

EqualPay: Bessere Rahmenbedingungen statt Regulierung

Am 27. Februar 2026 ist der „Equal-Pay-Day“, der die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen sichtbar machen will. 2025 liegt diese so genannte Lohnlücke in NRW *unbereinigt* bei 15 Prozent. Bei der Suche nach Gründen geht jedoch häufig unter, dass der Unterschied vor allem an strukturellen Ursachen liegt und nicht am Geschlecht. Hierzu gehören vor allem fehlende Betreuungsangebote, tradiertes Berufswahlverhalten oder steuerliche Fehlanreize. Wichtig ist daher:

- **Klischeefreie Berufs- und Studienwahl ermöglichen:** Es gilt, tradierte Rollenklischees und Geschlechterstereotypen auch bei der Berufs- und Studienwahl aufzubrechen. Junge Frauen sollten klischeefrei über Karriere- und Verdienstmöglichkeiten informiert werden, insbesondere in MINT-Berufen.
- **Erwerbsanreize setzen:** Die negativen Erwerbsanreize im Steuer- und Beitragsrecht zementieren die tradierte Rollenverteilung. Daher sollten die Fehlanreize insbesondere bei der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung für Ehepartner und beim Ehegattensplitting gemindert werden.
- **Betreuungsangebote verbessern:** Ein gutes Betreuungsangebot sichert die Möglichkeit für beide Eltern, in Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig zu sein und somit mehr zu verdienen. Die Betreuung in Kitas und Schulen muss daher flächendeckend, verlässlich und qualitativ hochwertig sein.
- **Personalpolitik familienfreundlich gestalten:** Starre gesetzliche Vorgaben bei der Arbeitszeit bremsen eine gute Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Flexibilisierung der Arbeitszeit und mobiles Arbeiten sind etablierte Instrumente. Hier brauchen wir bessere Rahmenbedingungen und nicht mehr Regulierung.
- **Tarifbindung stärken:** Tarifvertraglich geregelte Eingruppierungen sichern das Prinzip „Gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit“. Gesetzliche Reglementierungen sind jedoch unnötig und würden in die gesetzlich garantierte Tarifautonomie eingreifen.
- **Hindernisse für Frauen in Führungspositionen abbauen:** Um die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen ist es wichtig, Positivbeispiele noch sichtbarer zu machen und Karrierewege durch gezielte Unterstützung und geeignete Instrumente zu erleichtern. Gesetzliche Vorgaben ändern jedoch nichts an den Ursachen.

Fazit:

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – und damit auch später die Rentenlücke – kann nachhaltig nur reduziert werden, wenn die vielfältigen strukturellen Ursachen angegangen werden. Hierfür gibt es verschiedene Hebel. Die Wirtschaft leistet ihren Beitrag. Doch dafür braucht sie auch gute strukturelle Rahmenbedingungen durch die Politik.