

Birte Meier
Equal Pay Now!



BIRTE MEIER

EQUAL PAY NOW!

Endlich gleiches Gehalt
für Frauen und Männer

Was wir jetzt tun können

GOLDMANN

Alle Ratschläge in diesem Buch wurden von der Autorin und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft. Eine Garantie kann dennoch nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorin beziehungsweise des Verlags und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist daher ausgeschlossen.

Sollte diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung verweisen.

Die Schreibweise von Zitaten in veralteter Orthografie wurde modernisiert. Kommen Gesprächspartner*innen der Autorin mehrfach zu Wort, stammen ihre Zitate aus den mit ihnen geführten Interviews.

Englischsprachige Übersetzungen von der Autorin, wenn nicht anders vermerkt.



Penguin Random House Verlagsgruppe FSC® N001967

1. Auflage

Originalausgabe März 2023

Copyright © 2023: Wilhelm Goldmann Verlag, München, in der Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH, Neumarkter Str. 28, 81673 München

Umschlag: Uno Werbeagentur, München

Umschlagmotiv: FinePic®, München

Redaktion: bookTRade UG Berlin, Tanja Ruzicska

Satz: Uhl + Massopust, Aalen

Druck und Bindung: CPI books GmbH, Leck

Printed in the EU

KF · IH

ISBN 978-3-442-17984-8

Inhalt

Intro	9
Der große Lohnraub	13
Der große kleine Unterschied	17
Der Staffellauf zu Equal Pay	22
Blinder Fleck	24
Die nackte Wahrheit	26
Böses Erwachen	28
Im Lohnlückendschudel	31
Der Fachjargon – das Wichtigste in Kürze	34
Der Streit um die »richtige« Lohnlücke	41
Im Reich der Mythen	45
Mythos eins: Es gibt gar keine Lohndiskriminierung	45
Mythos zwei: Frauen haben kein Verhandlungsgeschick	48
Mythos drei: Frauen wählen die falschen Berufe	54
Mythos vier: Tarifverträge schützen vor Diskriminierung	57
Mythos fünf: Frauen bringen es einfach nicht	69
Die Mühen des Klischees	76
Schweigekartell	80
Stigma	82
Auf eigene Gefahr	84
Eine kurze Geschichte der Lohndiskriminierung	87

Marathon durch die Instanzen	95
Wichtige Grundsatzurteile	98
Verfahrene Verfahren	100
 Das Frauenveräppelungsgesetz	 105
Die USA machen es vor	107
Die Wirtschaftslobby zerreibt ein Gesetz	109
Zahnloser Tiger	111
Profite aus dem Kleingedruckten	114
 Diskriminiert und gemaßregelt	 119
Splitterbombe	120
Verunglimpfung	123
Vertane Chance	127
Zerreißproben	129
Solidarität	133
Kündigung	135
 Das Reich des Möglichen	 142
Gute Ideen aus dem Ausland	145
Was wir tun können, damit die Politik endlich handelt	154
 California Dreamin'	 159
»Die moderne Frau spricht über Geld«	160
»A Girl's Best Friend is Equal Pay«	162

Gut zu wissen	168
Wie finden Sie heraus, ob Sie diskriminiert werden?	168
Fünf beliebte Tricks der Arbeitgeber	182
Survival-Tipps für mutige Frauen	188
Musteranfrage	199
 DANKE!	 205
 Anmerkungen	 209
 Personenregister	 237

Intro

Equal Pay Now! ist meine persönliche Geschichte. Und in wesentlichen Teilen auch wieder nicht: Stellvertretend für viele führe ich einen Rechtsstreit, der aufzeigt, warum Lohndiskriminierung kaum zu ahnden ist.

Geplant war das nicht.

Eigentlich hatte ich einfach nur gleich verdienen wollen.

