



# Kraemers Klartext

Cross-Asset- und Strategy-Research

## Heute ist Equal Pay Day

### Die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen bleiben hoch

Heute, am 7. März, ist [Equal Pay Day](#). Denn heute sind 18 % des Jahres 2025 vorbei – ja, wirklich! –, und bei 18 % lag 2023 auch der sogenannte Gender Pay Gap (GPG), also die durchschnittliche Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen. Mit anderen Worten: Bis heute Morgen waren Frauen in Deutschland im Vergleich zu Männern quasi ehrenamtlich beschäftigt.

#### Der Gender Pay Gap: eine erste Annäherung

Was die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt angeht, ist Deutschland durchaus überdurchschnittlich. 75 % der Frauen sind erwerbstätig. Der OECD Durchschnitt liegt bei 71 %. Aber was den sogenannten GPG angeht, stehen wir nicht so toll da. Der GPG liegt in Deutschland konstant oberhalb der internationalen Norm (siehe Abb. 1). Immerhin ist seit 30 Jahren ein kontinuierlicher Abwärtstrend zu erkennen. Aber der Fortschritt läuft im Schneckentempo. Schreiben wir den Trend der vergangenen drei Jahrzehnte fort, würde der GPG in Deutschland erst in rund 90 Jahren verschwinden. Zudem ist die zuvor positive Entwicklung seit der Pandemie wieder rückläufig (siehe Abb. 2).

#### Weshalb der Gender Pay Gap noch immer so hoch ist

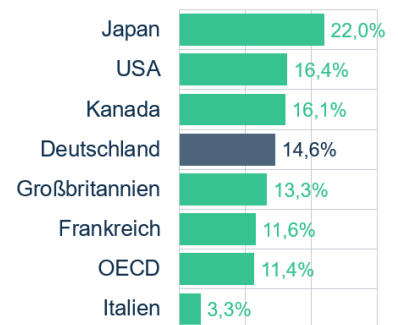
Natürlich liegt der Einwand nahe, hier würden Äpfel mit Birnen verglichen. Dies stimmt zum Teil auch. Denn der berufliche Werdegang von Frauen und Männern ist noch immer sehr unterschiedlich. Vergleicht man die Verdienste beider Geschlechter mit gleichen Qualifikationen, Karriereniveaus, Berufen und demselben Beschäftigungsumfang, schrumpft der so bereinigte GPG. Aber auch dann gilt noch lange nicht das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Weitgehende

**Dr. Moritz Kraemer**

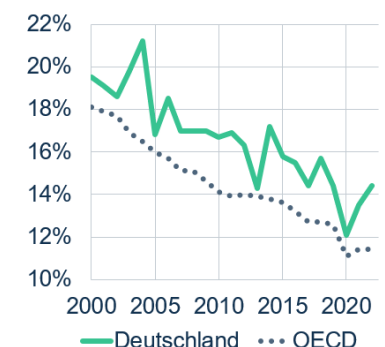
Chefvolkswirt und Leiter Research

LBBWResearch@LBBW.de

7. März 2025

**Abb. 1: Gender Pay Gap  
in den G7-Ländern**

Quelle: [OECD](#), LBBW Research.  
(Definition: % des Medianeinkommens der Männer. Die OECD Definition unterscheidet sich von der Definition, auf die im ersten Absatz Bezug genommen wird)

**Abb. 2: Gender Pay Gap  
im Zeitablauf**

Quelle: [OECD](#), LBBW Research

Gleichheit existiert nur in den unteren Einkommenssegmenten, in denen Mindestlöhne oder Tarifverträge vorherrschen.

Frauen arbeiten überproportional oft in Teilzeit. Das bedeutet auch, dass das Vorankommen in der Karriere schwerer ist. Je höher man in der Hierarchie geht, desto seltener sind Frauen anzutreffen. Erschwerend kommt hinzu, dass Frauen den Löwenanteil der unbezahlten sogenannten Care Arbeit machen, also etwa Kinder großziehen oder Eltern pflegen, aber auch „das bisschen Haushalt“, Einkaufen, Wäsche und so weiter.

Frauen haben auch eine höhere Affinität zu Berufen, in denen die Verdienstaussichten eher mau sind – von Zahnarthelferinnen über Erzieherinnen bis zu Friseurinnen. Es fängt also schon früh mit tradierten Rollenbildern an. Der Anteil von Frauen in Deutschland, die [technische Fächer](#) studieren, gehört innerhalb der OECD zu den niedrigsten überhaupt. Der typische Lohnunterschied in frauen- und männerdominierten Berufen ist ein wichtiger Faktor des strukturellen GPG und hilft, die Hartnäckigkeit des Verdienstunterschieds zu verstehen.

### Was die Politik unternehmen kann

Die Politik kann helfen, Arbeit für Frauen einfacher und attraktiver zu machen. Dazu zählt eine bessere Versorgung mit Betreuungsangeboten für Kinder und Senioren. Mütter von Schulkindern arbeiten im Durchschnitt wöchentlich vier bis sechs Stunden weniger als gewünscht. Gesamtwirtschaftlich entspricht das einem ungenutzten Potenzial von [645.000](#) Vollzeitstellen. Aber auch die Beseitigung kontraproduktiver finanzieller Anreize, wie etwa durch das Ehegattensplitting hervorgerufen, gehören auf den Prüfstand. Und schließlich tut sich die Politik selbst nicht gerade als Vorbild hervor: Im neuen Bundestag sind nur noch [32 % der Abgeordneten](#) weiblich, viel weniger als vor zehn Jahren. Die Spanne reicht dabei von 12 % (AfD) bis 61 % (Grüne)!

#### Disclaimer:

Diese Publikation richtet sich ausschließlich an Empfänger in der EU, Schweiz und in Liechtenstein. Diese Publikation wird von der LBBW nicht an Personen in den USA vertrieben und die LBBW beabsichtigt nicht, Personen in den USA anzusprechen.

Aufsichtsbehörden der LBBW: Europäische Zentralbank (EZB), Sonnemannstraße 22, 60314 Frankfurt am Main und Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Graurheindorfer Str. 108, 53117 Bonn / Marie-Curie-Str. 24-28, 60439 Frankfurt.

Diese Publikation beruht auf von uns nicht überprüfbaren, allgemein zugänglichen Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Sie gibt unsere unverbindliche Auffassung über den Markt und die Produkte zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses wieder, ungeachtet etwaiger Eigenbestände in diesen Produkten. Diese Publikation ersetzt nicht die persönliche Beratung. Sie dient nur Informationszwecken und gilt nicht als Angebot oder Aufforderung zum Kauf oder Verkauf. Für weitere zeitnähere Informationen über konkrete Anlagemöglichkeiten und zum Zwecke einer individuellen Anlageberatung wenden Sie sich bitte an Ihren Anlageberater.

**Wir behalten uns vor, unsere hier geäußerte Meinung jederzeit und ohne Vorankündigung zu ändern. Wir behalten uns des Weiteren vor, ohne weitere Vorankündigung Aktualisierungen dieser Information nicht vorzunehmen oder völlig einzustellen.**

Die in dieser Ausarbeitung abgebildeten oder beschriebenen früheren Wertentwicklungen, Simulationen oder Prognosen stellen keinen verlässlichen Indikator für die künftige Wertentwicklung dar.

Die Entgegennahme von Research Dienstleistungen durch ein Wertpapierdienstleistungsunternehmen kann aufsichtsrechtlich als Zuwendung qualifiziert werden. In diesen Fällen geht die LBBW davon aus, dass die Zuwendung dazu bestimmt ist, die Qualität der jeweiligen Dienstleistung für den Kunden des Zuwendungsempfängers zu verbessern.

## Wichtige Ursachen: Teilzeit, Berufswahl, Care Arbeit

## Ohne Reformen wird es nicht gehen

Ein ausführlicher Blickpunkt zum Thema Gender Pay Gap und Gender Pension Gap erscheint parallel.

Den dazugehörigen Podcast können Sie sich [hier](#) anhören.

Gerne auf LinkedIn verbinden, einfach QR-Code scannen

