

## impulse

GLEICHSTELLUNG ALS STANDORT-  
FAKTOR FÜR DEUTSCHLAND

**Gleichstellung ist ein zentraler Standortfaktor für Deutschland – kein Nebenthema. Noch immer verhindern strukturelle Hürden, traditionelle Rollenbilder sowie unzureichende politische Rahmenbedingungen die volle Teilhabe von Frauen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Dies bremst nicht nur individuelle Lebenswege, sondern auch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Landes.**

**Das vorliegende Policy Paper des Ladies First-Projektes des Managerkreises der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigt zentrale Hemmnisse sowie konkrete politische Handlungsfelder auf – vom Arbeitsmarkt über Care-Arbeit bis hin zur Altersvorsorge und den Chancen von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte.**

LADIES FIRST  
DEZEMBER 2025

## 1. Zentrale strukturelle Hemmnisse

Karrierehemmnisse und systematische Beeinträchtigungen von Frauen in der Arbeitswelt gehen in Deutschland fließend ineinander über und bedingen sich so an vielen Stellen gegenseitig.

In einer Zeit, in der längere Arbeitszeiten und weniger Work-Life-Balance gefordert werden, lohnt ein Blick auf die Zahlen. Tatsächlich ist die Erwerbstundenzahl in Deutschland aufgrund einer Teilzeitquote von fast 50% relativ gering im europäischen Vergleich. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Deutschland eine hohe Erwerbstätigenquote von Frauen hat. Sind Kinder ein Faktor im Leben dieser Frauen, sinkt ihre Erwerbsarbeitszeit oft, im Gegensatz zu Männern. Diese Unterschiede in der Arbeitszeit, auch Gender Time Gap genannt, waren 2020 der dritthöchste Wert im europäischen Vergleich.

Trotzdem arbeiten Frauen auch in Teilzeit nicht weniger als Männer – sie übernehmen lediglich mehr unbezahlte Arbeit, wie die sogenannte Care-Arbeit. Frauen leisten im Schnitt über 50% mehr Care-Arbeit am Tag als Männer in Deutschland. Dabei muss es sich nicht nur um körperliche Arbeit handeln, sondern auch kognitive, emotionale und mentale Arbeit ist hier mit einbezogen und belastet vor allem Frauen.

Ursachen liegen u.a. im Steuersystem, das mit dem Ehegattensplitting weiterhin das traditionelle Rollenbild der Alleinverdiener-Ehe fördert, oft unterstützt durch die geringfügige Beschäftigung der Ehefrau in einem Minijob. Auch die schlechte Betreuungsquote von Kindern ist eine Hürde für Frauen. So fehlten 2023 deutschlandweit etwa 383.600 Kita-Plätze. Eine fehlende oder zu kurze Betreuung bedeutet oftmals, dass Frauen die Betreuung ihrer Kinder übernehmen und entweder stark verkürzt arbeiten oder ganz zu Hause bleiben. Fehlende Infrastruktur auch im Bereich Pflege sorgt für weitere Hindernisse.

Diese Karrierehemmnisse führen oft zu schlechterer Bezahlung von Frauen. Der sogenannte Gender Pay Gap lag 2023 in Deutschland bei 18 Prozent

(bereinigt bei sechs Prozent). Frauen verdienen damit durchschnittlich 4,46€ weniger als Männer. Ein weiterer Grund für den Gender Pay Gap ist, dass Berufe mit einem hohen Frauenanteil wie im Gesundheitswesen oder bei Kindererziehung und -betreuung vergleichsweise niedrige Löhne zahlen (vor allem gemessen an der Bedeutung für den Erhalt der Gesellschaft). Hinzukommen schlechte Arbeitsbedingungen. All dies kann dazu führen, dass Frauen in Teilzeit gehen oder ganz aus dem Berufsleben ausscheiden.