Lange bevor ich mit meinem Präzedenzfall wider Willen Justizgeschichte schrieb, war ich Journalistin. Zu meinem Verfahren aber habe ich mich all die Jahre nicht öffentlich geäußert. Die Medien nahmen mich als die »vielfach ausgezeichnete Journalistin« wahr, die zu ihrer eigenen Klage stumm blieb wie ein Fisch. Eine schwierige rhetorische Figur. Doch ich wollte für die tägliche Zusammenarbeit im Zweiten Deutschen Fernsehen (ZDF) nicht zusätzlich Öl ins Feuer gießen und die Gerichte respektieren. Da das Klagen allerdings kein Ende nimmt, auch wenn ich mich inzwischen bis vor das Bundesverfassungsgericht vorgekämpft habe, mag ich nicht mehr schweigen. Wer beruflich Missstände aufdeckt, tut sich schwer damit wegzuschauen, wenn sie im unmittelbaren Umfeld etabliert sind und nicht angegangen werden. Insbesondere dann, wenn sie so viele Menschen betreffen, wenn Gerichte sowie ein öffentlich-rechtlicher Sender ihren Teil dazu beitragen.

Der Einsatz für gleiche Löhne erfordere »revolutionäre Geduld«, sagt mir eine Juristin, die sich seit Jahrzehnten dafür stark macht. Diese Langmut fehlt mir. Und weil ich nicht möchte, dass Frauen weiterhin widerfährt, was ich erlebte, habe ich meine Geschichte aufgeschrieben und sie in diesem Buch mit den Erfahrungen anderer Frauen und wissenschaftlichen Studienergebnissen abgeglichen. Einige Interviewpartnerinnen sind darin auf Wunsch

anonymisiert, um sie zu schützen. Zitate, die aus dem privaten Umfeld stammen, sind von den Gesprächspartner*innen autorisiert. Verantwortliche Unternehmen bat ich um Stellungnahmen. Die meisten Informationen aus dem Rechtsstreit mit dem ZDF wurden in Gerichtsverhandlungen öffentlich. Wo es mir zur Veranschaulichung übergreifender Sachverhalte unerlässlich schien, habe ich aus Schriftsätzen und internem Schriftverkehr zitiert.

Dennoch bleibt vieles ungesagt: Immer galt es, die Wahrung von Redaktionsinterna gegen das öffentliche Interesse abzuwägen. Wo möglich, verdeutlichen internationale Kontexte einen Sachverhalt, der in Deutschland viel zu selten erzählt wird.

»Kritisch, investigativ, unerschrocken«, lautet der Anspruch der ZDF-Sendung, deren Redakteurin ich jahrelang war. »Wir berichten, was ist. Wir schauen genau hin. Wir liefern Hintergründe, und wir klären auf, ordnen ein und regen zur Diskussion an«, legte das ZDF seinen Redakteur*innen im Namen von Menschenwürde, Wahrhaftigkeit, Pluralismus sowie Fairness als Kompass nahe: »In stürmischen Zeiten bleiben wir standhaft.«¹ Etwas kitschig, aber im Kern zutreffend. Dies waren – und sind – meine journalistischen Leitlinien.

Und doch bleibt die Perspektive von *Equal Pay Now!* subjektiv. Unmöglich, alles abzubilden, was in den acht Jahren geschah, seitdem ich meine Klage eingereicht habe, oder was jemals zum Gender Pay Gap erforscht wurde. Möge dieses Buch dennoch eine Lücke in der öffentlichen Diskussion füllen und zur Klärung jener Fragen beitragen, mit der viele Frauen an mich herangetreten sind.

Historisch gilt der Kampf für gleiche Löhne meist als eine Angelegenheit zwischen Mann und Frau. Doch auch trans* Personen und Menschen mit dem Geschlechtseintrag divers können benachteiligt werden. Ja, sogar Männer können weniger verdienen.

Frauen allerdings sind von Lohndiskriminierung weiterhin deutlich häufiger betroffen als Männer. Auch deshalb schreibe ich aus ihrer Perspektive. Wer eine Frau ist, entscheidet dabei weder der Geschlechtseintrag im Pass noch vermeintlich eindeutige biologische Merkmale. Allein ausschlaggebend ist die selbst gewählte Identität. Ob die Gerichte das im Rahmen einer Klage auf gleichen Lohn allerdings auch so sehen, bedarf anwaltlicher Beratung.

Ich bin nicht nur eine Frau, die überzeugt ist, dass sie diskriminiert wurde, sondern auch eine weiße Akademikerin. Aufgewachsen in der westdeutschen Provinz, durfte ich von zahlreichen Stipendien profitieren und eine Zeitlang an einer amerikanischen Eliteuniversität studieren. Heute lebe ich in Berlin. Mein Einkommen liegt, ob als Frau benachteiligt oder nicht, deutlich über dem Durchschnitt – und über dem vieler freier Journalist*innen. Darum geht es bei Equal Pay aber nicht. Frauen haben schlicht das Recht, unter gleichen Voraussetzungen genauso gut – sprich: gleich viel – zu verdienen wie Männer.

