FACT SHEET

10 Fakten: Der Gender Pay Gap ...

equal pay day ,-

1. ... und seine Berechnung

Der unbereinigte Gender Pay Gap wird jedes Jahr vom Statistischen Bundesamt mit einer europaweit einheitlichen Berechnungsmethode ermittelt und ist wissenschaftlich belegt. Er beschreibt, wie viel geringer der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen im Vergleich zu dem von Männern ausfällt, und zwar über alle Berufe, Branchen, Karrierelevel und Beschäftigungsumfänge hinweg. Werden diese Faktoren herausgerechnet, ergibt sich der bereinigte Gender Pay Gap, der beschreibt, wie viel geringer der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen im Vergleich zu dem von Männern bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Beschäftigungsumfang ausfällt. In Deutschland lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2025 bei 16 %, der bereinigte bei 6 %.

- Destatis (16.12.2025): Pressemitteilung Nr. 453, www.destatis.de

2. ... und die Familiengründung

Der Gender Pay Gap steigt mit dem Alter der Frauen stetig, besonders stark ist der Anstieg im Zeitraum der Familiengründungsphase: Bis zum 30. Lebensjahr beträgt er etwa 9 %, danach erhöht er sich bis zum Alter von 49 Jahren auf 28 %. Das hängt damit zusammen, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger reduzieren oder unterbrechen, weil sie sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern. Das hat längerfristige finanzielle Einbußen zur Folge: Die sogenannte „Motherhood Lifetime Penalty", also die Einkommenslücke zwischen Frauen ohne und Frauen mit Kindern, beträgt rund 40 % bei einem Kind und bis zu 70 % bei drei Kindern zuungunsten der Mütter. Werden Frauen unter 30 Jahren erstmals Mutter, wirkt sich das im Vergleich zu Frauen, die später im Leben ihr erstes Kind bekommen, zusätzlich negativ auf ihre Karriere- und Einkommensentwicklung aus.

- DIW Berlin (2020): Wochenbericht 10/2020, S. 137-145, www.diw.de
- Bertelsmannstiftung (2024): Factsheet Gleichstellung am Arbeitsmarkt, www.bertelsmann-stiftung.de
- ZEW (24.10.2025): Einkommensverlust nach Geburt weit höher als bisher gedacht, www.zew.de

3. ... und die Sorgearbeit

Frauen verbringen knapp 30 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit, Männer hingegen 21 Stunden pro Woche. Zu dieser unbezahlten Arbeit zählt insbesondere die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie klassische Hausarbeit wie Kochen, Putzen und Wäschewaschen. Der sogenannte „Gender Care Gap" beträgt damit 44,3 %. Frauen haben folglich weniger Zeit für Erwerbsarbeit zur Verfügung und sind wesentlich häufiger in Teilzeit erwerbstätig als Männer: Die Teilzeitquote bei Frauen beträgt 49 %, bei Männern hingegen lediglich 12 %. Das wirkt sich negativ auf das Einkommen und die berufliche Entwicklung von Frauen aus und befeuert damit den Gender Pay Gap.

- Destatis (19.05.2025): Pressemitteilung Nr. 175, www.destatis.de
- Destatis (28.03.2024): Pressemitteilung Nr. 073, www.destatis.de

4. ... und die Bewertung Frauentypischer Berufe

Frauendominierte Berufe werden systematisch schlechter bewertet und finanziell entlohnt als männerdominierte Berufe, und das auch bei ähnlichem Anforderungs- und Belastungsniveau. Sprich: Frauen arbeiten in schlechter bezahlten Berufen – und Berufe werden schlechter bezahlt, weil sie frauendominiert sind. Diese Unterbewertung und Unterfinanzierung frauendominierter Berufe stellt eine Ursache für den Gender Pay Gap dar. Zu diesen Berufen zählen unter anderem personenbezogene und soziale Dienstleistungen wie in der Pflege oder Erziehung – Berufe, die ein hohes Anforderungs- und Belastungsniveau mitbringen und für eine funktionierende Gesellschaft unabdingbar sind.

- Hans-Böckler-Stiftung (2018): „Comparable Worth", www.wsi.de

5. ... und Role Models

Sowohl in Führungspositionen als auch in männerdominierten, besser bezahlten Berufen fehlen weibliche Vorbilder. Nur 29,1 % 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 % liegt, danach nimmt er stetig ab. In den Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren liegt er bei etwa 30 %, bei den 55- bis 64-Jährigen bei 26,1 % und bei den 65- bis 74-Jährigen schließlich bei 24 %. In den gut bezahlten MINT-Berufen sieht es noch schlechter aus: Nur 16,4 % aller Beschäftigten in den MINT-Berufen sind weiblich.

- IW Köln (21.05.2025): MINT-Frühjahrsreport 2025, www.iwkoeln.de
- Destatis (o. A.): Frauen in Führungspositionen, www.destatis.de

6. … und Abhängigkeiten in Paarbeziehungen

Der Gender Pay Gap erschwert und verhindert die finanzielle Eigenständigkeit von Frauen und führt dadurch oft zu finanziellen Abhängigkeiten in Paarbeziehungen. So liegt bei etwa 20 % der abhängig beschäftigten Frauen im Haupterwerbsalter das Monatseinkommen unterhalb des Existenzminimums für eine erwachsene Person, und rund 50 % können ihre eigene Existenz langfristig nicht sichern. Drastisch wird dies im Falle einer Trennung oder des Tods des Partners, wenn Frauen zuvor nicht finanziell abgesichert waren und in die Armut rutschen. Darüber hinaus belegen Studien, dass finanzielle Abhängigkeit das Risiko von Gewalt in Paarbeziehungen erhöht – denn wer finanziell nicht eigenständig ist, kann eine Gewaltbeziehung erschwert verlassen. Dass dies dringend angegangen werden muss, zeigt das Bundeslagebild des BKA aus dem Jahr 2024, laut dem in dem Jahr mehr als 187.000 Frauen Opfer von häuslicher Gewalt wurden.

