

JOURNAL 2026

equal
pay
day , -



16 %

gender
pay gap



equal pay every day

3 Editorial

Heike Fiestas Cueto, Präsidentin BPW Germany e.V.
Katharina Lages-Willner, Co-Präsidentin BPW Germany e.V.

5 Grußwort

Karin Prien, Bundesministerin für Bildung, Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

6 equal pay every day?

Eva Flügel, EPD Team

8 Nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit: Ein Schlüssel zur Gleichstellung

Prof. Dr. Miriam Beblo

11 Berufswahl frei von Klischees: Ein Weg zu mehr Lohngerechtigkeit

Prof. Dr. Elena Makarova und Dr. phil. Jana Lindner

12 Ein Gap kommt selten allein: Wie Gender Gaps Biografien prägen

Lena Mändlen, EPD Team

14 Sweet Grandpa, Childless Cat Lady

Comic von Natascha Heinisch, EPD Team

15 „Handwerk und MINT-Berufe werden zu einer echten Option“

Interview mit Tabea Schroer

16 Smile Like You Mean It

Ole Liebl

18 Equal pay hört nicht mit dem Erwerbsleben auf – der „Mother Pension Gap“ im internationalen Vergleich

Prof. Dr. Katja Möhring und Tamara Toro Teutsch

19 „Wert ist politisch“

Interview mit Emma Holten

20 „Gleichberechtigte Elternschaft ergibt sich nie von selbst“

Interview mit Lisa Bendiek

22 „Ob Mutter oder nicht, macht im Vergleich zum Gehalt der Väter kaum einen Unterschied“

Interview mit Sophie Achleitner

24 Das Leben, die Gesellschaft und der Gender Pension Gap

Dr. Dina Frommert

26 Förderung der Entgeltgleichheit in den Bundesländern

Dr. Andrea Jochmann-Döll

28 Entgeltlücke – einfach mal reinatmen

Katharina Linnepe

29 Impressum

Editorial



Heike Fiestas Cueto



Katharina Lages-Willner

Liebe Leser:innen,

der Gender Pay Gap hat viele „Kumpels“, wie Alexandra Zykunov bei der [Kick-off Veranstaltung](#) zur Equal Pay Day Kampagne 2026 sagte. Zusammen wirken sie sich nicht nur während des Berufslebens auf die Höhe des Gehalts aus, auf die Karrierechancen und die Rente. Sonderndie Entgeltlücke hat ihre Wurzeln schon vor dem Einstieg ins Berufsleben. Deshalb fokussiert die Equal Pay Day Kampagne 2026 unter dem Motto **equal pay every day** den Gender Pay Gap im Lebensverlauf, wie er entsteht und worauf er sich auswirkt.

Es beginnt mit Rollenzuschreibungen in Kinderbüchern. Wer ist mutig? Wer ist fürsorglich? Kümmt sich Mama oder Papa um das Familieneinkommen? Wer ist zu Hause präsent, tröstet, bereitet den Kindergeburtstag vor? Wer schraubt das Bett zusammen? Rollenstereotype wirken sich darauf aus, was als typisch männlich und typisch weiblich wahrgenommen wird, und damit auch auf die Berufswahl. Wie Mädchen – und Jungen – ihren Beruf frei von Klischees wählen können, beschreiben Professorin Elena Makarova und Jana Lindner. Ole Liebl untersucht, wie sogar das Lächeln als Zeichen von Emotionalität bei Frauen und Männern unterschiedlich bewertet wird und wie sich das auf die Karriere auswirkt. Eine lebenswerte Zukunftsvision entwirft Professorin Miriam Beblo mit dem Konzept einer lebenslangen ökonomischen Eigenständigkeit. Das ist nicht nur der Schlüssel für Gleichstellung, sondern ermöglicht es auch, gewaltvolle Beziehungen zu verlassen.

Wie gesellschaftliche Werte entstehen und warum wir immer noch glauben, dass Produktivität das beste Kriterium für eine faire Entlohnung ist, darüber haben wir uns mit Emma Holten unterhalten. Mit Lisa Bendiek gehen wir der Frage nach, wie starre Rollenaufteilungen in Paarbeziehungen verhindert werden können. Einen Überblick über den Gender Pay Gap und seine „Kumpels“ wie Gender Care Gap oder Gender Lifetime Earnings Gap gibt es in der Mitte des Heftes.

Die Gaps zeigen: Es gibt noch viel zu tun. Deshalb freuen wir uns, wenn ihr am 27. Februar 2026 aktiv werdet. Geht zum Equal Pay Day auf die Straße! Zeigt, dass Gleichstellung eine grundlegende Voraussetzung für eine funktionierende Demokratie ist!

Wir wünschen allen eine inspirierende Lektüre.

Handwritten signature of Heike Fiestas Cueto.

Heike Fiestas Cueto
Präsidentin BPW Germany e.V.

Handwritten signature of Katharina Lages-Willner.

Katharina Lages-Willner
Co-Präsidentin BPW Germany e.V.

16 %

gender
pay gap



Grußwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

der Equal Pay Day ist mehr als nur ein Datum im Kalender. Er macht jedes Jahr deutlich, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern noch nicht erreicht ist. Es ist ein Tag, der sowohl auf die bestehende Ungleichheit hinweist als auch die Fortschritte feiert, die wir bereits erzielt haben.

Die Zahlen sind bekannt: Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer. Doch auch wenn sich der Gender Pay Gap in den letzten Jahren langsam verringert hat, bleibt er eine Herausforderung. Denn die Lohnlücke hat nicht nur Auswirkungen auf die aktuelle wirtschaftliche Situation, sondern auch auf die gesamte finanzielle Zukunft von Frauen. Die geringere Bezahlung über Jahre hinweg hat negative Folgen für ihre Altersvorsorge und Rentenansprüche. Eine gerechte Bezahlung ist daher ein zentraler Baustein für die langfristige ökonomische Eigenständigkeit von Frauen.

Deshalb setzen wir uns als Bundesregierung mit Nachdruck für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ein und arbeiten daran, die Ursachen zu bekämpfen. Für eine langfristig gerechtere Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit wollen wir das Elterngeld weiterentwickeln, indem wir mehr Anreize für Partnerschaftlichkeit schaffen, insbesondere für eine stärkere Väterbeteiligung in alleiniger Verantwortung. Den Ausbau der Ganztagsbetreuung werden wir vorantreiben, um bessere Bildungschancen zu ermöglichen, was sich zugleich positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken wird. Die Einhaltung der Zielvorgaben des Führungspositionen-Gesetzes werden wir konsequent überwachen. Zudem werden wir schließlich die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bürokratiearm und fristgerecht umsetzen.

Der diesjährige Equal Pay Day am 27. Februar 2026 ermutigt uns. Der Aktionstag ist in den letzten Jahren von Ende März auf Ende Februar nach vorn gerückt, weil die Lohnlücke spürbar kleiner geworden ist. Veränderung ist möglich! So setzen beispielsweise immer mehr Unternehmen auf Transparenz und faire Bezahlung, denn das steigert ihre Produktivität, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit – und bringt ihnen damit wirtschaftliche Vorteile.

Lassen Sie uns also gemeinsam dafür kämpfen, dass der Equal Pay Day im Kalender noch weiter nach vorn rückt, damit Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nicht nur ein Ziel ist, sondern gelebte Realität wird. Dafür ist die Equal Pay Day Kampagne ein wichtiger Baustein.

Den Business and Professional Women als Initiatorinnen und Organisatorinnen sowie den zahlreichen Mitstreiterinnen und Mitstreitern gilt mein herzlicher Dank. Durch ihre kreativen Aktionen und ihren engagierten Einsatz tragen sie jedes Jahr dazu bei, den Equal Pay Day zu einem der bedeutendsten Aktionstage im Bereich der Gleichstellungspolitik zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Karin Prien".

Karin Prien
Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

equal pay every day?

Eva Flügel, EPD Team

Mitte Dreißig, mitten im Berufsleben, mittelmäßiges Gehalt – reicht das fürs Alter? Viele stellen sich diese Frage spät. Nicht in der Schule, kaum während Ausbildung oder Studium, sondern oft erst dann, wenn sie berufstätig sind und finanzielle und familiäre Verpflichtungen wachsen – sei es durch die eigene Familie(-nplanung) oder Fürsorgearbeit für Verwandte. Obwohl regelmäßig über Rentenreformen im Parlament gestritten wird, bleibt das Thema für viele abstrakt. Weil es in der Zukunft liegt oder weil im Jetzt einfach nichts für morgen bleibt. Die Frage nach einer Altersvorsorge stellen sich die, die es sich irgendwie leisten können. Altersarmut ist eine diffuse Ahnung oder konkrete Angst, wenn klar wird: Das Versprechen vom sozialen Aufstieg wird nicht eingelöst. Und das, obwohl das Rentensystem einen gesellschaftlichen Rahmen bieten sollte.

Frühe Ursachen

Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit? Klingt selbstverständlich, ist es aber nicht. Solange nicht unmittelbar selbst betroffen, bleibt der Gender Pay Gap oft ein Randthema. Glaubenssätze („Leistung zahlt sich aus“) treffen auf gesellschaftlich anerkannte Beziehungsmodelle („Wir gleichen das aus“) und mischen sich mit Rollenstereotypen oder dem Unwissen derer, die die Arbeitswelt auf Grund ihres Alters noch gar nicht kennen. Das ändert sich spätestens mit dem Alter, denn die Auswirkungen des Gender Pay Gaps sind vor allem im späteren Lebensverlauf drastisch zu spüren. So beträgt die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland 25,8 Prozent¹. Die Weichen hierfür werden nicht erst durch Teilzeit oder unbezahlte Care-Arbeit, sondern bereits viel früher in Schule und Ausbildung gestellt und sind allgegenwärtig. Equal pay ist kein Problem berufstätiger, erwachsener Frauen und Seniorinnen, sondern auch von Kindern und jungen Frauen. Equal pay ist nicht mal nur ein Problem von weiblich gelesenen Personen, sondern geht alle Geschlechter an. Anders als bei der Rente gibt es für equal pay aber noch keinen verbindlichen Rahmen: Gehaltsstrukturen werden individualisiert, obwohl es ein strukturelles Problem mit weitreichenden Folgen ist.