Dieser Anspruch hat mich viel gekostet, vor allem wertvolle Lebenszeit. Existenzgefährdend im finanziellen Sinne aber war er nie – irgendwie wäre es schon weitergegangen, wenngleich auf niedrigerem Niveau. Viele sind weniger privilegiert, erhielten nicht die Chance zu studieren, berufliche Netzwerke zu knüpfen und zu pflegen.

Wer sich gegen Lohndiskriminierung wehrt, setzt alles aufs Spiel. Das muss man, das muss frau sich leisten können. Frauen etwa, die von Armut bedroht sind, können dies nicht ohne weiteres – dabei sind gerade sie besonders darauf angewiesen. Allein-erziehende beispielsweise oder Geflüchtete ohne langfristigen Aufenthaltstitel. So ist dieses Buch unbeabsichtigt die Geschichte meist weißer Frauen mit in der Regel akademischem Hintergrund geworden. Eine Geschichte von Frauen, die unter den Benachtei-

ligten dieser Welt privilegiert sind – und leichter Mittel und Wege finden, gegen die Ungerechtigkeit anzugehen. Einfach, weil sie es sich leisten können aufzubegehren. Ich kann nur wünschen, dass die juristischen Grundsatzurteile, die sie erstritten haben und hoffentlich noch erstreiten werden, auch jenen helfen, die sich nicht so vehement wehren können. Und darauf hoffen, dass die öffentliche Aufmerksamkeit Politik und Justiz daran erinnert, dass es ihre Aufgabe ist, für Gerechtigkeit zu sorgen – und nicht die einzelner Klägerinnen.

»Was wir jetzt tun können« verspricht der Untertitel dieses Buchs. »Wir« – damit sind alle gemeint. Meist wird der Kampf für Equal Pay als Frauenangelegenheit gehandelt. Dabei lässt er sich auch als gelebter Verfassungspatriotismus interpretieren: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt«, heißt es in Artikel 3 des Grundgesetzes. Und weiter: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

Das einzufordern, ist nicht nur Aufgabe von Frauen.

Der große Lohnraub

Das juristische Drama, das jahrelang mein Leben bestimmen wird, erlebt seine Premiere im fünften Stock eines Nachkriegszweckbaus, den sich das Berliner Arbeitsgericht mit einer Möbelkette teilt. In Saal 513 geht es eher museal zu, auch wenn das Thema des angekündigten Stücks brandaktuell ist: Der Sender, der mich beschäftigt, will mich nicht freiwillig wie einen Mann bezahlen. Nun sollen jene Personen den Konflikt klären, die erhöht und hinter einer Sichtblende aus Eiche im Saal Platz genommen haben: der Vorsitzende Richter Michael Ernst, jenseits der 50, sowie zu seiner Linken, vorgeschlagen von der Arbeitnehmerseite, ein ehrenamtlicher Schöffe im kurzärmeligen Karohemd. Zu seiner Rechten, für die Arbeitgeberseite, eine ebenfalls ehrenamtliche Schöffin im geblühten Kleid. Zum Auftakt reißt der Vorsitzende einen Witz: »Mein Freund, der Baum, ist tot«, kommentiert er die umfangreichen Akten. Er habe alles gelesen, versichert er. Und fügt, wie eine Reporterin von der DuMont Redaktionsgemeinschaft notiert, hinzu: »Ich weiß aber nicht, ob ich alles verstanden habe.«²

Es läuft nicht gut für mich.

Dabei stellt sich der Sachverhalt ganz einfach dar: Männliche Kollegen verdienen besser als ich, egal ob sie älter oder jünger sind, länger im Betrieb oder kürzer, mehr oder weniger erfolgreich.³ »Warum?«, will ich wissen, denn bisher habe ich keine schlüssige Erklärung dafür gefunden. »Weil die Kollegen besser verhandelt haben?«, mutmaßt Richter Ernst und fügt hinzu: »Das nennt man Kapitalismus.«⁴ Als handle es sich beim ZDF nicht um eine Anstalt des öffentlichen Rechts, die nach Tarifverträgen zu vergüten hat, sondern um ein Start-up.

