

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Martin Reichardt, Sebastian Maack, Gereon Bollmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 21/5239 –**

Fragen zum Umgang der Bundesregierung mit in Deutschland zu beobachtenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern

Vorbemerkung der Fragesteller

Ende Februar 2026 meldeten sich sowohl die Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Karin Prien, als auch die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Ferda Ataman, anlässlich des sogenannten ‚Equal Pay Days öffentlich zu Wort.

Die Bundesministerin nannte „gleiche Löhne für Frauen und Männer eine Frage des Respekts“ (www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/equal-pay-day-prien-100.html, zuletzt abgerufen am 4. März 2026).

Ferda Ataman forderte: „Wir brauchen mehr Lohntransparenz bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Nur so können wir die Ungleichheit beseitigen. Frauen müssen wissen, wie ihre männlichen Kollegen bezahlt werden, damit sie sich gegen Benachteiligung wehren können – auch in kleinen Betrieben“ (www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2026/20260227_Equal_Pay_Day.html, zuletzt abgerufen am 4. März 2026).

In einer Pressemitteilung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde darauf hingewiesen, dass der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland konstant bei 16 Prozent liege (www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2026/20260227_Equal_Pay_Day.html, zuletzt abgerufen am 4. März 2026). Bei dieser Größe handelt es sich um den sogenannten „unbereinigten“ Gehaltsunterschied. Der sogenannte „bereinigte“ Gehaltsunterschied, der Differenzen bei Qualifikation, Berufserfahrung und Tätigkeit mitberücksichtigt, liegt in Deutschland bei etwa 6 Prozent (www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/gender-pay-gap-120.html, zuletzt abgerufen am 4. März 2026).

Unter der Überschrift „Gleichstellungsstrategie“ hält der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD fest: „Wir wollen gleichen Lohn und gleiche Arbeit für Frauen und Männer verwirklichen [...] Wir wollen strukturelle Benachteiligungen für Frauen im Alltag beseitigen und dafür sorgen, dass unbezahlte Arbeit, wie Kinderbetreuung und Pflege, fairer verteilt wird“ (www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf, zuletzt abgerufen am 5. März 2026).

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 24. April 2026 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 21. Legislaturperiode vorgenommen, gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer bis 2030 zu verwirklichen. Die Pflicht zur gleichen Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist nicht nur seit langem geltendes Recht, sie steht auch für die notwendige Transformation des Arbeitsmarktes, die Geschlechtergleichstellung als ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft versteht. Denn gleiche Erwerbschancen und faires Entgelt sind in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels als Folge des demographischen Wandels wichtige Wirtschafts- und Wettbewerbsfaktoren.

Zum Abbau der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern verfolgt die Bundesregierung einen ganzheitlichen Ansatz. Die vielfältigen Ursachen für die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in Deutschland erfordern eine breite Strategie. In den letzten Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen angestoßen und durchgeführt, um insgesamt an den Ursachen des Gender-Pay-Gaps anzusetzen und die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben sowie die wirtschaftliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Dazu zählen u. a. die Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, die weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (EU) 2019/1158, der andauernde Ausbau und die qualitative Verbesserung der Kindertagesbetreuung sowie der Abbau von Geschlechterstereotypen in der Berufs- und Studienwahl bzw. -orientierung und motivierende Maßnahmen für Mädchen und junge Frauen für den MINT-Bereich.

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, rund 16 Prozent (Ost: 5 Prozent/West: 17 Prozent, Stand: 2025).

Hinter dieser sogenannten unbereinigten Entgeltlücke stehen strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und im Übrigen gleichen Merkmalen (Beruf, Branche, Beschäftigungsumfang und Karrierelevel) beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2025 immer noch 6 Prozent (sogenannte bereinigte Entgeltlücke, Stand: 2025). Auch wenn diese statistisch bereinigte Entgeltlücke nicht mit Entgeltbenachteiligung in dieser Höhe gleichzusetzen ist, handelt es sich um ein klares Indiz dafür, dass die Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes in der Praxis in vielen Bereichen nicht verwirklicht ist.

1. Welche konkreten Anhaltspunkte hat die Bundesregierung dafür, dass in Deutschland bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aufgrund fehlenden bzw. mangelnden Respekts gegenüber Frauen existieren?