Langfristige Konsequenzen

Wirtschaftliche Eigenständigkeit bedeutet, den eigenen Lebensunterhalt unabhängig von Angehörigen oder staatlichen Fürsorgeleistungen bestreiten zu können – über den ganzen Lebensverlauf hinweg. Die soziale Absicherung in Deutschland ist sowohl an die Dauer der Erwerbstätigkeit sowie an die Höhe des Einkommens geknüpft, weshalb beide Faktoren auch langfristige Folgen für die wirtschaftliche Eigenständigkeit haben. Das unterstreicht wie wichtig equal pay ist – und zwar every day, für alle! Frauen erhalten in Deutschland durchschnittlich einen um 16 Prozent geringeren Stundenlohn als Männer (Stand 2025)². Das hat weitreichende Konsequenzen: Etwa die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen im Haupterwerbsalter können laut eines aktuellen DGB-Berichts³ ihre eigene Existenz langfristig nicht sichern. Diese erschreckenden Zahlen verdeutlichen, wie wichtig ökonomische Eigenständigkeit insbesondere für Frauen ist. Denn Gleichberechtigung kann erst erreicht werden, wenn Abhängigkeiten beseitigt und Rechte gestärkt werden. Gerade Beziehungen sind jedoch oft durch finanzielle Abhängigkeiten gekennzeichnet. Ein ungleiches Einkommen in Paarbeziehungen wirkt sich von einer ungleichen Verteilung von Frei-Zeit und Arbeits-Zeit über die Bereitschaft für Care-Work bis hin zur Rente aus. Drastisch wird dies im Falle einer Trennung oder des Todes des Partners, wenn Frauen zuvor nicht finanziell abgesichert waren und in die Armut rutschen. Studien⁴ zeigen zudem: Wer ökonomisch abhängig ist, hat ein höheres Risiko, in Gewaltbeziehungen zu bleiben.

Rollenbilder im Wandel?

Was also könnte helfen, um ein Bewusstsein zu schaffen und Veränderungen anzustoßen? Das Überdenken des finanziellen und gesellschaftlichen Wertes, den wir verschiedenen Arten der Care- und Lohnarbeit beimessen, finanzielle Grundlagenbildung bereits in der Schule, und noch wichtiger: die Sensibilisierung für und das kritische Hinterfragen von Rollenstereotypen! Denn Gendernormen und damit auch Paarbeziehungen befinden sich im Wandel. Rollenbilder werden flüider, Frauen finanziell unabhängiger und die Anforderungen an Männer verändern sich. Wie Studien⁵ zeigen, ist dieser Wandel jedoch gerade für junge Männer überfordernd und es bildet sich eine antifeministische Gegenbewegung, die zu traditionellen Geschlechterrollen zurückkehren und die Unabhängigkeit von Frauen untergraben will. Parallel werden immer mehr Ehen geschieden und die Zahl der queeren Paare sowie der Alleinerziehenden steigt. All diese Entwicklungen verdeutlichen die gesellschaftliche Notwendigkeit für neue, gleichberechtigte Beziehungsmodelle, in denen auch Finanzen gleichberechtigt geregelt werden. Es braucht schulische (Finanz-)Bildung, neue Unternehmenskulturen und strukturelle Veränderungen: Equal pay ist keine Privatsache, die am Küchentisch verhandelt wird, sondern ist in gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Strukturen eingebettet. Es braucht politische Maßnahmen und eine Gesellschaft, die strukturelle Ungleichheiten nicht als individuelles Versagen tarnt. Equal pay every day!

Quellen

- 1 [Destatis \(2025\)](#)
- 2 [Destatis \(2025\)](#)
- 3 [Pimminger, I. \(2024\)](#)
- 4 [BKA \(2024\)](#)
- 5 [Wipperman, C. \(2024\)](#)

Nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit: Ein Schlüssel zur Gleichstellung



Miriam Beblo ist Professorin der Volkswirtschaftslehre am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg. Als angewandte Mikroökonomin forscht sie zu den Themen Arbeit, Familie, Gender und Migration.

Im Zentrum der Diskussion um gerechte Entlohnung und Gleichstellung steht häufig das Einkommen. Doch um wirtschaftliche Unabhängigkeit umfassend zu verstehen und politisch wirksam gestalten zu können, braucht es ein erweitertes Verständnis, das dynamisch angelegt ist und den gesamten Lebensverlauf berücksichtigt.

Was bedeutet nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit?

Ökonomische Eigenständigkeit liegt dann vor, wenn eine Person ihren Lebensunterhalt unabhängig von privater oder staatlicher finanzieller Unterstützung bestreiten kann. Wenn eine Person also weder auf die ökonomische Unterstützung durch Partner:innen, Freund:innen oder Familie oder von Transferleistungen abhängig ist. Entscheidend ist dabei allerdings nicht nur die Momentaufnahme, sondern auch die Frage, ob diese Eigenständigkeit unter veränderten Lebensumständen bestehen bleibt: im Falle einer Trennung, dem Verlust des Arbeitsplatzes, der Geburt eines Kindes oder im Ruhestand. Daraus ergibt sich folgende Definition:

„Eine Person ist ökonomisch umso eigenständiger, je besser sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von privater und staatlicher Unterstützung bestreiten kann. Diese Eigenständigkeit ist nachhaltig, wenn sie auch unter veränderten Lebensumständen bestehen bleibt.“

Das „umso“ deutet darauf hin, dass es sich um ein graduelles Konzept handelt. Es gibt nicht nur „ökonomisch eigenständig“ oder „nicht eigenständig“, sondern auch Zwischenstufen. Der Begriff „Lebensunterhalt“ wiederum betont das subjektive Moment: Was jemand zum Leben braucht, ist individuell verschieden und abhängig von der jeweiligen Lebenssituation.

Drei Dimensionen ökonomischer Eigenständigkeit

Aus dieser Definition heraus lassen sich drei zentrale Teildimensionen ableiten, für die das Erwerbseinkommen jeweils essenziell ist:

- Aktuelle ökonomische Eigenständigkeit: Wo stehe ich heute? Wie viel verdiene ich? Welche Rücklagen habe ich? Bin ich finanziell unabhängig?
- Potenzielle Eigenständigkeit: Was wäre möglich? Wie viele Stunden könnte ich arbeiten? Welches Einkommen könnte ich erzielen? Wie sieht es aus, wenn die Lebensumstände sich ändern, z.B. im Trennungs- oder Scheidungsfall?
- Zukünftige Eigenständigkeit: Wie bin ich abgesichert? Zum Beispiel im Hinblick auf meine Alterssicherung?

Politische Rahmenbedingungen als Weichensteller

Ob und in welchem Ausmaß Menschen eine nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit erreichen können, ist eng mit politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verknüpft. Einige Beispiele zeigen, wie diese fördernd – oder eben verhindernd – wirken können:

- Das Steuersystem beeinflusst nicht nur das individuelle Nettoeinkommen, sondern über das Ehegattensplitting auch die Verteilung der Nettoeinkommen zwischen Ehepartnern und damit die ökonomischen Arbeitsanreize und die Arbeitsteilung im Paar. Dies kann sowohl die aktuelle, die potenzielle und über die erwerbseinkommensabhängige gesetzliche Rentenversicherung auch die zukünftige ökonomische Eigenständigkeit behindern.
- Die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung trägt zu Arbeitsteilung und ökonomischen Abhängigkeiten bei.
- Minijobs verstetigen die Ungleichheiten weiter.
- Altersvorsorgesysteme, die stark an Erwerbsbiografien geknüpft sind, reproduzieren geschlechtsspezifische Ungleichheiten.
- Sicherungen im Trennungsfall sind oft unzureichend, insbesondere für Personen, die stärker familiäre Aufgaben übernommen haben.

All das führt nicht selten in einen Teufelskreis ökonomischer Rationalität. Entscheidungen, die kurzfristig sinnvoll erscheinen (z.B. ein Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit oder ein Minijob zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf), bedeuten nicht nur aktuelle finanzielle Abhängigkeit, sondern mindern auch langfristig die ökonomische Eigenständigkeit.

Was kann helfen?

Zentral ist ein politischer Rahmen, der Gleichstellung systematisch berücksichtigt, sowohl in der Steuerpolitik, in der Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme und bei arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Es braucht ein Umdenken in gesellschaftlichen Zuschreibungen, in der Bewertung von Fürsorgearbeit, sowie eine Aufwertung von Berufsfeldern, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden und oft schlechter bezahlt sind.

Verhältnis von ökonomischer Eigenständigkeit und Gleichstellung

Die nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit ist ein absolutes Konzept. Es beschreibt, ob jemand finanziell unabhängig ist oder nicht. Gleichstellung hingegen ist ein relatives Konzept. Es fragt nach den Unterschieden zwischen den Geschlechtern. Dabei sind beide Konzepte eng miteinander verwoben.

Eine gleichstellungspolitisch ausgerichtete Wirtschaftspolitik stärkt die ökonomische Eigenständigkeit aller.

Mehr dazu:

Schaut in [dieses Video](#) für noch mehr Kontext: Miriam Beblo hat während des Kick-offs einen interessanten Vortrag gehalten.

[Beblo, M. \(2024\).](#)

[Becker, I. et al. \(2024\)](#)

Ein hoher Grad an nachhaltiger ökonomischer Eigenständigkeit ist zugleich zentrales Ziel und Maßstab für gelingende Gleichstellung. Solange die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen im Durchschnitt hinter der von Männern zurückbleibt, bleibt auch das Ziel der Gleichstellung unerreicht. Deshalb ist es wichtig, das Konzept der nachhaltigen ökonomischen Eigenständigkeit in den Mittelpunkt gleichstellungspolitischer Debatten zu rücken, sowohl als analytisches Instrument als auch als politisches Ziel.



16 %

gender
pay gap

Berufswahl frei von Klischees: Ein Weg zu mehr Lohngerechtigkeit



Jana Lindner, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Bildungswissenschaften der Universität Basel. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind geschlechtergerechte Bildung, weibliche MINT-Vorbilder und geschlechts- sowie fachspezifische Überzeugungen von Lehrpersonen.



Elena Makarova ist Professorin für Bildungswissenschaften und Direktorin des Instituts für Bildungswissenschaften an der Universität Basel. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Akkulturation und Adaptation im Kontext der Migration, Berufsorientierung und Gender sowie Wertebildung und Wertetransmission.

Die anhaltende Geschlechtersegregation prägt Bildungs- und Erwerbsbiografien nachhaltig. Horizontal zeigt sie sich in der ungleichen Verteilung der Geschlechter auf Berufsfelder, vertikal in ungleichen Karrierechancen. Beide Formen verstärken sich und tragen zum Gender Pay Gap bei. Ursachen sind geschlechtsbezogene Stereotype, die durch strukturelle Rahmenbedingungen stabilisiert werden.

Studien zeigen, dass Lehrpersonen und Eltern Erfolge von Jungen eher als Begabung, von Mädchen eher als Fleiß interpretieren¹ – ein Bias mit langfristigen Folgen. Bereits in der zweiten Klasse verinnerlichen Mädchen die Vorstellung, Mathematik sei „Männersache“ – oft bevor Leistungsunterschiede überhaupt auftreten.²

Folglich unterschätzen Mädchen ihre mathematischen Fähigkeiten, während Jungen technisches Interesse unterstellt wird.

In der weiterführenden Schule verfestigen sich diese Muster: MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) gelten als männlich konnotiert und deren Lehrmittel sind stark männlich dominiert.³ So sind männliche Protagonisten und berühmte Persönlichkeiten wie Einstein oder Newton in Lehrmitteln stark überrepräsentiert, während Naturwissenschaftlerinnen – mit Ausnahme von Marie Curie – darin kaum sichtbar sind.⁴ Junge Frauen entwickeln in diesem Umfeld ein schwächeres fachliches Selbstkonzept, verlieren Interesse und streben seltener MINT-Berufe an.⁵

Gerade die Phase der Berufsorientierung ist entscheidend: Der Berufswahlprozess erfolgt weitgehend unbewusst, wobei Geschlechtskonformität schwerer wiegt als Interessen oder Prestige – mit weitreichenden Folgen für Berufs- und Lebenschancen.⁶

Selbst nach Abschluss eines MINT-Studiums verbleiben Frauen seltener im MINT-Bereich – bedingt durch männlich geprägte Arbeitskulturen, ungleiche Aufstiegschancen, familienunfreundliche Bedingungen und Diskriminierungserfahrungen.⁷

Es braucht sichtbare weibliche Vorbilder, Mentor:innen und die Förderung einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung und -beratung.

So können Stereotype reflektiert, Rollenvorbilder aufgezeigt und Berufswahlhorizonte erweitert werden. Damit eröffnen sich Perspektiven für vielfältige Lebensentwürfe und faire Chancen, die langfristig zu mehr Geschlechter- und Lohngerechtigkeit im Lebensverlauf beitragen.

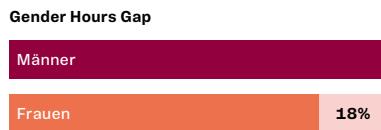
Quellen

- 1 [Gentrup, S. et al. \(2024\); Tiedemann, J. \(2000\)](#)
- 2 [Bian, L. et al. \(2017\); Cvencek, D. et al. \(2021\)](#)
- 3 [Herzog, W. et al. \(2019\); Makarova, E. et al. \(2019\); Wenger, N. / Makarova, E. \(2019\)](#)
- 4 [Ebd.](#)
- 5 [Lindner, J. / Makarova, E. \(2024\)](#)
- 6 [Gottfredson, L. S. \(2002\)](#)
- 7 [Barthelemy, R. S. et al. \(2016\); Holtzblatt, K. / Marsden, N. \(2022\)](#)

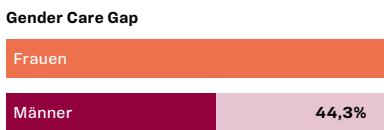
Ein Gap kommt selten allein: Wie Gender Gaps Biografien prägen

Lena Mändlen, EPD Team

Der Gender Pay Gap entsteht nicht punktuell, sondern entwickelt sich über das ganze Leben – gemeinsam mit anderen Gaps, die sich gegenseitig beeinflussen und die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern mitverursachen. Ein Überblick.



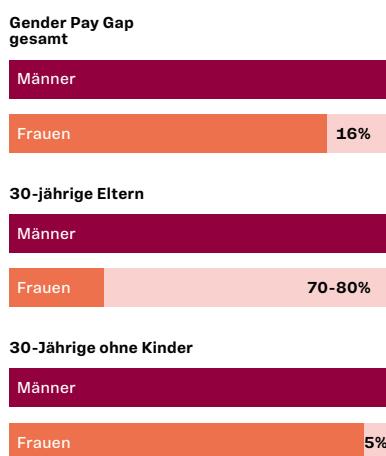
Auch wenn der Frauenanteil unter den Erwerbstägigen deutlich zugenommen hat und mittlerweile 73,6 Prozent aller Frauen einer bezahlten Arbeit nachgehen, liegt der **Gender Hours Gap** bei 18 Prozent: Männer gehen monatlich durchschnittlich 149 Stunden einer bezahlten Arbeit nach, bei Frauen sind es nur 122 Stunden.¹



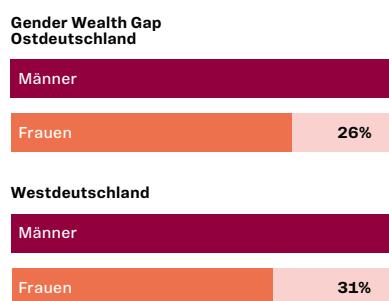
Anders sieht es bei der unbezahlten Arbeit aus: Frauen verbringen damit durchschnittlich knapp 30 Stunden pro Woche, Männer knapp 21 Stunden. Der **Gender Care Gap** beträgt damit 44,3 Prozent. Zu dieser unbezahlten Arbeit zählt insbesondere die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie klassische Hausarbeit wie Kochen, Putzen und Wäschewaschen. Werden bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen betrachtet, arbeiten Frauen mit durchschnittlich fast 46 Stunden pro Woche knapp 1,5 Stunden mehr als Männer, die durchschnittlich fast 44,5 Stunden pro Woche arbeiten.² Frauen sind folglich wesentlich häufiger in Teilzeit erwerbstätig als Männer: Die Teilzeitquote bei Frauen beträgt 49 Prozent, bei Männern hingegen lediglich 12 Prozent. Frauen arbeiten also mehr als viermal so häufig in Teilzeit. Unter den Eltern ist der Unterschied nochmal größer: 68 Prozent aller erwerbstätigen Mütter mit minderjährigen Kindern arbeiten in Teilzeit, bei Müttern mit Kindern unter 3 Jahren sind es sogar 73 Prozent. Bei erwerbstätigen Vätern mit minderjährigen Kindern sind es nur 8 Prozent, bei Vätern mit Kindern unter 3 Jahren 9 Prozent.³

Quellen

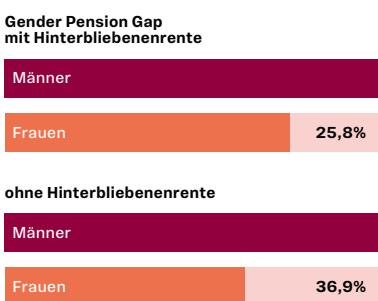
- 1 Statistisches Bundesamt (2025)
- 2 Statistisches Bundesamt (2024)
- 3 Statistisches Bundesamt (2025)
- 4 Statistisches Bundesamt (2025)
- 5 Blömer, M. J. (2024)
- 6 Statistisches Bundesamt (k.A.)
- 7 Overweg, C. & Weiland, A. (k.A.)
- 8 Statistisches Bundesamt (2025)
- 9 Bönke, T. et al. (2020)



All diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern machen sich finanziell deutlich bemerkbar. Der **Gender Pay Gap** beträgt aktuell 16 Prozent⁴ und ist bei Eltern noch viel stärker ausgeprägt als bei Frauen und Männern ohne Kinder. Unter den 30-Jährigen verdienen Mütter im Durchschnitt 70 bis 80 Prozent weniger als Väter. Bei Personen ohne Kinder im selben Alter ist der Unterschied weitaus geringer und beträgt weniger als 5 Prozent.⁵ Nur 29,1 Prozent der Führungskräfte sind weiblich. Den Höchststand erreicht der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen, wo er bei 35 Prozent liegt, danach nimmt er stetig ab. In den Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren liegt er bei etwa 30 Prozent, bei den 55- bis 64-Jährigen bei 26,1 Prozent und bei den 65- bis 74-Jährigen schließlich bei 24 Prozent.⁶



Für die ökonomische Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ist nicht nur das direkte regelmäßige Erwerbseinkommen, sondern auch das Nettovermögen von Bedeutung, denn es gibt Auskunft über die längerfristige finanzielle Absicherung und Eigenständigkeit. Dabei spiegeln sich Unterschiede im Erwerbseinkommen auch in Unterschieden im Nettovermögen wieder. Der sogenannte **Gender Wealth Gap** berücksichtigt Vermögenswerte wie Immobilien, Sparkonten, Aktien oder andere Investments abzüglich Schulden und Verbindlichkeit. Dieser Unterschied im Nettovermögen zwischen Frauen und Männern liegt in Ostdeutschland bei 26 Prozent und in Westdeutschland bei 31 Prozent.⁷