Außerdem, teilt Richter Ernst mit forschem Blick durch seine Pilotenbrille dem Saal mit, würden Frauen ja bekanntlich schwanger. Ich habe allerdings gar keine Kinder. »Willkommen im Mittelalter«, protestiert eine Freundin im Publikum lautstark und entgeht nur knapp einem Ordnungsgeld.⁵ Im Saal wird es unruhig. »Ruhe auf den billigen Plätzen«, herrscht der Mann, den der Staat bestellt hat, um über mein Grundrecht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu richten, die Frauen auf den Holzbänken an: »So einfach, meine Damen, ist das nicht, auch wenn sie noch so laut stöhnen!«⁶

Was wie eine Szene aus den Fünfzigerjahren des vergangenen Jahrhunderts wirkt, hat sich im Dezember 2016 zugetragen. Am Ende legt mir der ZDF-Anwalt nahe, den Sender zu verlassen, »in angemessen beleidigtem Tonfall«, wie die anwesende Reporterin bemerkt und energisch unterstützt von Richter Ernst.⁷ Damit habe ich nicht gerechnet: »Ich möchte nicht weiter eingeschüchtert werden, es kann doch nicht sein, dass es mich meinen Job kostet, wenn ich mein Recht einfordere«, ringe ich offenbar merklich um Haltung. So hat es der *Spiegel* dokumentiert, der, vielen Dank, außerdem festhält, dass ich meine Fassung dann doch noch behalte.⁸

Ich verliere krachend.

Aber aufgeben will ich nicht.

Stattdessen werde ich unfreiwillig zu einer Art Jeanne d'Arc der Lohnlücke.

In den sozialen Medien kursieren zwischenzeitlich Tweets wie »#Wir sind Birte Meier« und »Hätt gern Eier wie Birte Meier«.⁹

Equal Pay, gleicher Lohn, dachte ich, das kann doch nicht so schwer sein. Schließlich habe ich das uneingeschränkte Wahlrecht, zahle den gleichen Steuersatz und bekomme im Laden auch keinen Frauenrabatt. Warum also soll ich mich mit weniger Gehalt abfinden? Und zwar richtig viel weniger, mindestens um die

800 Euro im Monat, wie mir das ZDF später wird mitteilen müssen.¹⁰ Weil ich mich zum Pinkeln hinsetze?

Das ist nicht euer Ernst, empörte ich mich. Geht doch um Gleichberechtigung! Garantiert das Grundgesetz! Kann also wirklich nicht so schwer sein.

Oh doch.

Ist es.

Hart erkämpfter Sieg

Nach der Verhandlung trotte ich wie ein geprügelter Hund mit Freund*innen und Kolleg*innen in ein Café. Niemand sagt etwas, nur das Handy bimmelt unentwegt. Eine bestellt Schnaps für alle. Schließlich bricht die Lieblingskollegin das Schweigen: »Du verdienst weniger, weil du eine Schei*e hast«, zitiert sie den Giulia-Becker-YouTube-Hit *Verdammte Scheide* aus Jan Böhmermanns *Neo Magazin Royale* und formt mit den Händen eine Raute: »So einfach ist das.«

Die Gerichte sehen das anders.

Ich verliere nicht nur die erste, sondern auch die zweite Instanz: hinfallen, aufstehen, hinfallen, aufstehen. Ein Maskulinist triumphiert im Netz: »Sie kämpfte tapfer und verlor.«¹¹ Einige Kollegen grüßen nicht mehr, und meine Chefin warnt längst unverhohlen vor »Krieg« in der Redaktion.¹² Das ZDF schickt mich von der Hauptstadt in die Provinz, vom Primetime-Programm zum Spartensender.¹³ Hartnäckigkeit gilt zwar als Kerntugend investigativer Journalist*innen – jedoch nicht, wenn sie sich gegen den eigenen Arbeitgeber richtet. Begutachten die Zuständigen meine Beiträge vor der Sendung, höre ich schon mal einen Kommentar wie: »Leider gut« – was der Sender aber nicht als Reaktion auf mein Begehren, sondern auf »schreckliche Bilder von toten syrischen Kindern« in einem Beitrag verstanden wissen will.¹⁴