Dem Gender-Pay-Gap liegen verschiedene Ursachen zugrunde. Der unbereinigte Gender-Pay-Gap geht auf strukturelle Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen Männern und Frauen zurück. Hierzu zählen die Teilzeiterwerbsquote, das Berufswahlverhalten oder auch der geschlechtsspezifische Verlauf von Erwerbsbiografien, insbesondere begründet durch die höhere Übernahme von Kinderbetreuungs- oder Pflegezeiten durch Frauen.

Berücksichtigt man diese Unterschiede, verbleibt ein statistisch messbarer Unterschied von 6 Prozent (bereinigter Gender-Pay-Gap).

2. Hält es die Bundesregierung für möglich, dass bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland das Ergebnis individueller Entscheidungen aufgrund von Wahlfreiheit von Paaren sowie alleinstehenden Männern und Frauen sein können, und
 - a) wenn ja, aus welchen Gründen,
 - b) wenn nein, weshalb nicht?

3. Sieht die Bundesregierung in ihrem erklärten Wunsch und Ziel, bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland gänzlich zu beseitigen, keine Gefahr, zur Erreichung ihres Zieles Maßnahmen ergreifen zu müssen, die die Wahlfreiheit von Paaren sowie alleinstehenden Männern und Frauen bezüglich ihrer Lebens- und Berufsentscheidungen einschränken würden, und
 - a) wenn ja, aus welchen Gründen,
 - b) wenn nein, weshalb nicht?

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des Sinnzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung strebt gemäß Koalitionsvertrag an, gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer bis 2030 zu verwirklichen.

Die freie Wahl von Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte ist grundrechtlich geschützt (Artikel 12 Absatz 1 GG). Ein unmittelbarer staatlicher Eingriff in individuelle Berufswahlentscheidungen kommt daher nicht in Betracht.

Maßnahmen der Bundesregierung zielen entsprechend darauf, Wahlfreiheit faktisch zu stärken, indem z. B. strukturelle Hürden reduziert und Rahmenbedingungen verbessert werden (z. B. durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

4. Sieht die Bundesregierung in ihrem erklärten Wunsch und Ziel, bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland gänzlich zu beseitigen, keine Gefahr des Verstoßes gegen die Freiheit von Arbeitgebern, individuelle und erfahrungsbasierte Entscheidungen bei der Bestimmung von Arbeitnehmerlöhnen zu treffen, und
 - a) wenn ja, aus welchen Gründen,
 - b) wenn nein, weshalb nicht?

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer bis 2030 zu verwirklichen. Lohnunterschiede müssen sachlich und dürfen nicht geschlechtsspezifisch begründet sein. Dieses Prinzip entspricht neben verschiedenen europarechtlichen Regelungen insbesondere dem Artikel 3 Absatz 2 und Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) und bindet entsprechend Arbeitgeber bei der Lohnfestsetzung.

5. Sieht die Bundesregierung in ihrem erklärten Wunsch und Ziel, bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland gänzlich zu beseitigen, einen Verstoß gegen das Leistungsprinzip der Sozialen Marktwirtschaft, und
 - a) wenn ja, aus welchen Gründen,
 - b) wenn nein, weshalb nicht?

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer bis 2030 zu verwirklichen. Die Bundesregierung bewertet es als eine Einschränkung des Leistungsprinzips, wenn gleiche oder gleichwertige Arbeit ausschließlich aufgrund des Geschlechts einer Person nicht gleich bezahlt wird.

6. Sieht die Bundesregierung in ihrem erklärten Wunsch und Ziel, bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland gänzlich zu beseitigen, eine Gefahr, die Stabilität von Familien zu schwächen und damit gegen Artikel 6 Absatz 1 des Grundgesetzes (GG) zu verstoßen, und
 - a) wenn ja, aus welchen Gründen,
 - b) wenn nein, weshalb nicht?

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, gleichen Lohn für gleiche Arbeit bis 2030 für Frauen und Männer zu verwirklichen.

Artikel 6 GG schützt Ehe und Familien in besonderer Weise. Er gewährleistet die Freiheit von Familien, ihre Lebens- und Erwerbsmodelle selbstbestimmt zu gestalten. Er schreibt keine bestimmten wirtschaftlichen Strukturen innerhalb der Familie vor.