Das unterschiedliche Erwerbseinkommen schlägt sich im Alter nieder: Frauen ab 65 Jahren beziehen durchschnittlich Alterseinkünfte von rund 1.720 Euro im Monat, bei Männern sind es rund 2.320 Euro. Der **Pension Gap** beträgt damit 25,8 Prozent. Ohne Hinterbliebenenrenten ist dieser nochmal größer und liegt bei 36,9 Prozent.⁸



Der **Gender Lifetime Earnings Gap** beschreibt die Lücke in den erwarteten Lebenserwerbseinkommen zwischen Frauen und Männern. Für die heute etwa 40-Jährigen betrug dieser zum Zeitpunkt der Erhebung (2020) 45 Prozent in West- und 40 Prozent in Ostdeutschland. Das bedeutet: Auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet verdienen Frauen nur etwas mehr als die Hälfte der Erwerbseinkommen der Männer.⁹

Sweet Grandpa, Childless Cat Lady

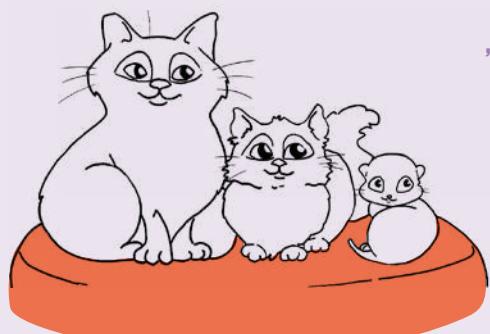
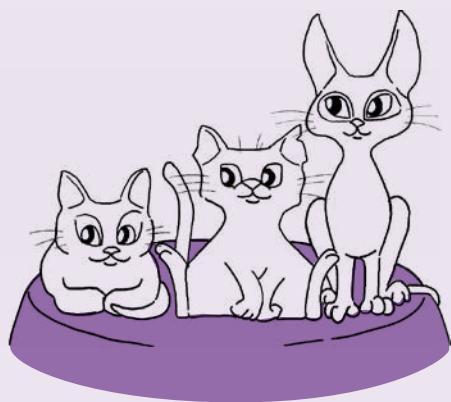
Natascha Heinisch, EPD Team

Unser zweibeiniges Wesen scheint ganz toll zu sein.



Sie nennen es „voll lieb und goldig“.

Mit einem großen Herzen für die Kleinsten und Schwächsten.



Ihr habt's gut.
Unseres ist anscheinend
„bemitleidenswert“.



Handwerk und MINT-Berufe werden zu einer echten Option



Tabea Schroer ist Soziologin und leitet die Bundeskoordinierungsstelle des Girls'Day und Boys'Day beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Sie arbeitet an der Schnittstelle von Geschlechterforschung und Praxis und setzt Impulse für eine gendersensible Berufsorientierung.

Am 23.04.2026 ist der nächste Aktionstag. Schüler:innen und Unternehmen können sich ab Herbst / Winter eintragen. Nehmt zahlreich teil!

Mehr dazu:

[Evaluation der Projekte Girls'Day und Boys'Day](#)

Eva Flügel: Was haben Schule und Gender Pay Gap miteinander zu tun?

Tabea Schroer: Der Grundstein für den Gender Pay Gap wird schon in der Schulzeit gelegt, etwa durch die Fächer oder Tätigkeiten, bei denen Mädchen und Jungen besondere Bestätigung durch die Lehrkräfte oder Eltern erfahren und ihre Interessen entwickeln. Die Schule ist ein guter Ort, um darüber zu sprechen und aufzuklären.

Was ist Ziel des Girls'Day und Boys'Day?

Das Ziel ist, traditionelle Berufswahlmuster aufzubrechen und jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, sich praktisch auszuprobieren und dabei zu merken: Das macht mir Spaß, das kann ich gut und in diese Richtung schaue ich weiter.

Wie können stereotype Rollenbilder in der Berufswahl aufgebrochen werden?

Der Tag kann ein erster Schritt sein, um überhaupt über das Thema nachzudenken. Für eine Veränderung der Berufswahl braucht es auf verschiedenen Ebenen Strategien: Lehrkräfte müssen darin sensibilisiert werden, Mädchen und Jungen anzuleiten. Die Eltern müssen wir auch erreichen, denn sie sind der größte Faktor in der Berufswahl. Über den Tag erreichen wir all diese Zielgruppen.

Welche Gründe gibt es für Unternehmen, mitzumachen?

Einerseits können sie den zukünftigen Fachkräftenachwuchs kennenlernen und niedrigschwellig zu sich ins Haus einladen. Manche Unternehmen inkludieren das in ihre Recruitingstrategie. Andererseits zeigen sich Arbeitgeber:innen in der eigenen Region, wenn sie lokale Presse einladen. Außerdem engagieren sie sich sichtbar für Chancengleichheit und die Gleichheit der Geschlechter und beziehen damit Stellung zu Werten, die ihnen als Unternehmen und in der Personalpolitik wichtig sind.

Was sind die zentralen Ergebnisse eurer Wirkungsstudie von 2022?

Bei unseren Befragungen wurde klar, dass nach dem Girls' Day für viele Teilnehmende Handwerk und MINT-Berufe zu einer echten Option geworden sind: Vor dem Tag konnten sich 6 Prozent vorstellen, im Handwerk zu arbeiten, danach waren es 17 Prozent. Bei den Jungen konnten sich 16 Prozent vorstellen, im Gesundheitsbereich zu arbeiten, und danach 22 Prozent. Der Tag hat also tatsächlich einen Effekt auf die Einstellung. Wie langanhaltend dieser ist, können wir über die Studie nicht sagen. Aber sie zeigt: Der Tag ändert etwas an der Einstellung der jungen Menschen. Die kürzlich erschienene externe Evaluation der Aktionstage bestätigt die hohen Zufriedenheitswerte der Teilnehmenden.

Smile like you mean it



Ole Liebl, geboren 1992 in einem Dorf in Rheinland-Pfalz, studierte Philosophie und Informatik. Auf seinen Kanälen auf TikTok und Instagram klärt er aus wissenschaftlicher Perspektive über verschiedene Themen rund um Sexualität, Geschlecht und Beziehungen auf.

Bitte lächeln! Auf den Teamphotos der meisten Unternehmen lächeln die Angestellten wie Honigkuchenpferde. Dabei fühlen sich nur wenige Menschen wohl, von einer Kamera beobachtet zu werden. Aber es muss eben sein: Auf Anweisung der Geschäftsführung werden Zähne gezeigt. Ein Mitte vierzig Jahre alter Fotograf hampelt hinter seiner Technik herum und bemüht sich mit albernen Sprüchen, der oder dem Fotografierten ein wenig Natürlichkeit zu entlocken. Vor der Kamera sind wir alle gleich – gleich genervt, gleich gelöst, gleich verkrampft. Aber die Bilder werden nicht nur von Kameralinsen erfasst, sondern auch von Menschen gesehen.

Und hier zeigen sich Unterschiede, wie das Lächeln von Frauen und Männern wahrgenommen wird.

Wenn Männer lächeln, werden sie im Job als weniger effektiv wahrgenommen. Und Frauen, die *nicht* lächeln, als emotional negativ¹. Warum? Weil Frauen durchweg als das emotionalere Geschlecht gelten, wohingegen Männer keine oder zumindest weniger Gefühle zu zeigen haben². Es ist das wohl mächtigste Stereotyp, das in unserer Gesellschaft über den Unterschied von Frau und Mann geglaubt wird. In der Forschung ist man sich hingegen recht einig, dass das emotionale Innenleben bei beiden Geschlechtern ähnlich stark ausgeprägt ist³, obwohl Frauen ihre Gefühle stärker zeigen, also öffentlich ausdrücken⁴. In der Praxis lassen wir uns aber leider stärker von Stereotypen als von wissenschaftlicher Erkenntnis leiten: Werden Frauen mit dem Glauben konfrontiert, dass sie emotionaler sind als Männer, dann reagieren sie im Folgenden auch emotionaler⁵.

Das Stereotyp der weiblichen Emotionalität ist eine sich selbst erfüllende Prophezeiung.

Je öfter man es gesagt bekommt, desto wahrer wird's. Und Frauen wird von klein auf beigebracht, emotionaler zu sein. Die Folge: Sie nehmen ihre Gefühle entsprechend stärker wahr und drücken sie auch stärker aus. Doch selbst wenn Frauen und Männer ihre Emotionen exakt gleich stark zeigen, werden Frauen für emotionaler gehalten. In einer Studie wurden den Befragten zwei Bilder vorgelegt, auf denen eine Frau und ein Mann das Gesicht schlecht gelaunt verzogen. Beiden Porträts wurde eine Situation zugeordnet⁶. Zum Beispiel: „Wurde vom Chef angebrüllt.“ oder „Wurde im Aufzug angerempelt.“, usw. Dann wurde gefragt: „Ist die Person schlecht drauf, weil die Situation sie wütend macht, weil sie gerade allgemein einen schlechten Tag hat? Oder weil sie einfach von Natur aus emotionaler ist?“ Dreimal darf ihr raten, was dabei herauskam.