- BKA (21.11.2025): Polizeilich erfasste Gewalt gegen Frauen nimmt weiter zu, www.bka.de
- Aizer, A. (2010): The Gender Wage Gap and Domestic Violence, www.researchgate.de
- DGB Frauen (2025): Eigenständige Existenzsicherung, www.frauen.dgb.de
- Heron, R. L. et al. (2022): Why Do Female Domestic Violence Victims Remain in or Leave Abusive Relationships? www.pure.rug.nl

7. … und Altersarmut

Das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften, auch „Gender Pension Gap" genannt, lag in Deutschland 2024 bei rund 25,8 %. Die Alterseinkünfte von Frauen waren damit durchschnittlich etwa ein Viertel niedriger als die von Männern. Werden Hinterbliebenenrenten und -pensionen ausgeklammert, sind es sogar 36,9 %. 2023 galten etwa 21 % der Frauen ab 65 Jahren als armutsgefährdet, bei den Männern waren es etwa 16 %. Diese Zahlen sind eine direkte Folge des Gender Pay Gaps – denn wer über das Erwerbsleben einen geringen Stundenlohn hat und die Erwerbszeit reduziert oder unterbricht, zahlt weniger in die Altersvorsorge ein und landet dementsprechend häufiger in Altersarmut.

- DIW Berlin (08.10.2025): Grundrentenberechtigte sind häufiger erwerbstätig als andere Rentner*innen, www.diw.de
- Destatis (02.10.2025): Pressemitteilung Nr. 054, www.destatis.de

8. … im Zusammenspiel mit Migration und sozialer Herkunft

Das Geschlecht ist nicht der einzige Faktor, der sich negativ auf das Einkommen auswirken kann. Auch der sozioökonomische Hintergrund – also Beruf, Einkommen, Vermögen und Bildung der Eltern – hat Folgen für die Chancen in Schule, Ausbildung, Studium und der beruflichen Karriere. So beginnen Kinder aus akademischen Haushalten wesentlich häufiger ein Studium und schließen es häufiger erfolgreich ab als Kinder aus nicht-akademischen Haushalten. Ähnliches gilt für einen Migrationshintergrund: Personen aus den Asylherkunftsländern verdienen durchschnittlich weniger als andere Beschäftigte in Berufen mit vergleichbarem Bildungs- und Anforderungsniveau. Ebenso verdienen eingewanderte Personen, die als Expertinnen und Experten arbeiten, weniger als andere Beschäftigte, was insbesondere Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit betrifft. Frauen, die zusätzlich einen nicht-akademischen oder einen Migrationshintergrund haben, sind also nochmal stärker vom Gender Pay Gap betroffen als Frauen, auf die das nicht zutrifft.

- DIW Berlin (2023):Wochenbericht 42/2023, www.diw.de
- Spitaleri, L. (2022): Der Migrant-Gender-Pay-Gap, www.minor-kontor.de

9. … in Ost- und Westdeutschland

Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es deutliche Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gaps. 2025 lag er im Osten bei 5 % und im Westen bei 17 %. Das hängt unter anderem damit zusammen, dass Frauen und Männer im Osten Sorgearbeit paritätischer aufteilen, die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen durchschnittlich kürzer sind und Frauen dort häufiger in Vollzeit einer Erwerbsarbeit nachgehen. Einschränkend muss allerdings angemerkt werden, dass Frauen und Männer in Ostdeutschland wesentlich weniger verdienen als in Westdeutschland, und allgemein geringere Stundenlöhne auch mit einem niedrigeren Gender Pay Gap einhergehen können.

- Destatis (16.12.2025): Pressemitteilung Nr. 453, www.destatis.de
- DIW Berlin (2023): Wochenbericht 9/2023, www.diw.de
- Destatis (o. A.): Verdienstunterschiede zwischen Ost und West, www.destatis.de

10. … im europäischen Vergleich

Der europäische Gender Pay Gap beträgt rund 12 %. Mit 16 % liegt Deutschland damit auf einem der letzten Plätze: Höher sind nur die Gender Pay Gaps in Lettland (19 %), Österreich, Tschechien und Ungarn (jeweils 18 %). Besser sieht es beispielsweise in Rumänien (4 %), Italien (2 %) und Belgien (1 %) aus. In Luxemburg verdienten Frauen im Jahr 2022 sogar 1 % mehr als Männer.
Die Ursachen für diesen niedrigen Gender Pay Gap sind jedoch sehr unterschiedlich und liegen teils auch an einer gleichermaßen schlechten Bezahlung von Frauen und Männern oder einer niedrigen Beschäftigungsquote von Frauen. Ein niedriger Gender Pay Gap ist also nicht in allen Fällen auf tatsächliche Gleichberechtigung zurückzuführen.

- Destatis (o. A.): Gender Pay Gap: Deutschland bleibt eines der EU-Schlusslichter, www.destatis.de

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend