



**Geschlechterrollen und strukturelle Unterschiede zwischen Männern und
Frauen in Deutschland**

November 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Rechtliche Gleichstellung.....	3
3. Arbeitsmarkt und Berufswahl.....	4
3.1 Der Gender Pay Gap.....	4
3.2 Berufliche Segregation	4
3.3 Bewertung	5
4. Familie, Kinder und Elternzeit.....	5
4.1 Aufteilung der Elternzeit	5
4.2 Gender Care Gap	5
4.3 Politische Instrumente	6
4.4 Bewertung	6
5. Wehrpflicht und Dienstpflicht	6
6. Gesellschaftliche Rollenbilder und kulturelle Dynamik.....	7
7. Fazit	8
8. Literaturverzeichnis.....	8

1. Einleitung

Die Gleichstellung von Männern und Frauen gehört zu den zentralen Grundwerten der modernen Demokratie. Deutschland gilt international als Vorreiter bei der rechtlichen Gleichstellung, doch die gesellschaftliche Realität zeigt weiterhin Unterschiede in Einkommen, Berufswahl, Elternzeit und sozialer Erwartungshaltung. Während Frauen historisch in der Arbeitswelt strukturell benachteiligt waren, sehen sich Männer in bestimmten Bereichen – etwa Wehrpflicht, Unterhaltspflichten und familiären Rollenbildern – heute mit spezifischen Nachteilen konfrontiert (Allensbach, 2013).

Diese Arbeit verfolgt das Ziel, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland empirisch zu untersuchen. Im Fokus stehen rechtliche, ökonomische und gesellschaftliche Strukturen, die faktisch zu Unterschieden zwischen den Geschlechtern führen. Dabei wird zwischen formaler Gleichstellung (rechtliche Gleichberechtigung) und realer Gleichstellung (gleiche Chancen und Ergebnisse im Alltag) unterschieden (Bünning, 2021).

2. Rechtliche Gleichstellung

Mit der Verabschiedung des Grundgesetzes 1949 wurde in Art. 3 Abs. 2 festgelegt: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“* Der Staat ist verpflichtet, bestehende Benachteiligungen aktiv zu beseitigen (Bundesrepublik Deutschland, 2023). Dies wurde durch zahlreiche Reformen in Arbeits-, Familien- und Beamtenrecht konkretisiert.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 ist das zentrale Instrument des deutschen Antidiskriminierungsrechts. Es verbietet jede Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (§ 1 AGG) und erlaubt nach § 5 AGG sogenannte *positive Maßnahmen*, wenn sie geeignet sind, bestehende Nachteile abzubauen (Frahm,

2023). Das bedeutet: Frauen dürfen in männerdominierten Bereichen bevorzugt werden, wenn sie gleich qualifiziert sind. Diese Regelung folgt dem Verfassungsauftrag, tatsächliche Gleichheit zu fördern, ohne Männer grundsätzlich auszuschließen.

Gerichtsurteile des Bundesverfassungsgerichts bestätigen wiederholt, dass Gleichstellungspolitik sowohl Frauenförderung als auch Schutz vor Benachteiligung von Männern umfasst, solange Maßnahmen verhältnismäßig bleiben (BVerfG 1 BvR 420/09, 2010). Somit besteht rechtlich kein struktureller Nachteil eines Geschlechts – Unterschiede entstehen vor allem in der Umsetzung gesellschaftlicher Rollen.

3. Arbeitsmarkt und Berufswahl

3.1 Der Gender Pay Gap

Laut Statistischem Bundesamt (2024a) verdienten Frauen im Jahr 2023 durchschnittlich 18 % weniger pro Stunde als Männer (unbereinigter Gender Pay Gap). Der bereinigte Unterschied – bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Erfahrung – lag bei 6 %. Etwa zwei Drittel der Differenz erklären sich durch Branchenstruktur, Arbeitszeitmodelle und Erwerbsunterbrechungen.

3.2 Berufliche Segregation

Frauen arbeiten häufiger in sozialen, pflegerischen und erzieherischen Berufen, die gesellschaftlich unverzichtbar, aber ökonomisch geringer bewertet sind. Männer dominieren technische, industrielle und logistische Tätigkeiten, die meist besser vergütet werden (Bundesstiftung Gleichstellung, 2024). Diese horizontale Segregation erklärt den Großteil der Einkommenslücke. Vertikal betrachtet – also in

Führungspositionen – lag der Frauenanteil 2023 bei 28,7 % (Bundesstiftung Gleichstellung, 2024).