Die Bundesregierung nimmt mit ihren Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Entgeltgleichheit den Wunsch von Männern und Frauen ernst, wirtschaftliche Eigenständigkeit zu verwirklichen. Dass wirtschaftliche Eigenständigkeit in der Bevölkerung ein hoher Wert ist, zeigt die SINUS-Studie „Auf eigenen Füßen stehen“ (2025). Diese verdeutlicht, dass wirtschaftliche Eigenständigkeit 92 Prozent der Bevölkerung persönlich wichtig ist. Dies gilt für Männer wie Frauen gleichermaßen.

7. Aus welchen Gründen wird in öffentlichen Verlautbarungen von Vertretern der Bundesregierung bzw. von Bundesbehörden und Bundesstiftungen lediglich auf den Prozentsatz des unbereinigten Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen hingewiesen (vgl. Arbeitsbericht der Bundesstiftung Gleichstellung für die 20. Legislaturperiode mit Stellungnahme der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 20/11860, S. 8), folgt dies einer abgestimmten Sprachregelung, wenn ja, wann genau, und von welcher Instanz genau wurde diese eingeführt?

Äußerungen der Bundesregierung zur Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern erfolgen ressortabgestimmt und hängen vom Kontext der Darstellung ab. In wissenschaftlichen oder politischen Fachkontexten werden regelmäßig neben dem unbereinigten auch der bereinigte Lohnunterschied und die dahinterliegenden Faktoren (z. B. Teilzeit, Berufswahl, Erwerbsbiografien) berücksichtigt. Eine vorgegebene Sprachregelung zu Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männer für Bundesbehörden oder -stiftungen gibt es nicht. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

8. Liegen der Bundesregierung konkrete Zahlen oder Anhaltspunkte dafür vor, dass in Deutschland bestehende Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen hauptsächlich auf die älteren Alterskohorten zurückzuführen sind (vgl. dazu www.welt.de/kultur/plus69b1620c8495f6cf24346af5/es-ist-als-ob-die-oeffentlichkeit-nicht-akzeptieren-will-wie-hilfsbeduerftig-junge-kerle-sind.html, zuletzt abgerufen am 13. März 2026), und wenn ja, welche sind dies?
9. Liegen der Bundesregierung konkrete Zahlen oder Anhaltspunkte dafür vor, dass der sogenannte Gender-Pay-Gap in jüngeren Alterskohorten in Deutschland nicht anzutreffen ist bzw. sich in diesen zugunsten von Frauen umgekehrt hat (www.welt.de/kultur/plus69b1620c8495f6cf24346af5/es-ist-als-ob-die-oeffentlichkeit-nicht-akzeptieren-will-wie-hilfsbeduerftig-junge-kerle-sind.html, zuletzt abgerufen am 13. März 2026), und
 - a) wenn ja, welche sind dies,
 - b) wenn ja, weshalb hält die Bundesregierung daran fest, in Deutschland bestehende Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen durch politische Maßnahmen ausmerzen zu wollen?

Die Fragen 8 und 9 werden aufgrund des Sinnzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das Statistische Bundesamt zeigt auf Basis der Verdiensterhebung (Auswertung 2025), dass der Gender-Pay-Gap stark vom Alter abhängt: Bei den 25- bis unter 30-Jährigen beträgt der Verdienstunterschied rund 4 Prozent. In der Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen verdoppelt er sich auf etwa 8 Prozent und steigt bis auf 22 Prozent bei den 50- bis unter 55-Jährigen. Damit ist der Gender-Pay-Gap in jüngeren Alterskohorten zwar deutlich geringer als in älteren, verschwindet jedoch nicht vollständig, sondern bleibt auch bei Jüngeren bestehen.*

Die vergleichsweise geringe Entgeltlücke bei unter 30-Jährigen lässt sich unter anderem durch die heute höheren Bildungsabschlüsse von Frauen erklären. Gleichzeitig deutet der starke Anstieg im weiteren Erwerbsverlauf darauf hin, dass insbesondere die Phase der Familiengründung weiterhin ein zentraler Treiber für die anhaltenden Lohnunterschiede ist.