Je höher Frauen in einem Unternehmen aufsteigen, desto stärker wächst die unterschiedliche Bewertung zwischen den Geschlechtern. In einer anderen Studie wurden die von außen wahrgenommene Kompetenz und das Selbstbewusstsein von hunderten Ingenieur:innen eines Konzerns abgefragt⁷. Zwischen den Geschlechtern konnten keine Unterschiede festgestellt werden. Als aber gefragt wurde, ob diese Qualitäten ausreichen würden, um in die *Führungsebene* vorzustoßen, öffnete sich ein Graben zwischen Frauen und Männern. Denn wo es für Männer ausreichte, dass sie kompetent und selbstbewusst wirkten, wurde bei Frauen zusätzlich eine „prosoziale Orientierung“ erwartet, also Wärme und Empathie, Sozialität und Emotionalität. Frauen in Führungsebenen müssen emotionaler sein, um als kompetent zu gelten⁸. Und hier ist eine Gratwanderung vonnöten: Wenn Frauen zu emotional sind, ist das schlecht⁹, weil sie ihre Emotionen angeblich nicht unter Kontrolle hätten. Wenn sie ihre Emotionen hingegen zu stark kontrollieren, wird ihnen das als Gefühlskälte ausgelegt¹⁰ – und nicht als soziale Kompetenz, wie das bei Männern der Fall ist¹¹.

Schaffen Frauen die sexistische Balance zwischen „Ich gebe mich emotional genug für eine Frau“ und „Ich gebe mich unemotional genug für den Job“, dann nennt man das heute wohl *female leadership*.

Und was ist dann male leadership? Ein herz- und skrupelloser Führungsstil?

Das bringt uns doch alles nicht weiter. Wenn Menschen auf der Arbeit ihre Stärken genau dort einbringen können und sollen, wo sie liegen, dann müssen wir Stereotype aufbrechen, die genau das verhindern. Das heißt konkret: Männer sollen ihre Gefühle zeigen *dürfen* (und ich meine damit nicht nur laut im Büro herumschreien, wenn etwas schiefgelaufen ist), während Frauen nicht dort emotional sein *müssen*, wo sie es nicht wollen. Klingt einfach. Und könnte es auch sein. Wenn wir auch auf der Arbeit öfter über Gefühle (und ihre Abwesenheit) sprechen würden.

Selbst so ein einfacher Glaube, dass Frauen gefühliger seien als Männer, hat extreme Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Frauen im Berufsleben. Für eine Zukunft, in der Frauen auf Augenhöhe mit Männern arbeiten, für eine bessere und ehrlichere Zukunft also, ist es vielleicht an der Zeit, dass wir uns gelegentlich Gedanken darüber machen, warum wir eigentlich lächeln – und warum nicht. In diesem Sinne: 😊

Quellen

- 1 [LaFrance, M. et al. \(2003\)](#)
- 2 [Shields, S. A. \(2002\); Cuddy, A. J. C. et al. \(2015\)](#)
- 3 [Feldman, B. et al. \(1998\); Else-Quest, N. M. et al. \(2012\); Fischer, A / LaFrance, M.\(2015\)](#)
- 4 [Deng, Y. et al. \(2016\)](#)
- 5 [Van Boven, L. \(2012\)](#)
- 6 [Feldman Barrett, L. / Bliss-Moreau, E. \(2009\)](#)
- 7 [Guillén, L. et al. \(2018\)](#)
- 8 [Brescoll, V. L. \(2016\)](#)
- 9 [Shields, S. A. \(2002\); Van Boven, L. / Robinson, M. D. \(2012\)](#)
- 10 [Prentice, D. A. / Carranza E. \(2002\)](#)
- 11 [Hess, U. et al. \(2016\)](#)

Equal pay hört nicht mit dem Erwerbsleben auf – der „Mother Pension Gap“ im internationalen Vergleich



Prof. Dr. Katja Möhring leitet seit 2023 den Lehrstuhl für Soziologie, insbesondere Familie und Arbeit (SFA) an der Universität Bamberg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Lebensverlauf, Alter, Ungleichheit und Sozialpolitik.



Tamara Toro Deutsch ist Journalistin, Soziologie-Masterstudentin und studentische Hilfskraft am SFA-Lehrstuhl.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist seit Jahren bekannt – doch oft wird übersehen, dass sich diese Ungleichheit auch im Alter fortsetzt. Besonders Mütter sind betroffen: Ihre Renten liegen im Schnitt deutlich unter denen von Männern.

Ungleiche Erwerbs- und Lebenswege

Die Soziologin Katja Möhring zeigt in ihrer Forschung, wie Erwerbsbiografien, Kindererziehungszeiten und Mütterrenten die Altersversorgung von Frauen prägen. Jedes Jahr stabiler Erwerbstätigkeit wirkt positiv auf die Rente, während Unterbrechungen durch Kindererziehung oder Arbeitslosigkeit Frauen besonders hart treffen. Grund dafür ist die nach wie vor stark ungleiche Arbeitsteilung: Männer können dank unbezahlter Sorgearbeit ihrer Partnerinnen Vollzeit arbeiten, während bei Frauen das Rentenniveau mit zunehmender Ehedauer sinkt.

Der internationale Blick

Besonders in Ländern mit hoher Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt findet wenig Ausgleich im Rentensystem statt. Ein Vergleich von 13 europäischen Ländern macht deutlich:

- In Basisrenten-Systemen wie in Dänemark oder Schweden werden Folgen instabiler Erwerbsbiografien abgemildert.
- In beitragsbasierten Systemen wie Deutschland oder Italien spiegeln Renten fast eins zu eins die Ungleichheiten im Erwerbsleben wider.
- Das Ergebnis hier: Je stärker die Ungleichheit am Arbeitsmarkt, desto größer der „Mother Pension Gap“.

Strukturelle Hürden bleiben bestehen

Die meisten europäischen Rentensysteme bevorzugen noch immer den „klassischen“ männlichen Lebensverlauf mit jahrzehntelanger Vollzeitbeschäftigung. Aufstockungen für Kindererziehungszeiten – wie in Deutschland die „Mütterrente“ – ändern daran wenig.

Warum das Thema uns alle betrifft

Die Equal-Pay-Debatte darf nicht beim Erwerbsleben enden. Es geht nicht nur um heutige Einkommen, sondern auch um die Absicherung im Alter. Ein Blick auf die Rentensysteme zeigt, wie tief Ungleichheiten verankert sind – und wie dringend Lösungen gebraucht werden, die den vielfältigen Lebensrealitäten von Frauen gerecht werden und nicht gleichzeitig die Ungleichheit am Arbeitsmarkt fördern.

Mehr dazu:

[Möhring, K. \(2021\).](#)

Wert ist politisch



Emma Holten ist seit 2023 Regierungsberaterin für die Untersuchung der Machtverhältnisse in Dänemark. Sie bietet Kurse u.a. zu feministischer Ökonomie, Sexismus, Diversität und sexualisierter Gewalt an. 2024 erschien ihr Buch *Unter Wert: Warum Care-Arbeit seit Jahrhunderten nicht zählt*.

Mehr dazu:

Ihr wollt mehr von Emma Holten hören? Schaltet in unseren [Podcast](#) für das ausführliche Interview.

Natascha Heinisch: Was hat die Abwertung von Fürsorgearbeit mit der Epoche der Aufklärung zu tun?

Emma Holten: Etwas ganz Zentrales passiert in der Aufklärung: Die Erfindung des „Individuums“. Dieser gewaltige Umbruch in der Menschheitsgeschichte ermöglicht für individuelle Rechte und Freiheiten zu argumentieren. Gleichzeitig wird das Individuum zur Hauptfigur in Politik und Philosophie. Ab dann wird es viel schwieriger, darüber nachzudenken, wie Menschen miteinander verbunden sind. Denn die Idee ist, dass die Unabhängigkeit und bezahlte Arbeit eines jeden Menschen das sind, was die Gesellschaft voranbringt.

Was schafft eigentlich Wert?

Für mich gibt es kein objektives Maß für Wert. Die „Ursünde“ der Ökonomie, die ich kritisiere, ist die Idee, dass man Wert in Zahlen messen kann. Wert ist politisch. Was wir wertschätzen, hängt davon ab, was für eine Gesellschaft wir wollen. Wer gesunde Menschen will, schätzt Pflegekräfte. Wer jedes Jahr ein neues Auto will, schätzt Produktion und Konsum. Beides sind meiner Meinung nach politische Haltungen. Das Problem ist, dass es heute als politisch gilt, Pflegekräfte zu wollen – aber als unpolitisch, neue Autos zu wollen. Das halte ich für einen großen Fehler.

Warum bleibt Sorgearbeit und damit die Arbeit von Frauen unsichtbar?

Die Zeit, die in Sorgearbeit investiert wird, hat ökonomisch betrachtet keinen Wert, es gibt keine Sprache dafür im ökonomischen Rahmen. Viele Ökonom:innen sind über die

sogenannte „Geburtenkrise“ besorgt. Ich verstehe nicht, warum sie überrascht sind. Sie haben eine Welt geschaffen, in der Frauen durch Kinder arm werden, im Beruf diskriminiert werden und die Betreuung ihrer Kinder immer schlechter wird.

Was muss passieren, damit wir öffentliche Dienstleistungen als Investitionen begreifen?

Wenn wir alle Menschen als verbunden sehen mit den Leistungen, die ihnen im Leben zuteilgeworden sind, dann wird auch die Bedeutung dieser Leistungen sichtbar. Fürsorgearbeit ist die Voraussetzung für jede andere Arbeit. Kluge, gesunde, dynamische und produktive Bürger:innen fallen nicht vom Himmel. Sie werden ihr ganzes Leben lang gepflegt, betreut und ausgebildet – durch Fachleute, Freund:innen und Familie. Wenn wir dafür das Bewusstsein nicht schärfen, beginnen Menschen, körperlich und seelisch zu zerbrechen.

Wie kann feministische Ökonomie die Welt verändern?

Indem sie die Frage stellt: Was ist ein gutes Leben? Diese Frage wurde durch Bürokratie und Zahlen verdrängt, aber sie ist die zentralste aller politischen Fragen. Fürsorge als wertvoll zu begreifen, ist der erste Schritt, um mehr davon in die Welt zu bringen.

