leisten müssen, um im gleichen Maße Karriere machen zu können wie ihre männlichen Kollegen. Das wünsche ich mir. Ich habe hier großes Vertrauen in die Generation meiner Tochter!

### ***Judith Koller, Client Service Director bei schalk&friends***

## **Weg mit den Geschlechter-Stereotypen**

Laut Harvard Business Review werden Frauen, insbesondere in Krisenzeiten, als die besseren Führungskräfte bewertet. Dies liege vor allem am größeren Bewusstsein für Ängste und Sorgen, der Förderung von Mitarbeiter:innen und dem höheren Mut bei Entscheidungen. Seit über 100 Jahren feiern wir den Weltfrauentag und setzen uns im Zuge dessen auch für die Gleichberechtigung im Business ein. Daher frage ich mich: Sind die oben stehenden, wohl vermehrt dem weiblichen Geschlecht zugeschriebenen nicht auch Eigenschaften, die von männlichen Führungskräften gespiegelt werden? Warum sprechen wir (nicht nur) an dieser Stelle zu oft vom Stereotyp Frau oder vom Stereotyp Mann? Vielmehr sollte die Frage sein: Was macht den Menschen und die Eigenschaften, die er oder sie für eine Rolle benötigt, aus – ohne diese an ein biologisches Geschlecht zu knüpfen. Das ist die Diskussion, die uns die nächsten Jahre begleiten sollte – unabhängig vom Geschlechter-Stereotyp, sondern in Abhängigkeit vom Menschen selbst.

***Isabell Höffner, Chief Design Officer bei 21TORR***

## **Das Mindset zuhause entscheidet mit**

Auf der Hardwareseite haben wir viel erreicht. Wir dürfen wählen, lernen, arbeiten, Quoten rücken in greifbare Nähe, der Pay Gap schließt sich langsam, Care-Arbeit wurde im Pandemiejahr zum Top Thema in Medien und Politik. Anders sieht es auf der Softwareseite unserer Gesellschaft aus. Also beim Mindset, mit dem unser Zusammenleben abläuft. Insbesondere wenn die Kampfzone nicht zwischen uns Frauen als Kollektiv und abstrakten Gruppen wie PolitikerInnen oder ArbeitgeberInnen verläuft. Sondern persönlich wird. Zwischen uns und dem Typen auf dem heimischen Sofa. Mit der gutmeinenden Ratgeberin von nebenan. Wir müssen mindestens noch da hin, dass jede Frau in ihrem ganz privaten Umfeld für ihre Rechte einsteht und sich im Alltag dagegen wehrt, wenn es heißt: „das ist eben so“.

***Silke Kreiling, Executive Director bei der Strategieagentur und Designberatung different***

## **Unternehmenskultur braucht Diversität**

Frauen in Deutschland sind heute ebenso gebildet wie Männer. Sie machen genauso oft Abitur und schließen ein Studium ab. Jetzt müssen wir es schaffen, dass sie auch gleichberechtigt Führungspositionen in allen Branchen und Berufsbildern besetzen. Das ist nicht nur längst überfällig, sondern auch ein Beitrag zur Vielfalt. Ich bin davon überzeugt, dass wir diese Vielfalt für unsere Zukunft brauchen. Denn nur durch Diversity in unserer Gesellschaft entstehen Kreativität, zukunftsorientierte Lösungen und unternehmerischer Erfolg. Diese Werte sollten zu jeder Unternehmenskultur gehören. Bei FLAD & FLAD nennen wir das kreative Intelligenz.