Während die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Männern mit zunehmendem Alter deutlich stärker steigen, verläuft die Lohnentwicklung bei Frauen flacher. Dieser Verlauf ist seit Jahren stabil in empirischen Analysen** für Deutschland zu beobachten und spricht dafür, dass sich die Lohnlücke nicht automatisch im Zeitverlauf „ausgleicht“. Vielmehr entstehen die Unterschiede typischerweise ab dem Eintritt in die Familienphase durch reduzierte Arbeitszeiten, Erwerbsunterbrechungen und unterschiedliche Karriereverläufe.

Die Auswertungen stützen insofern den ganzheitlichen Ansatz der Bundesregierung zur Bekämpfung der vielfältigen Ursachen der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern (vgl. Vorbemerkung).

* Vgl. Statistisches Bundesamt; <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/table/62361-0047/>, zuletzt abgerufen am 13. April 2026.

** Vgl. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.948163.de/dwr-25-18-1.pdf; https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.741904.de/dwr-20-10.pdf; https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.867438.de/dwr-23-9.pdf; https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html; zuletzt abgerufen am 13. April 2026.

10. Hat die Bundesregierung eine Auffassung zu dem erklärten Ziel von Ferda Ataman, dass Bewerber künftig vor Bewerbungsgesprächen über das Einstiegsgehalt bzw. die jeweilige Gehaltsspanne der angestrebten Stelle informiert sein müssen (www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2026/20260227_Equal_Pay_Day.html, zuletzt abgerufen am 4. März 2026), wenn ja, sieht sie darin eine Gefahr für die unternehmerische Freiheit in Deutschland, und wenn nein, weshalb nicht?
11. Beabsichtigt die Bundesregierung, zu dem erklärten Ziel von Ferda Ataman, dass Bewerber künftig vor Bewerbungsgesprächen über das Einstiegsgehalt bzw. die jeweilige Gehaltsspanne der angestrebten Stelle informiert sein müssen, einen Gesetzentwurf vorzulegen, und
 - a) wenn ja, wann wird dieser Gesetzentwurf nach derzeitigem Planungsstand vorliegen,
 - b) wenn nein, weshalb nicht?
12. Steht die Bundesregierung inhaltlich hinter dem von Ferda Ataman getätigten Aufruf, nach dem Frauen in Deutschland wissen müssen, wie viel ihre männlichen Betriebskollegen verdienen (www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2026/20260227_Equal_Pay_Day.html, zuletzt abgerufen am 4. März 2026), und wenn ja, sieht die Bundesregierung in einer solchen Forderung keinerlei Gefahren bezüglich der Verschlechterung des Betriebsklimas, etwa durch Neid, Missgunst und eine Überfokussierung auf die Gehaltsthematik?

Die Fragen 10, 11 und 12 werden aufgrund des Sinnzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung kommentiert die Aussagen von Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung nicht. Die Unabhängige Beauftragte für Antidiskriminierung ist fachlich und rechtlich unabhängig.

13. Ist der Bundesregierung bekannt, dass von Ökonomen auch vertreten wird, dass die trotz jahrzehntelanger Presse- und Regierungskampagnen fortbestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern weder gezielter noch unwillkürlicher Diskriminierung von Frauen, sondern unterschiedlicher, bewusster Prioritätensetzungen von Frauen und Männern geschuldet sind (www.insm.de/aktuelles/oekonomenblog/gender-pay-gap-noch-immer-geht-die-debatte-um-die-lohnluecke-am-problem-vorbei, zuletzt abgerufen am 5. März 2026), und
 - a) wenn ja, welche eigene Auffassung hat sie sich hierzu erarbeitet,
 - b) wenn nein, weshalb forciert sie dann dennoch ihre Gleichstellungsstrategie?
14. Ist der Bundesregierung bekannt, dass Ökonomen als Grund für die fortbestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auch angeben, dass viele Frauen kompetitive Situationen am Arbeitsmarkt meiden und sich bewusst und aus eigenem Antrieb dafür entscheiden, in Teilzeit zu arbeiten (www.nzz.ch/schweiz/man-unterscheidet-nicht-zwischen-dem-ceo-eines-grosskonzerns-und-der-geschaeftsfuehrerin-eines-kmu-ld.1722564, zuletzt abgerufen am 5. März 2026), und wenn ja, aus welchen Gründen sind diese Beobachtungen für die Bundesregierung nicht handlungsleitend?