3.3 Bewertung

Diese Unterschiede resultieren weniger aus Diskriminierung als aus sozialen Präferenzen, Rollenbildern und Arbeitszeitentscheidungen. Frauen übernehmen häufiger Teilzeit, Männer häufiger Mehrarbeit und körperlich belastende Tätigkeiten. Wenn Frauen dieselben Berufe wie Männer ergreifen, erfahren sie heute oft gezielte Förderung – etwa durch Quotenregelungen oder Frauenförderprogramme (Frahm, 2023).

4. Familie, Kinder und Elternzeit

4.1 Aufteilung der Elternzeit

Nach Daten des BMFSFJ (2024) nahmen 2023 65 % der Mütter, aber nur 28 % der Väter Elternzeit. Männer, die Elternzeit nehmen, tun dies durchschnittlich nur für zwei Monate – meist zur Nutzung der sogenannten *Partnermonate*. Frauen bleiben im Schnitt 10–12 Monate zu Hause.

Diese ungleiche Verteilung hat weitreichende Folgen: Frauen verlieren in dieser Zeit Erwerbserfahrung, Karrierechancen und Gehaltsperspektiven. Nach Berechnungen des DIW Berlin (2022) beträgt der Einkommensverlust von Frauen fünf Jahre nach der Geburt eines Kindes im Schnitt rund 30 %, während Männer kaum Einbußen verzeichnen.

4.2 Gender Care Gap

Frauen leisten laut Statistischem Bundesamt (2023) rund 52 % mehr unbezahlte Sorgearbeit pro Tag als Männer. Dazu gehören Kinderbetreuung, Pflege und

Haushaltsarbeit. Der sogenannte *Gender Care Gap* beeinflusst direkt die ökonomische Gleichstellung, da unbezahlte Arbeit berufliche Möglichkeiten einschränkt.

4.3 Politische Instrumente

Zur Förderung der partnerschaftlichen Aufgabenteilung wurden Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus eingeführt. Laut Evaluation des BMFSFJ (2022) steigerten diese Maßnahmen zwar die Beteiligung der Väter leicht, änderten aber kaum an der Grundstruktur: Frauen bleiben weiterhin Hauptverantwortliche für Care-Arbeit.

4.4 Bewertung

Formal sind Elternrechte geschlechtsneutral. Praktisch führt jedoch die Kombination aus biologischer Elternrolle, gesellschaftlichen Erwartungen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dazu, dass Frauen häufiger Erwerbsunterbrechungen haben – mit langfristigen Einkommensnachteilen. Männer wiederum sind stärker durch die Erwartung belastet, den Familieneinkommenserhalt zu sichern. Somit tragen beide Geschlechter strukturelle Lasten unterschiedlicher Art (Bünning, 2021).

5. Wehrpflicht und Dienstpflicht

Historisch bestand in Deutschland eine einseitige Pflicht nur für Männer. Nach Art. 12a GG können „Männer zum Dienst in den Streitkräften verpflichtet werden“. Frauen waren davon ausgenommen und durften bis 2001 keine Waffendienste leisten (EuGH C-285/98 – Kreil, 2000).

Die Wehrpflicht wurde 2011 ausgesetzt, bleibt aber im Grundgesetz bestehen. Eine Reaktivierung beträfe erneut nur Männer. Bundespräsident Steinmeier forderte

2025, eine *geschlechterneutrale Dienstpflicht* zu prüfen, die auch soziale Dienste umfasst (Steinmeier, 2025).

Juristisch bedeutet das: Solange die Wehrpflicht ruht, besteht keine faktische Ungleichbehandlung. Würde sie wieder eingeführt, müsste sie zur Wahrung der Gleichberechtigung auf beide Geschlechter ausgedehnt werden (LTO, 2025). Männer waren also historisch benachteiligt, aktuell jedoch nicht mehr verpflichtet.

6. Gesellschaftliche Rollenbilder und kulturelle Dynamik

Trotz rechtlicher Gleichstellung prägen traditionelle Rollenbilder weiterhin Verhalten und Erwartungen. Männer gelten gesellschaftlich häufiger als Ernährer, Frauen als primäre Bezugsperson für Familie und Kinder. Laut Allensbach (2013) empfinden 71 % der Männer den Druck, finanziell verantwortlich zu sein, während nur 60 % der Frauen dies erwarten.