Dass ich die noch lange nicht endende Tortur überhaupt überstehe, verdanke ich fantastischen Freund*innen, loyalen Kolleg*innen und Verbänden, die jederzeit zur Stelle sind. Solidarität wird über mir ausgekippt, als hätten alle nur darauf gewartet, dass sich endlich mal eine traut aufzubegehren. Sie kommt auch von unerwarteter Seite. »Liebe Kollegin Meier, Sie machen la-Stücke. Warum sollten Sie dafür weniger verdienen als meine lieben Geschlechtsgenossen in Ihrer Redaktion?«, schreibt beispielsweise ein mir unbekannter Kollege von der ARD: »Das Absurde ist, dass es in (hoffentlich spätestens) 20 Jahren heißen wird: Was, Frauen haben bei identischer Qualifikation, identischer Betriebszugehörigkeit und identischem Aufgabenprofil weniger verdient als Männer? Nur weil sie Frauen sind? Unfassbar. Peinlich. Bitte halten Sie unbedingt durch!« Er ist nicht der einzige Mann, der mich seiner Unterstützung versichert.

Ich halte durch. Und erreiche Jahre später einen ersten Teilerfolg beim Erfurter Bundesarbeitsgericht. »Hart erkämpfter Sieg« titelt die *Süddeutsche Zeitung* 2020.¹⁵

Auf das Präzedenzurteil können Frauen nun bauen.

Immerhin.

Ob und in welcher Höhe ich Geld sehen könnte, ist damit allerdings noch lange nicht entschieden. Erst muss sich auch noch das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe meiner Sache annehmen. Der im Sommer 2022 veröffentlichte Beschluss hat salomonischen Charakter: Formal sei man, so das Gericht, nicht zuständig. Denn inzwischen hat sich die Rechtsprechung geändert, weshalb die Richter*innen keine inhaltliche Entscheidung darüber fällen, ob ich diskriminiert wurde. Um dies klarstellen zu lassen, soll ich mich erneut an die Arbeitsgerichte wenden. Dafür gibt Karlsruhe Arbeitsrichter*innen wie Michael Ernst einen ziemlich deutlichen Wink: Eine »Zahlungsklage könnte daher Erfolg haben. Dass dem andere Gründe entgegenstünden, ist jedenfalls aus den Darlegungen nicht erkennbar.«¹⁶

Wieder ein Teilerfolg.

Für mich bedeutet dieser Fortschritt allerdings auch: Zurück auf Los, ans Arbeitsgericht Berlin. Demnächst sitze ich womöglich wieder im Saal 513, die Möbelkette ist ja auch noch da. Nach sieben Jahren Klagen fühlt sich das an wie eine Szene aus »Und täglich grüßt das Murmeltier«.

Wenigstens habe ich mittlerweile einiges gelernt: Etwa, was alles schief läuft bei der Debatte um die sogenannte Lohnlücke. Oder dass die Fronten beim Kampf um Equal Pay ganz anders verlaufen als erwartet: weniger zwischen den Geschlechtern als vielmehr zwischen den Anständigen und den Unanständigen. Und wie hinterwäldlerisch Deutschland sich dabei anstellt, wenn es um diesen »kleinen« Unterschied geht, der so viel Ungerechtigkeit produziert.

Der große kleine Unterschied

Der Preis, eine Frau zu sein, kann in Deutschland ein bis zwei Eigentumswohnungen betragen. Ein sorgenfreies Leben im Alter. Oder einfach eine angstfreie, sichere Existenz. Fast nirgendwo sonst in Europa verdienen Frauen so viel weniger als Männer: 18 Prozent beträgt hierzulande die Lohnlücke.¹⁷ Das Ganze ist kompliziert, vorab jedoch so viel: Nur ein Teil davon ist erklärbar, etwa weil Frauen seltener Führungspositionen bekleiden.