Gleichberechtigte Elternschaft ergibt sich nie von selbst



Lisa Bendiek ist politische Bildnerin, Moderatorin und Dolmetscherin. Im Buch *Lesben sind die besseren Väter* zeigt sie mit ihrem Wissen als queere Mutter und vielen Studien, warum Care-Arbeit und Berufstätigkeit in den meisten heterosexuellen Familien noch immer nicht gleichberechtigt aufgeteilt sind.

Natascha Heinisch: Wie bereiten sich queere Eltern auf das Eltern-Sein vor?

Lisa Bendiek: Schon die Frage „Woher kriegen wir ein Kind?“ muss verhandelt und entschieden werden. Die Psychologin Lisa Green hat erforscht, welche Fragen lesbische Paare diskutieren, bevor sie Kinder bekommen: 85 Prozent haben darüber gesprochen, wie sie Kinderbetreuung organisieren wollen; 77 Prozent, wie auch die nichtgebärende Mutter eine möglichst enge Bindung zu dem Kind aufbauen kann; und 75 Prozent, wie sie Sorge- und Umgangsrecht im Falle einer Trennung regeln wollen.¹

Was machen queere Eltern deiner Meinung nach besser?

Die egalitäre Rollenverteilung: Verschiedene Formen von Arbeit werden gleichmäßiger verteilt, sodass alle Beteiligten ähnlich viel Freizeit und Freiraum haben. Das bedeutet bei den meisten Regenbogenfamilien, dass Leute etwa gleich viel Zeit mit Lohnarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuun verbringen. Durch gemeinsame Entscheidungen und Absprachen ist es eher selten, dass Leute mit einer Rollenverteilung enden, die sie niemals so wollten.²

Was können heterosexuelle Paare daraus lernen?

Gleichberechtigung ergibt sich nie von selbst, wir müssen sie uns erarbeiten. Lesbische Paare besprechen in der Regel vor der Familiengründung, wer welche Aufgaben übernehmen will. Auch in Zwei-Mütter-Familien kümmert sich in den ersten Jahren nach der Geburt oft eine Person mehr um das Kind als die andere. Nach dieser Phase

kehren sich jedoch die Rollen wieder um und es gibt einen langfristigen Ausgleich von Arbeitsverteilung.³ Genau dieser Ausgleich findet in den meisten heterosexuellen Familien nie statt. Durch strukturelle Rahmenbedingungen wie das Ehegatt:innen-splitting und den Gender Care Gap wird außerdem Ungleichheit zwischen Müttern und Vätern weiter forciert. Dabei zeigt das Beispiel von Zwei-Mütter-Familien: Es ist möglich, als Familie diese einseitige Arbeitsteilung und damit die Rollenverteilung aufzubrechen.

Warum sind Familien mit aktiven Vätern glücklicher?

Ein besserer Vater ist für seine Kinder präsent, physisch und emotional verfügbar. Wir sind soziale Wesen, nahe und verlässliche soziale Beziehungen machen uns glücklich. Viel mehr als Geld oder beruflicher Status – Anforderungen, die der traditionellen Männerrolle zugeschrieben werden. Deswegen sind Familien glücklicher, in denen sich alle beteiligten Eltern die Zeit nehmen, solche Beziehungen zu pflegen.

Quellen

1 An der Studie haben 2004 und 2005 105 lesbische Paare teilgenommen. [Green, Lisa \(2006\)](#).

2 [Farr, R. H., / Patterson, C. J. \(2013\); Goldberg, A. E., / Perry-Jenkins, M. \(2007\)](#).

3 [Buschner, Andrea \(2014\)](#).

Mehr dazu:

Das gesamte Interview mit Lisa Bendiek gibt's als [Podcast](#) auf unserer Website!

16 %

gender
pay gap



Ob Mutter oder nicht, macht im Vergleich zum Gehalt der Väter kaum einen Unterschied



Sophie Achleitner ist Ökonomin am Momentum Institut. Zu ihren Themenschwerpunkten zählen feministische Ökonomie, etwa Geschlechtergerechtigkeit und unbezahlte Care-Arbeit, sowie bildungspolitische Fragestellungen und Sozialstaat und Lebensbedingungen, oft im Kontext von Budget- und Steuerpolitik.

Eva Flügel: Mutterschaft gilt als einer der wichtigsten Gründe für den Gender Pay Gap: Was sagt Ihre Studie dazu?

Sophie Achleitner: Es greift zu kurz, Mutterschaft als Hauptgrund und treibenden Faktor für den Gender Pay Gap heranzuziehen. Bei Frauen ohne Kindern ist die Lohnlücke fast genauso groß wie bei Müttern. An den Stundenlöhnen von Vätern gemessen, bekommen sowohl Mütter als auch Frauen ohne Kinder nur etwa 80 Prozent davon. Die Bezahlung von Männern ohne Kinder und Vätern bleibt etwa auf gleich hohem Niveau. Ob eine Frau Mutter ist oder nicht, macht im Vergleich zu den Vätern kaum einen Unterschied.

Was sind die hauptsächlichen Ursachen für den Gender Pay Gap?

Da spielen viele Faktoren mit hinein. Zum einen die Arbeitszeit. In Österreich sind wir EU-Schlusslicht: Jede zweite erwerbstätige Frau hier ist teilzeitbeschäftigt. Bei den Männern nur 14 Prozent. Ein weitaus wichtigerer Faktor: Frauen sind überwiegend in schlecht bezahlten, oft systemrelevanten Berufen tätig, weibliche Arbeit wird hier auch ein Stück weit abgewertet. Wenn eine Branche oder ein Beruf weiblicher wird, dann sinkt dort das Lohnniveau. Es ist zudem die ganze unbezahlte Sorgearbeit, die zu einem Großteil immer noch von Frauen gestemmt wird und sie daran hindert, Erwerbsarbeit in einem größeren Ausmaß nachzugehen.

Wie sieht der Gender Pay Gap bei kinderlosen Frauen aus?

Wir haben eine Analyse zu Paarhaushalten gemacht und ihre Einkommen miteinander verglichen: Bei Paaren mit Kindern ist die Lohnlücke zwischen den Eltern riesig. Die Mutter erhält im Schnitt etwa die Hälfte weniger Gehalt als der Vater. Aber diese Lohnlücke verschwindet in Paarhaushalten ohne Kinder nicht. Da liegt der Gender Pay Gap immer noch bei 22 Prozent. Im Durchschnitt bekommen Frauen in Österreich 40 Prozent weniger gezahlt im Vergleich zu ihren Partnern, mit denen sie im gleichen Haushalt leben.

Welche Rolle spielt die Annahme, eine Arbeitnehmerin könnte Mutter werden?

Eine Frau wird in sämtlichen Bewerbungsprozessen als potenzielle Mutter betrachtet und damit gilt sie für Arbeitgeber:innen als Risiko, weil sie längere Zeit ausfallen könnte. In unserer Gesellschaft ist fest verankert,

dass jede Frau irgendwann einmal Mutter sein wird. Selbst wenn sie das gar nicht möchte, haftet diese Erwartungshaltung an ihr. Das sehen wir nicht nur im Berufsleben, sondern auch im Privaten. Auch Frauen ohne Kinder übernehmen deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer ohne Kinder. Sie kümmern sich viel häufiger um Angehörige, Eltern, Freund:innen oder den eigenen Partner.

Neben dem Risiko Mutterschaft gibt es den Bonus als Vater: Was bedeutet Fatherhood Premium?

Die Begriffe „Motherhood Penalty“ (Mutterschaftsstrafe) und „Fatherhood Premium“ (Vaterschaftsprämie) hat die Wirtschaftswissenschaftlerin Claudia Goldin geprägt. In ihrer Forschung hat sie sich damit auseinandergesetzt, welche Rolle der Elternschaftsstatus für das Einkommen spielt. Die zentrale Erkenntnis: Frauen werden ökonomisch dafür bestraft, Mutter zu werden. Das hängt einerseits mit erschwertem Wiedereinstieg ins Berufsleben zusammen, aber auch mit der Reduzierung von Arbeitszeit für Sorgearbeit.

Bei Vätern gibt es auch von Arbeitgeber:innen-Seite den fest verankerten Glauben: Dieser Mann wird jetzt Vater, der wird jetzt eine Familie versorgen müssen. Männer werden oft sogar monetär dafür belohnt, sprich sie bekommen Gehaltserhöhungen, wenn sie Väter werden. Sie machen viel häufiger Überstunden, die ja oft mit entsprechenden Karriereschritten nach oben verbunden sind.

Gibt es auch Erkenntnisse zu ungebundenen Frauen ohne Kinder?

In Single-Haushalten ist der Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit, die durch Familienstrukturen bedingt ist, zwar geringer. Single-Frauen verbringen aber immer noch mehr Zeit mit Care-Arbeit als Single-Männer das tun, zum Beispiel für die Pflege von Angehörigen.

Auch am Arbeitsmarkt sehen wir das: Grundsätzlich bestehen schon vor der Familiengründung beträchtliche Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, weil männerdominierte Branchen viel besser entlohnt werden als überwiegend weiblich aufgestellte Berufe. Die Bewertung von Arbeit ist die eigentliche Wurzel des Problems.

Inwiefern lassen sich die Studienergebnisse auch für Deutschland und andere Länder übertragen?

Der Gender Pay Gap ist auch in Deutschland beträchtlich. Frauen arbeiten auch in Deutschland überdurchschnittlich oft in Teilzeit und in system-relevanten und schlecht entlohnnten Berufen. Ebenso ist die Betreuungsinfrastruktur vielerorts ausbaufähig – es lassen sich schon sehr viele Parallelen herstellen.

Was muss passieren, damit sich der Gender Pay Gap reduziert?