Kinder können so die finanzielle Situation von Frauen noch weiter belasten. Mütter erhalten im Schnitt 40% weniger Lohn als kinderlose Frauen, besonders da sie oft in Minijobs arbeiten. Damit sind auch die Karrieremöglichkeiten erheblich eingeschränkt. Dies hat Auswirkungen bis ins Alter, der Unterschied bei Alterseinkünften liegt bei fast 30%. Sind Frauen alleinerziehend, steigt ihr Armutsrisiko. So sind 41% der Alleinerziehenden von Armut gefährdet, wobei 80% der Alleinerziehenden Frauen sind.

Als weiterer Grund müssen noch traditionelle Rollenbilder und fehlende Vorbilder genannt werden, die Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen haben.

## 2. Karrierehemmnisse und Aufstieg in Führungspositionen

Frauen sind in Führungspositionen, Aufsichtsräten, Wissenschaft und Politik weiterhin unterrepräsentiert. Gründe sind strukturelle Barrieren, unfaire Verteilung unbezahlter Arbeit und stereotype Rollenbilder. Maßnahmen wie flexiblere Arbeitszeitmodelle, Zielgrößen für Führungsfunktionen und Paritätsgesetze können hier Abhilfe schaffen. Männer sollten als aktive „Change Agents“ mit Handlungsempfehlungen einbezogen werden.

### 2.1 Frauen, Gründung und Führung

Frauen sind im Bereich Gründung und Führung weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Besonders im technologie- und wachstumsorientierten Sektor sind Gründerinnen selten, wodurch wichtige Innovations- und Wachstumspotenziale ungenutzt bleiben. Auch dort, wo Frauen stark vertreten sind – etwa bei Social-Impact-Gründungen – zeigt sich, dass die Finanzierungsbedingungen oft schwieriger und Gründerinnen stärkerem Risiko der Selbstausbeutung ausgesetzt sind.

Zentrale Herausforderung bleibt die Vereinbarkeit von Unternehmertum und Familie. Für Unternehmerinnen fehlen rechtliche Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Elternzeit oder Mutterschutz wahrzunehmen, ohne die wirtschaftliche Existenz ihres Unternehmens zu gefährden. Ähnliche Defizite bestehen in der Politik: Mandate können während Mutterschutz oder Elternzeit nicht übertragen werden, was

gleichberechtigte Teilhabe an Führung erschwert. Auch im Arbeitsrecht fehlen klar geregelte Möglichkeiten für familienfreundliche Modelle wie flexible Arbeitszeiten, geteilte Führungsrollen oder mobile Arbeit. Viele Lösungen bewegen sich bisher in Grauzonen – zulasten einer modernen Führungskultur. Es geht also auch nicht nur um die Frage, ob Frauen Familie und Beruf verbinden können, sondern auch darum, wie weit sie sich in ihrem Beruf verwirklichen können und eine Karriere vereinbar ist.

Darüber hinaus wirken stereotype Erwartungen fort: Frauen werden in Führungsrollen noch immer an männlich geprägten Leitbildern gemessen und müssen sich oft daran anpassen, um Sichtbarkeit und Anerkennung zu erhalten. Dies verhindert, dass vielfältige Führungsstile selbstverständlich werden. Gleichzeitig sind Unternehmerinnen und Führungskräfte wichtige Vorbilder, die zeigen können, wie Vereinbarkeit von Familie und Verantwortung gelingen kann. Diese Vorbildfunktion braucht gezielte politische Unterstützung.

Ein Schlüssel liegt in der Stärkung paritätischer Führung. Doppelspitzen und verbindliche Vorgaben für die gleichberechtigte Besetzung von Führungspositionen können Strukturen öffnen und neue Formen der Zusammenarbeit etablieren.

Um das Potenzial weiblicher Gründungen und Führungen zu heben, braucht es daher klare politische Schritte: faire Finanzierungszugänge für Gründerinnen in allen Branchen, insbesondere auch im Social-Impact-Bereich; Reformen im Elternzeit- und Mutterschutzrecht für Selbstständige und Mandatsträgerinnen; rechtssichere Rahmenbedingungen für familienfreundliche Arbeitszeit- und Führungsmodelle; sowie Programme für Sichtbarkeit und Förderung alternativer Führungsstile. Nur so können Frauen als Unternehmerinnen, Politikerinnen und Führungskräfte nicht nur gleichberechtigt teilhaben, sondern auch den Wandel zu einer neuen, zukunftsfähigen Führungskultur gestalten.

