

## Pressemitteilung

### **Gleiche Bezahlung jeden Tag – für eine seit Jahren überfällige genderunabhängige Entlohnung und Wertschätzung von Arbeit und Leistung**

**Berlin, 27.02.2026: Am Equal Pay Day 2026 unter dem Motto „Equal Pay Every Day“ setzt sich der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) erneut und mit Nachdruck für eine genderunabhängige Bezahlung ein. Die Benachteiligung bei der Entlohnung gleicher Arbeit ist im Jahr 2026 nicht mehr nachvollziehbar. Die Auswirkungen betreffen oft die gesamte Lebensplanung und haben auch ein enormes psychologisches Ausmaß sowie negative Effekte für den Wirtschaftsstandort Deutschland.**

Ein Blick auf die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum aktuellen Gender Pay Gap (GPG) zeigt deutlich, dass weiterhin große strukturelle Ungleichheiten bestehen: Die Differenz beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst bezahlter Arbeit über Faktoren wie Branchen, Karrierelevel oder Qualifikationen hinweg (unbereinigter GPG) liegt bei 16 %, aber auch bei vergleichbarer Qualifikation, Position oder Alter (bereinigter GPG) verdienen Frauen immer noch 6 % weniger. Keine Berücksichtigung findet in diese Zahlen die unbezahlte Care-Arbeit, was ein noch ganz anderes Bild zeichnen würde, denn Frauen leisten rund 44,3 % mehr davon pro Woche.

Die Folgen dieser tradierten und tief in den gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Strukturen verwurzelten Lohnungleichheiten gehen weit über die reine Zahl auf dem monatlichen Pay Check hinaus. Die strukturelle Benachteiligung betrifft das gesamte Leben von Frauen und hat neben den monetären vor allem auch psychologische Auswirkungen auf die Lebensqualität.

Schon Mädchen erlernen Rollenbilder und ein Gerechtigkeitsempfinden innerhalb der gegebenen gesellschaftlichen Strukturen, sodass die Ungleichheiten bei der Bezahlung und Wertschätzung ihrer Arbeit später eher den eigenen Leistungen zugeschrieben sowie als gegeben hingenommen werden und zu einem geringeren beruflichen Selbstwertgefühl führen.

Aufgrund der genderspezifischen Arbeitsmarktrealitäten arbeiten Frauen überproportional häufig in weniger gut bezahlten Berufen oder in Teilzeit, bewerben sich überqualifiziert auf Stellen, handeln weniger gute Gehälter aus und werden weniger häufig befördert, besonders wenn es um Führungspositionen geht. Verstärkt wird die Situation durch die häufig von Frauen übernommene Care- und Hausarbeit neben dem Beruf, durch die eine permanente Mehrfachbelastung entsteht.

Finanzielle Unsicherheiten und geringere finanzielle Spielräume und Rentenansprüche sowie ein erhöhtes Risiko für Altersarmut sind die Folge, was bestehende finanzielle Abhängigkeiten und Rollenbilder weiter verfestigt. Ebenso prekär sind die psychischen Folgeerscheinungen.

Studien zeigen, dass diese Form der Diskriminierung zu Selbstzweifeln und Zukunftsängsten bis hin zu Angststörungen und Depressionen sowie stressbedingten Symptomen wie Schlafstörungen und chronischer Erschöpfung führen können. Wird Anstrengung dauerhaft weniger belohnt, sinkt zudem das Selbstwirksamkeitsempfinden, was Auswirkungen auf die Motivation haben kann.

Individuelle Anpassungsstrategien wie Verhandlungstrainings oder Branchenwechsel greifen nicht, solange die ungleiche Bezahlung und Wertschätzung von Arbeit ein strukturell verankertes gesellschaftliches Problem darstellen. Was es dringend braucht, ist mehr Transparenz und ein entschlossenes politisches Handeln. Um der genderspezifischen Lohndiskriminierung wirksam entgegenzutreten, müssen alte Muster aufgebrochen, ein öffentliches Bewusstsein geschaffen und die Gleichstellung aller Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt konsequent mitgedacht werden.



Der Abbau geschlechtsstereotyper Berufsbezeichnungen sowie stereotyper Vorstellungen von Führungsqualitäten oder Leistungsfähigkeit, genderübergreifend praktikable Arbeitszeitmodelle, gleichberechtigte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie die Auflösung der sog. Gläsernen Decke, die es Frauen ermöglichen würde, in entscheidenden Positionen Arbeitsbedingungen mit zu verhandeln, wären beispielsweise Maßnahmen, die dazu beitragen könnten, den Gender Pay Gap langfristig zu verringern.

Auch vor dem Hintergrund der gleichbleibend hohen Fehlzeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen und dem zunehmenden Arbeitskräftemangel ist es höchste Zeit gegenzusteuern, um den Wirtschaftsstandort Deutschland langfristig zu stärken. Der BDP wird sich dafür auch in Zukunft stark machen.

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Bettina Genée

Referentin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Phone: +49176 58868222

Mail: [presse@bdp-verband.de](mailto:presse@bdp-verband.de)