Lohndiskriminierung ist in allen Branchen möglich, von der Bürokraft bis zur Professorin. Das Problem betrifft Millionen: 40 Prozent der Teilnehmerinnen einer *Zeit*-Umfrage erklärten 2019, weniger zu verdienen als gleichrangige Kollegen. Doch wer sich wehrt, wird häufig angefeindet: »Für eine Frau ganz schön geldgeil«, heißt es dann.¹⁸ Als meine Klage öffentlich wird, erzählen mir etliche Frauen von ihrem Verdacht, weniger zu verdienen als vergleichbare Kollegen. Doch kaum eine traut sich, dagegen vorzugehen. Die Forderung nach Equal Pay ist tabu.

Dabei geht es nicht nur um das schnöde Geld.

Sondern auch um Wertschätzung.

Und um Freiheit: Equal Pay bedeutet, leben zu können wie Männer, zumindest was den Kontostand angeht – freier von finanziellen Engpässen, mit weniger Angst vor Scheidung und Armut im Alter. Ein Erwerbsleben ohne die Demütigung, die mit einer Mindervergütung einhergeht. Oder, in den Worten des britisch-amerikanischen Satirikers John Oliver, der Experten kommentiert, die darüber streiten, mit wie viel Prozent genau die amerikanische Lohnlücke nun zu beziffern sei: »*If someone takes a dump on my desk, the size of the dump is not the issue*« – wenn mir jemand einen Haufen auf den Schreibtisch setzt, ist nicht die Größe dieses Haufens das Problem.¹⁹

Wussten Sie, dass das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit schon in den sogenannten Römischen Verträgen festgehalten wurde, die 1957 den Grundstein zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) legten? Frankreich befürchtete damals eine Verzerrung des Wettbewerbs, denn dort war – anders als in Deutschland – ungleiche Bezahlung schon verboten. Heute lautet Artikel 157 der Europäischen Verträge: »Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.«

In Deutschland existiert das europäische Prinzip lange vor allem auf dem Papier. Wenig motivierte, bisweilen fast unwillig scheinende Arbeitsgerichte weigern sich in der Praxis jahrzehntelang, es anzuwenden. Und die Politik ist zu feige, es in ein deutsches Gesetz zu fassen. Stattdessen eröffnet der Staat Unternehmen unendlich viele Schlupflöcher, Männer besser zu bezahlen.

Frauen schlechter zu vergüten war so einfach, wie einem kleinen Kind einen Lolli wegzunehmen – nur ungleich lukrativer. Hinter dem Begriff Lohnlücke oder Gender Pay Gap, wie es oft heißt, verbirgt sich der wohl größte Lohnraub in der Geschichte der Bundesrepublik.

Stellen Sie sich bitte vor, Sie verfügten über mehrere Hunderttausend Euro. Geld, das Sie sich mit harter Arbeit verdient haben. Was würde sich für Sie ändern? Sehen Sie das Häuschen am Stadtrand, von dem Sie so lange geträumt haben? Die Auszeit, die Sie sich immer schon nehmen wollten? Möglicherweise sogar eine Lebensentscheidung, die Sie ganz anders fällen würden?

Was, wenn ein Dieb Ihnen nun diesen Schatz stehlen würde?

Wie reagieren Sie? Gehen Sie zur Polizei und setzen alle Hebel in Bewegung, damit Sie Ihr Geld wiederbekommen? Oder sagen Sie sich: *Tja, da kann man leider nichts tun. Ärgerlich, aber so ist es. Im Grunde bin ich ja selbst schuld, ich hätte besser aufpassen müssen.*

Wohl eher nicht.

Warum also tun das so viele beim Thema Equal Pay?

Warum lassen sich Frauen von der Saga einlullen, sie seien selbst schuld an allem? Weil sie sich bei der Wahl der Ausbildung mehr so für das Soziale interessieren statt für die deutsche Ingenieurskunst? Weil sie Kinder bekommen und diese zu lange betreuen, sodass sie, leider, leider, in die Teilzeitfalle geraten? Weil ihnen für eine Karriere die Härte fehlt, wohingegen Männer sich so gerne raufen, das weiß ja jeder, und weil Frauen, unterambitioniert, wie sie sind, ohnehin nicht verhandeln können – kurzum, weil sie es im Grunde ja nicht anders gewollt haben?

Dabei haben wir doch eine viel bessere Geschichte zu bieten. Eine, die den Arbeitgebern nicht so gut zupasskommt und den Blick aufs Wesentliche freigibt. Wir müssen sie nur erzählen.

Wie zum Beispiel UN-Generalsekretär António Guterres.