### 2.2 Parität in Wirtschaft und Politik

Parität, die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen, ist ein zentraler Hebel für gerechtere Machtstrukturen und ein Indikator für Demokratiequalität. Sie wird durch Artikel 3 Absatz 2 GG gestützt und in der „Berliner Erklärung“ für alle Ebenen gefordert.

In der Politik benötigt es eine Reform des Wahlrechts, um die gleichberechtigte Vertretung in Parlamenten zu sichern. Frauen sind aktuell mit 32,4% im Bundestag unterrepräsentiert, ein europaweit niedriger Anteil. Daher werden auch alternative Modelle wie gesetzliche Nominierungspflichten oder die paritätsabhängige Mandatzuteilungsregelung diskutiert, um verfassungsrechtliche Hürden zu umgehen und die Geschlechtergleichheit effektiver zu fördern.

Für die Wirtschaft ist Parität ein ökonomischer Vorteil. Gefordert sind konkrete Maßnahmen, wie Parität in Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter Unternehmen, Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten oder mit Mehrheitsbeteiligungen des Bundes sowie in Leitungsgremien öffentlicher Körperschaften (z. B. Sozialversicherungsträger).

Die systematische Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen steigert die Wirtschaftlichkeit. Diverse Führungsteams treffen bessere, innovativere Entscheidungen und erzielen tendenziell höhere Renditen. Zudem erschließt Parität den gesamten Talentpool und erhöht die Attraktivität der Unternehmen. Die Herstellung von Parität ist somit nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit und Stabilität, sondern auch ein wichtiger Impulsgeber für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

### **2.3 Querschnittsstrategien: Gender Mainstreaming und Gender Budgeting**

Um strukturelle Barrieren abzubauen, braucht es übergreifende Leitprinzipien in Politik und Verwaltung. Gender Mainstreaming verpflichtet öffentliche Institutionen, die Gleichstellungsperspektive systematisch in allen politischen Prozessen mitzudenken. Gender Budgeting ergänzt dies, indem öffentliche Haushalte hinsichtlich ihrer Verteilungswirkungen auf Frauen und Männer überprüft werden.

Ein verbindlicher Einsatz beider Strategien ermöglicht es, künftige Ungleichheiten zu erkennen, gezielt gegenzusteuern und Ressourcen dort einzusetzen, wo bestehende Benachteiligungen besonders stark wirken – etwa bei Kitas, Frauenhäusern oder Altersabsicherung für Sorgearbeit leistende Personen.

## **3. Spezielle Themenfelder**

### **3.1 Altersvorsorge und Rente**

Die derzeitige Ausgestaltung der Rentenpolitik und des Ehegattensplittings steht in der Kritik, wichtige Zukunftsfragen zu vernachlässigen und überholte Rollenbilder zu zementieren. Manche der jüngsten Rentenanpassungen lassen sich als Politik zugunsten einer alternden Bevölkerung interpretieren. Eine gezieltere Verwendung dieser Mittel wäre für die Anhebung niedriger Renten sinnvoller und sozial gerechter. Diese breit gestreuten Ausgaben binden erhebliche staatliche Gelder, die für dringend notwendige Zukunftsinvestitionen in Bildung und Wirtschaftsförderung, die langfristig die Einnahmehasis der Rentenkassen sichern sollen, fehlen.