Die Lösungen sind vielfältig und liegen auf der Hand. Um ein paar von ihnen zu nennen: Neben einer verpflichtenden Väterkarenz braucht es eine anständige Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie. Alle Unternehmen müssen in die Pflicht genommen werden, die Löhne transparent zu machen. Wir brauchen auch einen Ausbau von sozialer Infrastruktur. Frauen müssen in Führungspositionen sitzen, in der Politik ebenso wie in der Privatwirtschaft. Wenn Frauen entscheiden, dann kommt das der gesamten Gesellschaft zugute.

Mehr dazu:

[Mader, K. / Achleitner, S. \(2023\)](#)

[Mader, K. / Achleitner, S. \(2025\)](#)

Das Leben, die Gesellschaft und der Gender Pension Gap



Dr. Dina Frommert ist Sozialwissenschaftlerin und leitet die Abteilung Forschung und Entwicklung bei der DRV Bund.

Das Alterssicherungssystem in Deutschland ist erwerbszentriert und äquivalenzorientiert ausgestaltet. Ein großer Teil der Alterseinkommen wird über Beiträge generiert, deren Höhe sich nach dem individuellen Erwerbseinkommen richtet. Ein Gender Pay Gap (derzeit 16 Prozent (unbereinigt))¹ führt in so einem System zwangsläufig auch zu einem Gender Pension Gap. Der Gender Pension Gap fällt im Vergleich zum Gender Pay Gap noch deutlich größer aus (aktuell 43 Prozent). Dies liegt daran, dass verschiedene Faktoren in den Lebensverläufen von Frauen kumulieren, die dann zu niedrigeren Alterseinkommen im Vergleich zu Männern und einem größeren Gender Pension Gap führen².

Frauen haben im Durchschnitt neben den geringeren Stundenlöhnen auch kürzere Wochenarbeitszeiten, und sie haben kürzere Versicherungsbiografien, da sie häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit für Kindererziehung oder Pflege unterbrechen.

Im Endeffekt ergibt sich aus der Kombination von geringeren Stundenlöhnen mit geringerer Wochenarbeitszeit schon ein größerer Gender Gap bezogen auf die monatlichen Gehälter als er bei den Stundenlöhnen zu beobachten ist. In Verbindung mit den kürzeren Erwerbs- bzw. Versicherungsbiografien ergibt sich wiederum ein nochmals höherer Gender Pension Gap.

Der Gender Pension Gap wäre noch deutlich größer, wenn in der gesetzlichen Rentenversicherung nur das Prinzip der Beitragsäquivalenz zählen würde. Die gesetzliche Rentenversicherung als Sozialversicherung kennt aber auch verschiedene soziale Elemente, die insbesondere Frauen zugutekommen und dadurch den Gender Pension Gap geringer ausfallen lassen. Als soziale Elemente werden hier Anwartschaften verstanden, für die keine eigenen Beiträge gezahlt werden. So werden Kindererziehungszeiten von bis zu drei Entgeltpunkten pro Kind angerechnet und niedrige Einkommen können unter verschiedenen Voraussetzungen hochgewertet werden. Auch Pflegezeiten können die Anwartschaften erhöhen. Der Anteil der Gesamtanwartschaft, der auf diese sozialen Elemente zurück geht, ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern.

Ohne diese sozialen Elemente würde der Gender Pension Gap in der gesetzlichen Rentenversicherung noch deutlich höher ausfallen.

In der betrieblichen und privaten Altersvorsorge, die nach dem Leitbild des Mehrsäulenmodells für eine Lebensstandardsicherung im Alter unabdingbar sind, sind solche sozialen Elemente in der Regel nicht vorgesehen. Eine Ausnahme bildet die Riester-Förderung, die über die Zulagen eine zielgerichtete Förderung für Menschen mit geringen Einkommen und Familien mit Kindern vorsieht. Es sind aber nicht nur fehlende soziale Elemente, die in der zusätzlichen Vorsorge zu größeren geschlechtsbezogenen Unterschieden führen. Bei der betrieblichen Altersvorsorge haben beispielsweise Branche, Betriebsgröße und gewerkschaftlicher Organisationsgrad einen großen Einfluss auf Verbreitung und Höhe der betrieblichen Anwartschaften.

Männer sind häufiger in Branchen und Betrieben mit einer guten betrieblichen Altersvorsorge beschäftigt, während Frauen häufiger in kleineren Betrieben im Dienstleistungssektor mit weniger guten Angeboten der betrieblichen Altersvorsorge beschäftigt sind.

Bei der privaten Altersvorsorge sind Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Verbreitung nicht so ausgeprägt, dafür wird aber deutlich, dass Frauen gerade bei Riester-Verträgen häufiger als Männer nur geringe Beiträge leisten und daraus auch nur entsprechend geringe Anwartschaften generiert werden.

Insgesamt führen die Strukturen des Alterssicherungssystems in Verbindung mit individuellen Lebensentscheidungen zu einem hohen Gender Pension Gap in Deutschland. Die individuellen Entscheidungen werden dabei jedoch nicht unabhängig, sondern in einem gegebenen gesellschaftlichen Rahmen getroffen. Dieser ist in Deutschland so ausgestaltet, dass er der Erwerbstätigkeit von Frauen eher entgegensteht. Die Entscheidung, dass gerade Frauen für die Kindererziehung die Erwerbstätigkeit unterbrechen oder die Arbeitszeit reduzieren, ist für Familien rational, da Frauen häufig weniger zum Haushaltseinkommen beitragen. Verschiedene Regelungen wie Mini-Jobs, Übergangsbereich, Ehegattensplitting und Mitversicherung in der Krankenversicherung begünstigen dann noch einen eher geringen Erwerbsumfang.

Doch was in der Erwerbsphase günstig erscheint, hat Folgen für die Alterssicherung.

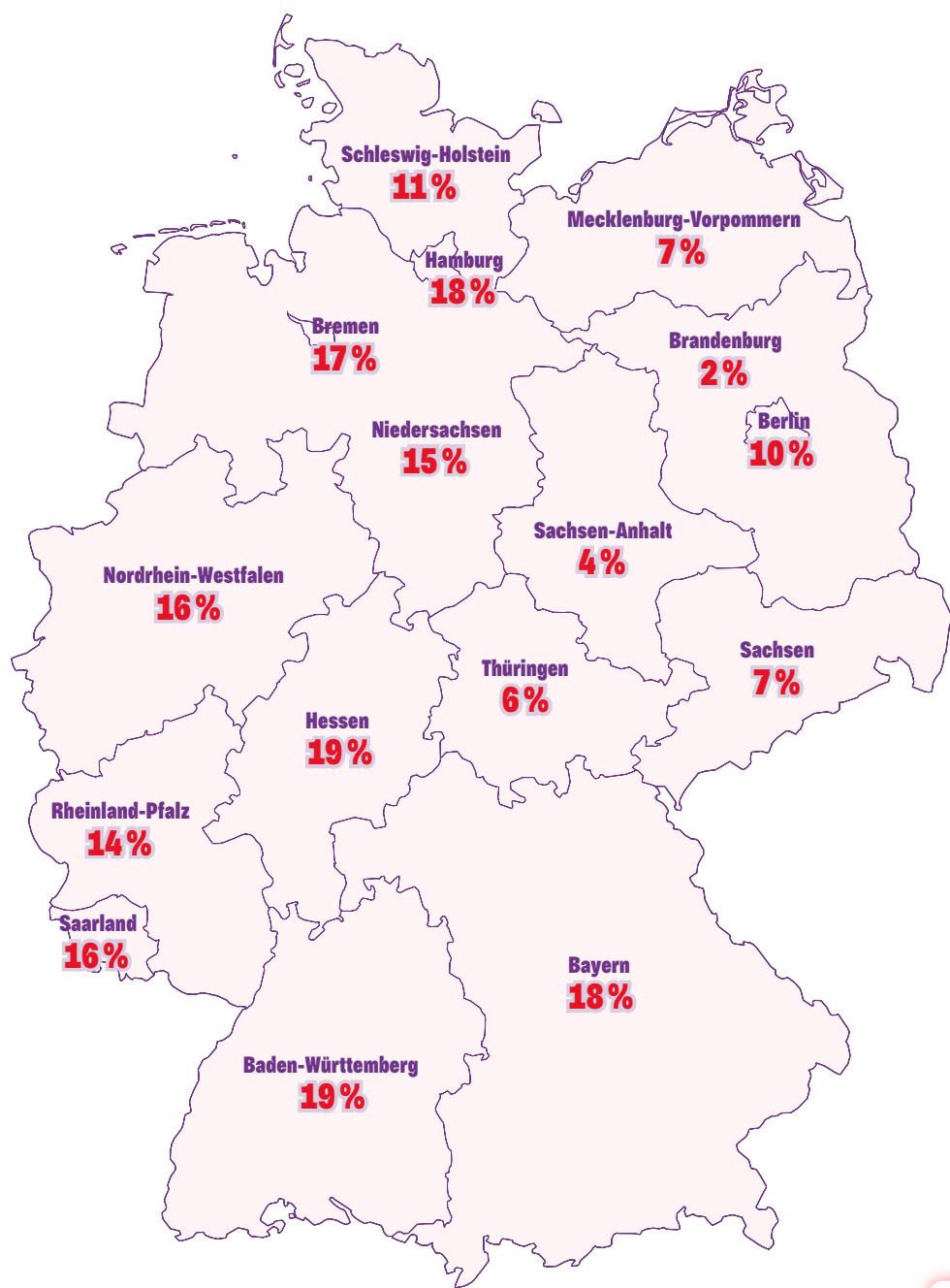
Der Gender Pension Gap lässt sich im deutschen Mehrsäulensystem im Nachhinein nicht komplett beheben. Es ist erfolgversprechender, während des Erwerbslebens anzusetzen und die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass eine Entscheidung, die zu einem Zeitpunkt rational nachvollziehbar ist, nicht in nachfolgenden Systemen oder Lebensphasen zu Nachteilen führt. Diesen Mindestanspruch sollte Sozialpolitik erfüllen, so dass Menschen nicht permanent zwischen Lebensphasen optimieren müssen. Durch eine zielorientierte Sozialpolitik aus einem Guss ließe sich langfristig fast nebenbei auch der Gender Pension Gap reduzieren.