***Simone Schiebold, geschäftsführende Gesellschafterin von FLAD & FLAD***

## **Es wird dringend Zeit, neu zu denken**

In 100 Jahren wurde viel und auch wiederum ganz wenig erreicht. Wenn man einen Blick in Instagram wirft, könnte man meinen, unsere Gesellschaft sei deutlich diverser, bunter, offener und v.a. geschlechterneutraler geworden. Ein Blick hoch vom Smartphone und Covid-19 zeigt uns, dass es nur ein Jahr gebraucht hat, um uns an vielen Stellen wieder zurück zu werfen, gerade wenn es um Berufstätige in Familien geht. Wir haben es noch nicht geschafft, das Bild von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft wirklich nachhaltig zu verändern. Die Teilzeitfalle ist zur Home-Office-Falle geworden und negative Anreize wie das Ehegatten-Splitting sind nach wie vor Teil unseres Systems. Aber die Krise zeigt uns auch Chancen auf. Arbeiten von überall geht, zu fast jeder Zeit – und so könnten sich auch

Gedankenräume eröffnen: für neue Modelle oder Modelle, die bisher noch kaum echte Anwendung gefunden haben wie z.B. Job Sharing. Es wird dringend Zeit, neu zu denken. Und es sollte nicht noch einmal ein Jahr dauern.

***Eva Reitenbach, Managing Director bei oddity***

**Im besten Fall werden Weltfrauentag und Frauenquote endlich überflüssig**

Weniger Abgrenzung und dafür mehr Integrität und Selbstbewusstsein: Keine Frau möchte zum Beispiel auf Events und Stages eingeladen werden, nur weil sie eine Frau ist. Im Vordergrund sollte die individuelle Expertise stehen, nicht das Geschlecht. Wir haben diesbezüglich noch einen langen Weg vor uns. Das Ziel ist erst erreicht, wenn es keinen Grund mehr gibt, über Gleichberechtigung zu debattieren und dieses Verständnis innerhalb der Gesellschaft als selbstverständlich angesehen wird. Im besten Fall schaffen wir es irgendwann, den Weltfrauentag und auch die Frauenquote endlich überflüssig werden zu lassen.

***Indra Rahn, Director Corporate Communications bei Liganova***

**Von Gleichstellung profitiert die ganze Unternehmenswelt**

Trotz der Frauenquote und der intensiven Debatte für den weiblichen Nachwuchs gibt es die stereotype Diskrepanz zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften immer noch. Dabei zeigen aktuelle Forschungsergebnisse, dass das tatsächliche Profil von Managerinnen dem männlichen Profil in keinen Eigenschaften nachsteht. Sie sind gleichermaßen emotional stabil, gewissenhaft und leistungsorientiert. Stärker ausgeprägt sind dagegen Empathie, Kommunikation miteinander und der Wunsch - vielleicht auch die Notwendigkeit - nach einer Balance zwischen Arbeit und Leben – einem New Work. Das sind alles Eigenschaften, die Frauen in den letzten Jahrzehnten maßgeblich in Unternehmen getragen und geprägt haben. Von diesen Werten profitiert die ganze Unternehmenswelt. In unserer Agentur war es von je her egal, welches Geschlecht jemand hat, es gab die gleichen Konditionen und Anforderungen. Es ist enorm wichtig, Diversität in der Führung zu haben, denn dadurch kommen die unterschiedlichsten Sichtweisen zusammen und damit final bessere Entscheidungen zu Stande - zu denen es ansonsten kaum käme.

***Eva Engelbrecht, Geschäftsführerin Bloom Nürnberg***

**Müssen wir immer noch darüber reden?**

Gar nicht so einfach, das mit dem Weltfrauentag. Vor allem, wenn man aus einer privilegierten Position heraus kommentiert: Frau, weiß, in Führungsposition, Männerquote im Leitungsteam 25 Prozent. In Deutschland. Vielleicht liegt es daran, dass man diesem Feiertag eher müde begegnet. Vielleicht liegt es auch daran, dass im Namen desselben fast ausschließlich die falsche Sau durchs Mediendorf getrieben wird. Frauenquote? Können wir bitte aufhören so zu tun, als könnten Frauen Führungspositionen nicht aus eigener Kraft erreichen? So fühlt es sich manchmal an. Da möchte man die Mitfrauen schütteln und sagen: Kneift mal die Arschbacken zusammen und macht. Aber: Es gibt nun mal noch andere Unternehmen, Branchen und Länder, in denen es vorsintflutlich zugeht. Und bis sich das ändert, haben wir als Gesellschaft noch nicht genug erreicht. Deshalb müssen wir immer noch darüber reden. Leider.

***Nina Demirer, Partnerin bei Dorten***