Ein zentrales Problem stellt das Ehegattensplitting dar, das de facto als „Hausfrauenversorgung“ fungiert und die eigenständige Alterssicherung von Frauen häufig verhindert. Dieses System fördert die traditionelle Alleinversorger-Ehe und damit in vielen Fällen, insbesondere in den westlichen Bundesländern, die Nichterwerbstätigkeit von Frauen. Die Argumenta-

tion, dies sei durch die Kinderbetreuung legitimiert, ist zwar teilweise berechtigt, jedoch sollte dies im System gleichberechtigt für Männer und Frauen Berücksichtigung finden. Die aktuelle Situation ist aus Sicht vieler nicht mehr zeitgemäß und ungerecht gegenüber den Frauen, die sich trotz oder mit Kindern für eine Erwerbstätigkeit entscheiden.

Diese strukturelle Ungleichheit setzt sich im Versorgungsfall fort, etwa beim Eintritt der Witwenrente. Sie wird noch immer primär als „Ersatzleistung“ verstanden. Eine erwerbstätige Frau wird bestraft, da ihr eigenes Einkommen – bis auf einen geringen Freibetrag – auf den Witwenanspruch angerechnet wird. Dies konterkariert die Idee der eigenen Vorsorge und bestraft Frauen, die zum Familieneinkommen beitragen und eigene Rentenansprüche aufbauen. Es ist daher notwendig, Fördermaßnahmen gezielt auf die Stärkung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen auszurichten, um veraltete Abhängigkeitsverhältnisse aufzulösen und der Realität moderner Arbeits- und Lebensformen gerecht zu werden.

### **3.2 Care-Arbeit – sichtbar machen, fair verteilen**

Eine Debatte über Care-Arbeit ist notwendig – aber häufig wird sie zu einseitig geführt. Sie setzt die gesellschaftliche Notwendigkeit dieser Arbeit schlicht voraus, ohne die damit verbundenen Rahmenbedingungen näher zu beleuchten. Richtig ist, dass Care-Arbeit, ob Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, häufig verhindert, dass insbesondere Frauen erwerbstätig sind und es daher im öffentlichen Interesse ist, sie zu entlasten und zu unterstützen. Nur in der Kinderbetreuung und Betreuung Pflegebedürftiger gibt es Ansätze und Forderungen, hier durch öffentliche Institutionen eine Entlastung zu schaffen.

Dass diese Arbeit überwiegend von Frauen geleistet wird, wird zunehmend kritisiert. Die Ursachen dafür sind vielschichtig: traditionelle Rollenmuster, die auch von Frauen gelebt werden und die nach wie vor wirksam sind sowie strukturelle Fehlanreize im Steuerrecht (z. B. das Ehegattensplitting) und unterschiedliche Vorstellung vom notwendigen Aufwand zwischen Männern und Frauen, verhindern eine gleichmäßige und gerechte Aufteilung.

Ein zentrales Problem bleibt die fehlende Messbarkeit: Während Erwerbsarbeit klar geregelt, beziffert und entlohnt wird, ist Care-Arbeit im privaten Bereich elastisch. Es gibt kein allgemein akzeptiertes Maß für das, was „ausreichend“ oder „notwendig“ ist. Diese Unschärfe erschwert sowohl die gerechte Aufteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern als auch eine verlässliche staatliche Unterstützung.

Statt pauschale Zuschreibungen vorzunehmen, braucht es eine differenzierte Debatte: Wie definieren wir notwendige Care-Arbeit? Welche Aufgaben sind individuell, welche ge-



sellschaftlich zu tragen? Wie lassen sich Zuständigkeiten und Kosten fair verteilen?

Notwendig sind drei Schritte: Erstens eine Neubewertung von Care-Arbeit im gesellschaftlichen und politischen Kontext. Zweitens der Abbau steuerlicher Fehlanreize, die die ungleiche Verteilung zementieren. Drittens ein offener Diskurs über messbare Standards, Zuständigkeiten und Zumutbarkeiten – als Grundlage für gerechte und tragfähige Lösungen.