In der Partnerwahl betonen Frauen häufiger ökonomische Stabilität, Männer stärker physische Attraktivität (ElitePartner, 2022). Diese Muster sind sozial erlernt, nicht biologisch determiniert. Studien zeigen, dass sich Partnerpräferenzen in Ländern mit hoher Gleichstellung angleichen (Zentner & Mitura, 2012).

Auch in digitalen Kontexten, etwa bei Dating-Apps, zeigt sich eine Machtverschiebung: Frauen verfügen durch ein Überangebot männlicher Nutzer über größere Selektionsfreiheit (Topinkova & Diviak, 2025). Männer erleben dadurch verstärkten Konkurrenzdruck, während Frauen mehr Wahlfreiheit besitzen. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an Männer, emotional reif und partnerschaftlich zu agieren.

Diese Entwicklungen deuten auf einen gesellschaftlichen Wandel hin: traditionelle Rollenmuster lösen sich auf, gleichzeitig entstehen neue Belastungen auf beiden

Seiten.

7. Fazit

Deutschland hat die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter weitgehend verwirklicht. Unterschiede zwischen Männern und Frauen resultieren heute primär aus gesellschaftlichen Strukturen, Arbeitsmarktmechanismen und kulturellen Erwartungshaltungen, nicht aus Diskriminierungsgesetzen.

Frauen sind formal gleichgestellt, übernehmen jedoch überproportional Care-Arbeit und erleiden dadurch Einkommensverluste. Männer sind rechtlich gleichgestellt, tragen aber historische und soziale Sonderlasten – etwa Wehrpflicht, Versorgerrolle und geringere Anerkennung bei Elternzeit.

Die tatsächliche Gleichstellung hängt weniger von Gesetzen als von kulturellem Wandel ab. Erst wenn Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich verteilt werden, kann man von echter Gleichberechtigung sprechen. Eine geschlechterneutrale Dienstpflicht, flexible Elternzeitmodelle und die Aufwertung sozialer Berufe sind Schritte dahin.



8. Literaturverzeichnis

- Allensbach (2013). *Wie tickt der Mann?* Institut für Demoskopie Allensbach.
- BMFSFJ (2022). *Evaluationsbericht ElterngeldPlus*. Berlin.
- BMFSFJ (2024). *Elternzeit und Erwerbstätigkeit in Deutschland 2023*. Berlin.
- Bundesrepublik Deutschland (2023). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. Berlin: Bundesgesetzblatt I.
- Bundesstiftung Gleichstellung (2024). *Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt*. Berlin.

- Bünning, M. (2021). *Die Gleichstellung der Geschlechter im Wandel der Zeit*. DIW Wochenbericht 48/2021.
- Destatis (2023). *Zeitverwendungserhebung 2022/2023*. Wiesbaden.
- Destatis (2024a). *Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer*. Pressemitteilung 027, 18. 01. 2024.
- DIW Berlin (2022). *Elternzeit, Karriere und Einkommen: Eine Langzeitanalyse*. Berlin.
- ElitePartner (2022). *ElitePartner-Studie 2022: Diese Eigenschaften zählen bei der Partnersuche wirklich*. Hamburg.
- EuGH (2000). *Urteil vom 11. 01. 2000 – C-285/98 (Tanja Kreil / Bundesrepublik Deutschland)*. Luxemburg.
- Frahm, S. (2023). *AGG und positive Maßnahmen nach § 5*. Haufe Online.
- LTO (2025). *Wehrpflicht per Losverfahren? Steinmeier meldet Zweifel an*. Legal Tribune Online, 16. 10. 2025.
- Steinmeier, F.-W. (2025). *Rede zur Debatte über eine allgemeine Dienstpflicht*. Bundestag, Berlin.
- Topinkova, R. & Diviak, T. (2025). *It Takes Two to Tango: A Directed Two-Mode Network Approach to Desirability on a Mobile Dating App*. PLOS One, 20(7), e0327477.
- Zentner, M. & Mitura, K. (2012). *Stepping Out of the Caveman's Shadow: Nations' Gender Gap Predicts Degree of Sex Differentiation in Mate Preferences*. Psychological Science, 23(10), 1176–1185.