Quellen

- 1 [Destatis \(2025\)](#)
- 2 [Frommert, D. et al. \(2021\)](#)

Förderung der Entgeltgleichheit in den Bundesländern

Gender Pay Gaps aller Bundesländer 2024:



Quelle Statistisches Bundesamt

Equal pay every day: Für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit trägt der Staat auch auf der Ebene der Bundesländer Verantwortung, die unterschiedliche Wege einschlagen. Hier zeigen wir eine Auswahl davon:



Andrea Jochmann-Döll ist freiberufliche Wissenschaftlerin und Beraterin unter dem Namen GEFA Forschung + Beratung. Sie arbeitet und forscht seit vielen Jahren für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit. Das Prüfinstrumentarium eg-check.de hat sie mitentwickelt.

Mecklenburg-Vorpommern

Toolbox „Unternehmenserfolg MV“ (kofinanziert durch EU)

- Online-Plattform für kleine und mittlere Unternehmen
- Arbeitshilfen, Offline- und Online-Befragungen und Praxisimpulse
- 5 Themenbereiche, darunter „Fair entlohen & familienfreundlich organisieren“

Bremen

Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

- Beteiligung vieler Akteur:innen aus Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft
- 28 Maßnahmen von verschiedenen Organisationen
- Darunter einzelne Veranstaltungen, Kampagnen, Förderprogramme und Prüfprojekte
- Regelmäßiges Controlling
- Eigene Senatskommission „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“

Sachsen

Modellprojekt Entgeltgleichheit

- Daten zum Gender Pay Gap in Kreisen und kreisfreien Städten für 2019–2022
- IAB-Studie zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden im Freistaat Sachsen, 2022
- Studie zur Teilzeit(-falle) und Identifikation von neun Handlungsfeldern, um Teilzeit zukunftsfähig und chancengleich zu gestalten, 2024
- Workshop-Reihe „Gender Pay Gap in Sachsen“ 2022/2023
- Maßnahmenkatalog Entgeltgleichheit in Sachsen mit den Handlungsfeldern Erziehung und Bildung sowie Wissensmanagement, Arbeit und Beschäftigung, Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben

Hessen

Hessischer Lohnatlas (kofinanziert durch EU)

- Regelmäßige wissenschaftliche Analysen der Lohnlücken in Hessen
- Thematischer Schwerpunkt 2025: Lohnlücke nach Arbeitszeit und Anforderungsniveau der Tätigkeiten
- Daten für alle Kreise und kreisfreien Städte verfügbar
- Daten für 10 ausgewählte Branchen verfügbar

Mehr dazu:

- [Bremer Landesstrategie \(2022\)](#)
- [Hessischer Lohnatlas \(2025\)](#)
- [Mecklenburg-Vorpommern Toolbox](#)
- [Lohnatlas NRW](#)
- [Modellprojekt Entgeltgleichheit Sachsen](#)
- [Workshopreihe Gender Pay Gap in Sachsen](#)
- [Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt \(2024\)](#)

Nordrhein-Westfalen

Lohnatlas NRW

- Interaktive Online-Plattform, jahresaktuelle Daten
- Angaben zum unbereinigten Gender Pay Gap für das Land NRW, alle Arbeitsmarktreionen und Kreise bzw. kreisfreie Städte
- Differenzierung nach Wirtschaftszweigen, Berufssektoren, Anforderungsniveau, Leitungsfunktion, Beruflichem Abschluss und Alter möglich

Entgeltlücke – einfach mal reinatmen



Katharina Linnepe ist Moderatorin, Autorin, Comedienne und feministische Stimme im Netz. Mit ihrer Instagram-Serie *Wenn das Patriarchat in Therapie geht* trifft sie einen Nerv zwischen scharfer Gesellschaftskritik, trockenem Humor und aktivistischer Haltung. Ihr gleichnamiges Sachbuch ist 2025 erschienen.

Ich werde bald 42, und wie viele meiner Mid-Millenials frage ich mich immer noch, was ich werden soll, wenn ich einmal groß bin. Die Fortschritte in meinem Bindungsverhalten bemessen sich lediglich daran, wie lange das Basilikum in meiner Küche überlebt (aktueller Rekord: vier Wochen).

Den Mythos „Vom Bausparvertrag zum Eigenheim“ habe ich im Studium aufgegeben, und schon mit Anfang 30 stand eines meiner Beine fest in der Altersarmut.

Beim Versuch, dieses angeblich selbstverschuldete Trudeln durchs Leben auszubügeln, gehe ich so vor, wie es sich große Teile meiner Generation angeeignet haben: Ich höre Podcasts. Abgesehen von den True-Crime-Erzeugnissen, die mir das Gefühl geben, mein Leben wenigstens teilweise im Griff zu haben, weil ich keine Axtmörderin geworden bin, spült mir der Algorithmus vor allem Produktionen ins Ohr, die „Persönlichkeitsentwicklung“ versprechen – Meditationen, Affirmationen und unzählige Finanz-Podcasts für Frauen.

Laut eines messianischen Versprechens, welches uns Millenials mitgegeben wurde, ist genau das die magische Trias, die mich ein Vierteljahrhundert bis zum Renteneintritt doch noch retten soll: Meditiere dich in einen Zustand der Fülle, verlasse dein Mangel-Mindset dank positiver Glaubenssätze und lege dir ein ETF-Depot an.

Neoliberal Heilsversprechen sind mit Vorsicht zu genießen. 50 Euro monatlich in den MSCI World Index zu investieren, wird mich – auch und gerade als Frau – nicht erlösen. Ganz im Gegenteil erhöhen die Vermögensaufbauparolen noch den allgegenwärtigen Druck auf mich und meine weiblich sozialisierten Generationsgenossinnen, dass wir als Cycle-Breakerinnen die finanzielle Unmündigkeit unserer Mutterlinie ganz allein und in einer Lebenszeit durchbrechen sollen.

Ein hartnäckiger Gender Pay Gap lässt sich nicht mit einem Podcast, in einem überteuerten Mentoring oder in einem durchgentrifizierten Embodiment-Studio weg atmen.

Strukturelle Ungleichheiten lösen sich nicht in Wohlgefallen auf, wenn wir unser weibliches Money-Mindset optimieren und ein Depot eröffnen.

Die Therapie der Entgeltlücke gehört nicht in meine stille Achtsamkeitspraxis, sondern auf die Straße, in Form lauten und sichtbaren Protestes.

Vielleicht kommen uns Techniken der Persönlichkeitsentwicklung beim großen Ziel von equal pay aber doch zugute: dabei, die patriarchale Lüge vom Selbstmakel zu überwinden. Bei systemischen Missständen hilft keine Selbstoptimierung.

Da müssen wir alle gemeinsam reinatmen.

ÜBER UNS

Wer steckt hinter der Equal Pay Day Kampagne und diesem Journal? Jedes Jahr aufs Neue entwickelt das 4-köpfige Team eine Kampagne zum Thema Lohngerechtigkeit inklusive dieses Journals. Eva Flügel (Koordination), Natascha Heinisch (Content Creation), Lena Mändlen (Presse und Öffentlichkeitsarbeit) und Uta Zech (Projektleitung).

EQUAL PAY WIKI

Im [Equal Pay WIKI](#) findet ihr Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu Lohngerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

NEWSLETTER

Wir informieren regelmäßig rund um das Thema Gender Pay Gap.

[Hier](#) könnt ihr unseren Newsletter abonnieren.

ACTION!

Wo ist was los am Equal Pay Day? Ihr möchtet euch beteiligen? Wir freuen uns über eure Aktionen! Tragt eure Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein: [Hier](#) geht's zur Karte.

PODCATS – DER PODCAST ZU EQUAL PAY

Gespräche mit spannenden Personen rund um equal pay, Feminismus und vieles mehr. Gleich mal [hier](#) reinhören!

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Heike Fiestas Cueto,
Präsidentin Business and
Professional Women
Germany e. V.
Geschäftsstelle BPW
Germany e. V.
Gleditschstraße 45,
10781 Berlin

Redaktion: Eva Flügel,
Natascha Heinisch,
Lena Mändlen, Uta Zech

Grafik: operative.space

In der Reihenfolge der
Abbildungen: Hedi Liebst;
privat; Dominik Butzmann/
photothek; HRA/SOMMER;
PH FHNW / Barbara Keller;
kompetenzz.de; privat;
Benjamin Herges; privat;
Claudia Vega; privat;
Feichtenschlager; Deutsche
Rentenversicherung Bund;
bildwerkeins; Laura Nickel

Februar 2026

SOCIAL MEDIA KANÄLE

- [!\[\]\(dc1f57792dd853faff68b264c36a8f0f_img.jpg\) equalpayday.de](#)
- [!\[\]\(d185a308cd954315ccc8b2bb93652198_img.jpg\) Equal Pay Day Deutschland](#)
- [!\[\]\(e3b8a08bfe42f9d779713e950a637e51_img.jpg\) Equal Pay Day](#)

HASHTAGS

- #EqualPay
- #EqualPayDay
- #EPD26
- #EqualPayEveryDay
- #GenderPayGap
- #Lohnlücke



www.equalpayday.de

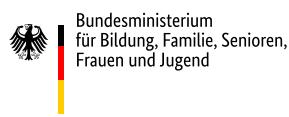
Tel. +49 (0)162 19 67 636

Mail info@equalpayday.de

Initiiert von:



Gefördert vom:





16 %

gender
pay gap



equal pay every day