### 3.3 Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind in Deutschland in mehrfacher Hinsicht benachteiligt. Sie verdienen im Schnitt 18 % weniger als Männer, und selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit besteht eine Lohnlücke von 6 %. Hinzu kommen zusätzliche Benachteiligungen, da sie sowohl als Frauen als auch als „ausländisch“ wahrgenommen werden. Häufig arbeiten sie in niedrig entlohnenden und wenig anerkannten Berufsfeldern wie Pflege, Betreuung, Reinigung oder sind kleingewerblich selbstständig. In Leitungsfunktionen von Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur bleiben sie fast unsichtbar. Diese Ungleichheit beginnt oft schon beim Bewerbungsgespräch, wo Diskriminierung aufgrund des Namens (Name-based Discrimination) die Chancen auf Einstellung mindert, und setzt sich in der gesamten Erwerbsbiografie fort – mit Konsequenzen wie geringen Rentenansprüchen und erhöhtem Risiko für Altersarmut.

Die doppelte Exklusion zeigt sich sowohl ökonomisch durch ungleiche Löhne und schlechtere Absicherung als auch symbolisch durch mangelnde Repräsentanz in gesellschaftlich relevanten Entscheidungspositionen. Um dem entgegenzuwirken, müssen Politik und Wirtschaft Barrieren abbauen und diskriminierende Strukturen konsequent bekämpfen. Notwendig sind der Ausbau der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, verbindliche Diversity-Strategien in öffentlichen Einrichtungen und flächendeckende anonyme Bewerbungsverfahren. Eine präzisere Datenerhebung, die geschlechtsspezifische und migrationsbezogene Karriereschränken erfasst, ist wichtig, um Missstände sichtbar zu machen. Ergänzend sollten gezielte Förderprogramme wie Stipendien, Leadership-Trainings und Coaching-Angebote den Zugang zu Führungspositionen erleichtern.

Arbeitgeber\_innen sind gefordert, verbindliche Unconscious-Bias-Trainings einzuführen, um Vorurteile gegenüber Namen oder Akzenten abzubauen. Karrierewege müssen transparent sein, und Mentoring-Programme sollten Frauen mit Migrationsgeschichte gezielt auf Führungsaufgaben vorbereiten. Erfolgreiche Role Models mit ausländisch klingenden Namen müssen sichtbar werden und als Mentorinnen wirken. Damit Diversity-Strategien wirksam sind, müssen sie verbindlich in Zielvereinbarungen und Personalstrategien

verankert, regelmäßig überprüft und mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet werden.

Zentral ist ein Wandel der gesellschaftlichen Narrative: Weg von Defizitzuschreibungen hin zur Selbstverständlichkeit, dass auch Deutsche vielfältige Namen haben. Medien, Wissenschaft und Kultur sollten Frauen mit nicht-deutschen Namen als Expertinnen in allen Themenfeldern präsentieren, nicht nur im Kontext Migration. Frühzeitige Aufklärung in Schulen und Hochschulen zu Alltagsrassismus und unbewusster Diskriminierung kann helfen, Benachteiligungen bereits im Ansatz zu verhindern. Zahlen zeigen die Dimension des Problems: 70,4 % der Menschen mit Migrationshintergrund sind erwerbstätig (ohne Migrationshintergrund: 84,3 %), in Reinigungsberufen haben etwa sechs von zehn Beschäftigten eine Einwanderungsgeschichte, und zusätzlich zum Gender Pay Gap existiert ein „Migrant Pay Gap“, der Frauen mit Migrationserfahrung besonders betrifft.

### 3.4 Frauen im Ehrenamt: Engagement fördern und Ungleichheit beenden

In Deutschland engagieren sich rund 31 Millionen Menschen ehrenamtlich, wobei Frauen etwa 41 % der Engagierten ausmachen. Trotz dieser hohen Beteiligung sind Frauen in Führungsfunktionen und Vorständen von Vereinen und Verbänden weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Diese Ungleichheit ist primär strukturell bedingt, da Frauen im Vergleich zu Männern signifikant mehr Zeit für unbezahlte Sorge- und Hausarbeit (Gender Care Gap) aufwenden. Diese ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit reduziert ihre Möglichkeiten, zeitintensive Leitungsaufgaben im Ehrenamt zu übernehmen. Oftmals engagieren sich Frauen überwiegend in sozial-karitativen Bereichen, wo sie häufig eher ausführende oder unterstützende Rollen ohne eigene Entscheidungsbefugnisse innehaben, während Männer häufiger leitende Positionen besetzen.

