Katholischer Deutscher Frauenbund

PRESSEMITTEILUNG

Von echter Gleichstellung weit entfernt

Passau, 14. Oktober 2026 – Gleichberechtigung ist im Grundgesetz verankert. Dennoch ist tatsächliche Gleichstellung nicht in der Lebensrealität vieler Frauen angekommen. Um auf diesen gesellschaftlichen Missstand hinzuweisen, hat der Soroptimist Club Passau in Kooperation mit dem KDFB-Diözesanverband Passau, den Uni-Frauenbeauftragten, der Stabstelle Diversity und Gleichstellung und der KEB Passau eine echte Expertin in die Dreiflüssestadt geholt: Lisi Maier, Direktorin der im Jahr 2021 gegründeten Bundesstiftung Gleichstellung mit Sitz in Berlin.

Der Abend an der Universität Passau stand unter dem Motto „Zusammen weiter – unsere Zukunft braucht Gleichstellung“. Die Kooperationspartner betonten, dass Gleichstellung weit mehr als ein frauenpolitisches Thema sei. Vielmehr sei sie eine zentrale Voraussetzung für eine gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft. Wie groß der Handlungsbedarf nach wie vor ist, verdeutlichte Lisi Maier anhand zahlreicher Zahlen und Fakten. Unter anderem verwies sie auf die Gender Pay Gap, also den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Im Jahr 2025 lag die Lohnlücke bei 16 Prozent. Zwar sinkt die Zahl langsam, allerdings deutlich zu langsam. „Viele der eingeführten Maßnahmen wie das Entgelttransparenzgesetz sind nicht wirklich wirksam. Wenn sich die beobachtbare Entwicklung seit 1995 linear fortsetzt, wären wir ungefähr im Jahr 2150 bei einer Gender Pay Gap von 0“, stellte Maier eine Berechnung aus der Bundesstiftung Gleichstellung vor.

Katholischer Deutscher Frauenbund
Diözesanverband Passau · Ludwigsplatz 4 · 94032 Passau · Tel. 0851 36361 · Fax 0851 31812
passau.kdfb@bistum-passau.de · www.frauenbund-passau.de

Die Gründe für den Verdienstunterschied sind vielfältig. Ausschlaggebend sind unter anderem strukturelle Ursachen. So leisten Frauen weiterhin den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit – die Gender Care Gap liegt bei rund 44 Prozent – und arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Branchen und in Teilzeit. Allerdings zeigen Befragungen auch, „dass viele Frauen gerne mehr arbeiten würden, wenn der Mann die Möglichkeit hätte, mehr zu Hause bei den Kindern zu bleiben oder die Kinderbetreuungsmöglichkeiten insgesamt besser wären“, führte Maier aus. Hinzu kommt ein weiterer Widerspruch: Obwohl Frauen inzwischen häufig bessere Berufs- und Studienabschlüsse vorweisen können, schlägt sich dieser Bildungsvorsprung im späteren Erwerbsleben nicht entsprechend nieder. Sie verdienen über den gesamten Lebensverlauf hinweg deutlich weniger als Männer. Das hat langfristige Folgen. Die Gender Pension Gap, also der Unterschied bei der Rente, liegt bei 36,9 Prozent. „Damit ist Altersarmut weiblich“, betonte Maier.

Doch wie lassen sich solche Ungleichheiten überwinden? Die Beschäftigung mit der Datenlage ist zentral, um Muster zu erkennen und dann auch durchbrechen zu können. Ein Beispiel dafür ist der sogenannte „Thomas-Kreislauf“ der deutsch-schwedischen AllBright-Stiftung. Er beschreibt das Phänomen, dass Unternehmensführer bevorzugt Personen einstellen und befördern, die ihnen selbst stark ähneln. „Das liegt am Homophilie-Prinzip. Man umgibt sich unbewusst am liebsten mit dem Spiegelbild seiner selbst.“ Um solche Mechanismen zu durchbrechen, könnten neben Quotenregelungen auch KI-gestützte Instrumente für eine geschlechtergerechtere Personalauswahl eingesetzt werden. „Warum ist das wichtig? Es geht nicht nur um Gerechtigkeit! Statistische Daten belegen eindeutig, dass diverse Teams besser sind“, führte Lisi Maier aus. Für mehr Gleichstellung im Unternehmenskontext kann ein neuer DIN-Leitfaden sorgen, an dessen Entwicklung die Bundesstiftung Gleichstellung beteiligt war. Die DIN EN ISO 53800 unterstützt Organisationen dabei, Gleichstellung strategisch zu verankern. Ein weiterer Ansatz ist das sogenannte Optionszeitenmodell. Es ermöglicht Beschäftigten, ihre Arbeitszeit im Laufe ihres Berufslebens flexibel an die jeweilige Lebensphase anzupassen, um beispielsweise mehr Zeit für Kinderbetreuung, Pflege oder Weiterbildung zu haben.

Auf Lisi Maiers Vortrag folgte eine angeregte Diskussion. Dabei rückte insbesondere eine Frage in den Mittelpunkt. Wie kann es gelingen, Gleichstellung aus der Nische zu holen und zu einem gesamtgesellschaftlichen Thema zu machen, das Frauen und Männer gleichermaßen beschäftigt? Dass diese Frage durchaus berechtigt ist, zeigte auch ein Blick ins Publikum: Unter den Gästen befand sich lediglich ein Mann.

Sie wollen das Thema „Gleichstellung“ aus der Nische holen (v. l.): Gudrun Seegerer, Programmdirektorin beim Soroptimist Club Passau, Bärbel Benkenstein-Matschiner, 2. Vizepräsidentin des Soroptimist Club Passau, Dr. Claudia Krell, Leiterin der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung an der Uni Passau, Lisi Maier, Direktorin der Bundesstiftung Gleichstellung, Veronique Coiffet, stellvertretende Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Uni Passau, und KDFB-Bildungsreferentin Tanja Kemper.