Die Fragen 13 und 14 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Hinter der sogenannten unbereinigten Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern stehen verschiedene strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unter-

schiede (vgl. auch Antwort zu den Fragen 2 und 3). Die Beseitigung bzw. der Abbau der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bleibt daher eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die an die vielfältigen Ursachen anknüpft. Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren zahlreiche entsprechende Maßnahmen in Angriff genommen (vgl. Vorbemerkung).

15. Steht die Bundesregierung mit Regierungen von Staaten im Austausch, die bezüglich der Versuche, die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch politische Maßnahmen auszugleichen, gemeinhin als vorbildlich gelten, in denen aber – wie etwa im Fall Schwedens ([www.ndr.de/nachrichten/info/schweden-als-vorzeigeland-fuer-lohngerechtigkeit, audio-429264.html](http://www.ndr.de/nachrichten/info/schweden-als-vorzeigeland-fuer-lohngerechtigkeit,audio-429264.html), zuletzt abgerufen am 5. März 2026) – dennoch die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nicht aufgehoben werden konnte, und wenn ja, welche Schlussfolgerungen hat die Bundesregierung aus diesem Austausch hinsichtlich ihrer Gleichstellungsstrategie gezogen?

Die Förderung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gehört zu den gleichstellungspolitischen Themen, zu denen die Bundesregierung sich bei verschiedenen Anlässen mit anderen Ländern austauscht. Die Bundesregierung interessiert sich dabei auch für die Erfahrungen und Ansätze von Ländern, in denen die unbereinigte Entgeltlücke besonders niedrig ist und/oder denen es gelungen ist, die Entgeltlücke zu senken. In Schweden hat sich die unbereinigte Entgeltlücke gemäß offizieller Statistik zwischen 2005 und 2024 um 6,1 Prozentpunkte auf 10,2 Prozent verringert.*

Im EU-Vergleich gehörte Deutschland 2024 zu den Ländern mit dem höchsten Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männern.**

16. Kann die Bundesregierung ausschließen, dass in Bundesbehörden gegenwärtig nicht „gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Männer und Frauen“ gezahlt wird, und wenn nein, weshalb nicht?

Die Bundesregierung liegen dazu keine Erkenntnisse vor.

17. Liegen der Bundesregierung Zahlen darüber vor, wie hoch bei in Bundesbehörden tätigen Beamten und weiteren dort Beschäftigten die unbereinigte und die bereinigte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen insgesamt ist, und wenn ja, welche sind dies?

Der Bundesregierung liegen dazu keine Zahlen vor.

18. Liegen der Bundesregierung Zahlen darüber vor, wie hoch bei Soldaten der Bundeswehr die unbereinigte und die bereinigte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen insgesamt ist, und wenn ja, welche sind dies?

Der Bundesregierung liegen dazu keine Zahlen vor.

* <https://www.mi.se/publikationer/lonskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2024-2/>, zuletzt abgerufen am 9. April 2026.

** <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html>, zuletzt abgerufen am 9. April 2026.

19. Hat die Bundesregierung Kenntnisse darüber, ob ihre Annahme der landesweit fortwährenden Lohndiskriminierung von Frauen sich in statistisch nachweisbar höheren Anstellungszahlen von Frauen niederschlägt (die für Arbeitgeber „günstiger“ sein dürften, folgt man der Annahme der landesweiten Lohndiskriminierung von Frauen), und wenn ja, welche sind dies?

Die von den Fragestellenden unterstellte Annahme, dass die Bundesregierung von einer flächendeckenden, bewussten Lohndiskriminierung durch Arbeitgeber ausgeht, wird zurückgewiesen. Bestehende Lohnunterschiede lassen sich häufig durch strukturelle Faktoren und unterschiedliche Erwerbsbiografien erklären (siehe Vorbemerkung der Bundesregierung). Zudem können Entgeltunterschiede die Folge intransparenter und historisch gewachsener Entgeltregelungen sein. Die Bundesregierung geht nicht von einer gezielten Benachteiligung von Frauen bei der Bezahlung aus.

Vor diesem Hintergrund gibt es auch keine belastbaren statistischen Hinweise, dass Frauen aufgrund geringerer Löhne häufiger eingestellt würden. Ein solcher Zusammenhang lässt sich empirisch nicht nachweisen. Einstellungsentscheidungen richten sich in der Praxis vor allem nach Qualifikation, Verfügbarkeit und Arbeitszeitmodellen.