Um die Gleichstellung im Ehrenamt zu fördern, müssen die strukturellen Rahmenbedingungen dringend verbessert werden. Zentrale Forderungen umfassen die rentenrechtliche Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit, um Altersarmut bei Frauen vorzubeugen, sowie die Einführung eines bundesweit einheitlichen Nachweises erworbener Kompetenzen zur besseren Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt. Organisationen und die Politik sind aufgerufen, flexible, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, beispielsweise durch hybride Treffen oder angepasste Sitzungszeiten. Zudem wird eine gezielte Förderung von Frauen für Führungspositionen sowie die Prüfung verpflichtender Quoten gefordert, um die angemessene Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien zu gewährleisten. Auch die Digitalisierung muss vorangetrieben und geschlechtersensibel gestaltet werden, um Teilhabebarrrieren, insbesondere für Frauen im ländlichen

Raum oder mit familiären Verpflichtungen, abzubauen. Letztlich geht es darum, die Sichtbarkeit und Wertschätzung des Engagements von Frauen zu erhöhen und ihnen in allen Bereichen des Ehrenamts die gleichen Chancen zur Teilhabe und Gestaltung zu ermöglichen.

## 4. Handlungsempfehlungen

### Arbeitsmarkt und Steuerpolitik

- Ehegattensplitting schrittweise durch ein individuelles Steuermodell ersetzen, das die Erwerbstätigkeit beider Partner fördert.
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausweiten und Minijob-Fallen abbauen.
- Partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle und vollzeitnahe Erwerbstätigkeit gezielt fördern.

### Care-Infrastruktur und Care-Arbeit

- Ganztagsbetreuung für Kinder flächendeckend ausbauen und Pflegeeinrichtungen finanziell sowie personell stärken.
- Steuerliche Fehlanreize für ungleiche Aufgabenverteilung beseitigen.
- Care-Arbeit messbar und sichtbar machen – durch Zeitbudget-Analysen, Anerkennungssysteme und faire Entlohnung in Care-Berufen.

### Führung und Beteiligung

- Paritätsgesetze auf allen politischen Ebenen verankern.
- Zielgrößen für Frauen in Führungsfunktionen von Unternehmen, Wissenschaft und Verwaltung verpflichtend festlegen.
- Mentoring-Programme, Netzwerke und Leadership-Trainings systematisch ausbauen.
- Männer gezielt als Verbündete und Veränderungstreiber einbinden.

### Alterssicherung und soziale Gerechtigkeit

- Gender Pension Gap durch stärkere eigenständige Alterssicherung von Frauen verringern.
- Witwenrentenrecht reformieren, um Erwerbstätigkeit nicht länger zu benachteiligen.
- Selbstständige und Alleinerziehende gezielt absichern und fördern.

### Vielfalt und Chancengleichheit

- Gründerinnen mit Zuwanderungsgeschichte durch bessere Zugänge zu Finanzierung, Netzwerken und Mentoring stärken.
- Anonyme Bewerbungsverfahren und verpflichtende Diversity-Strategien in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen implementieren.
- Daten zur geschlechter- und migrationsspezifischen Ungleichheit systematisch erfassen.

### Umwelt und Nachhaltigkeit

- Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Umwelt- und Klimabelastungen in allen Klima- und Nachhaltigkeitsstrategien berücksichtigen.
- Frauen als Treiberinnen der Transformation gezielt fördern.

### Ehrenamt und Zivilgesellschaft

- Ehrenamtliche Strukturen durch Bürokratieabbau, finanzielle Unterstützung und öffentliche Anerkennung stärken – insbesondere im Care-, Bildungs- und Integrationsbereich.

### Querschnittsstrategien

- Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen politischen und administrativen Entscheidungsprozessen verpflichtend verankern und evaluiert anwenden.

## Fazit

Gleichstellung ist ein zentraler Standortfaktor für Deutschland. Sie stärkt Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Innovationsfähigkeit. Nur wenn Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen gleichberechtigt wirken – in Arbeit, Politik, Pflege und Engagement – kann Deutschland sein demokratisches und wirtschaftliches Potenzial vollständig entfalten. Geschlechtergerechtigkeit ist damit kein moralisches Zusatzthema, sondern integraler Bestandteil zukunftsfähiger Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik.

Darüber hinaus zeigt die Analyse, dass Gleichstellung ein Querschnittsthema ist, das alle Politikfelder betrifft – von Steuer- und Arbeitsmarktpolitik über Bildung und Pflege bis hin zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Sie erfordert daher den konsequenten Einsatz von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen staatlichen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen. Nur so können strukturelle Ungleichheiten systematisch abgebaut werden.

Zugleich wird deutlich, dass politische Handlungsfähigkeit messbare Ziele und verbindliche Verpflichtungen braucht. Paritätische Repräsentanz in Parlamenten und Unternehmensvorständen, eigenständige Alterssicherung und eine gerechte Verteilung von Care-Arbeit sind nicht nur Gerechtigkeitsfragen, sondern auch Voraussetzung für langfristige ökonomische Stabilität und gesellschaftliche Resilienz.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen – von der Reform des Ehegattensplittings über den Ausbau der Care-Infrastruktur bis zu gezielter Förderung von Gründerinnen und Frauen mit Zuwanderungsgeschichte – zeigen praxisnahe, umsetzbare Wege auf. Diese müssen nun politisch priorisiert und evaluiert werden, um Fortschritte sichtbar zu machen.

## Autorinnen:

**Nora Sophie Griefahn**  
**Eva Kreienkamp**  
**Naciye Özsü**  
**Petra Rossbrey**  
**Andrea Schumann-Gregorius**

Abschließend lässt sich festhalten: Gleichstellung ist kein Ziel am Horizont, sondern ein Prozess gesellschaftlicher Modernisierung. Wenn Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gemeinsam Verantwortung übernehmen, kann Deutschland im kommenden Jahrzehnt zu einem Vorreiter gleichberechtigter und nachhaltiger Entwicklung werden.

## Quellen

[https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/BSst\\_Factsheet\\_Gleichstellung\\_Arbeitsmarkt.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/BSst_Factsheet_Gleichstellung_Arbeitsmarkt.pdf)

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fachkraeftemangel-2024/548772/erwerbsbeteiligung-von-frauen/>

[https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile)

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>

<https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/ArbeitsmarktFrauen.html>

<https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend/gender/paritaet>

<https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/gender-pension-gap>

<https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/altersarmut>

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/22313.pdf>

<https://www.frauenrat.de/themen/sozialpolitik/ehrenamt/>

<https://www.dbb-frauen.de/artikel/im-ehrenamt-tickt-die-uhr-der-gleichstellung.html>

<https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1112504>

<https://www.frauenrat.de/positionspapier-ehrenamtliches-engagement-von-frauen/>

<https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2021/11/Deutscher-Frauenrat-Positionspapier-Ehrenamt.pdf>

<https://mffki.rlp.de/themen/frauen/standard-titel/frauen-im-ehrenamt>

## Impressum:

© Friedrich-Ebert-Stiftung | Herausgeberin: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. | Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Deutschland

Verantwortlich: Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung | Hiroshimastraße 17 | 10785 Berlin

www.managerkreis.de | ISBN 978-3-98628-809-9 | November 2025

Titelmotiv: picture alliance / Caro | Amruth

Inhaltliche Verantwortung: Marei John-Ohnesorg | Redaktion: Marei John-Ohnesorg und Agnieszka Schauf | Kontakt: managerkreis@fes.de, 030 26 935 7051

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfw Zwecke verwendet werden.



Alle Veröffentlichungen der Reihe Managerkreis Impulse finden Sie unter: <https://www.fes.de/managerkreis/impulse>