

Wird diese Nachricht nicht richtig dargestellt, klicken Sie bitte [hier](#).



Equal Pay Day NEWSLETTER

Berlin, den 04.03.2026

27. Februar 2026

16 % | gender pay gap



equal pay every day equal pay every day equal pay every day

Betreff: **Februar 2026: Das war der diesjährige Equal Pay Day**

Berlin, 04.03.2026

Hallo liebe Leser:innen!

equal pay every day: Unter diesem Motto haben wir uns rund um den 27. Februar für Lohngerechtigkeit eingesetzt – gemeinsam mit euch! Vielen Dank an alle, die uns jedes Jahr aufs Neue so tatkräftig dabei unterstützen. Euer Engagement macht uns Mut! Und der Equal Pay Day war nicht das einzige große Event im Februar: Am Vorabend fand im bUm in Berlin die Equal Pay Day Soirée statt, ein inspirierender Abend mit vielfältigen Impulsen, spannenden Gesprächen und toller musikalischer Begleitung.

Nach dem Equal Pay Day ist vor dem Equal Pay Day: Wir werden euch natürlich weiterhin mit News und Hintergründen rund um equal pay und Gleichstellung versorgen. Und im Februar ist einiges passiert. Das Statistische Bundesamt (Destatis) hat den Gender Gap Arbeitsmarkt und Zahlen zu Motiven für Teilzeitarbeit veröffentlicht. Vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) gibt es eine Studie zum Zusammenhang zwischen Geschlecht, emotionaler Stabilität und der Höhe des Lohnes, und von der Hans-Böckler-Stiftung eine neue Untersuchung zum aktuellen Stand der Gleichstellung.

Viel Spaß beim Lesen!



Das war der Equal Pay Day 2026

Ob auf Social Media, auf der Straße oder durch die Teilnahme an Events: Wir sind überwältigt davon, wie viele von euch sich rund um den 27. Februar mit uns für Lohngleichheit eingesetzt haben. Gleichstellungsbeauftragte und Equal Pay Bündnisse machten mit Aktionen auf den Gender Pay Gap aufmerksam. Mit dabei waren die Clubs des BPW Germany e.V., der den Equal Pay Day initiiert. Die Aktionen waren vielfältig: von Infoständen, Pressekonferenzen und Vorträgen bis zu Filmscreenings, Rockkonzerten, Flashpops und Rabatt-Aktionen.

Sowohl Personen der Öffentlichkeit als auch Privatpersonen machten in unzähligen Storys und Beiträgen auf den Gender Pay Gap aufmerksam. Und auch medial gab es ein breites Interesse am Equal Pay Day: Zum Beispiel gab EPD-Projektleiterin Uta Zech ein [Interview im rbb](#), Heike Fiestas Cueto, Präsidentin von BPW Germany, eins im [Podcast von Mompreneurs](#), und Katharina Lages-Willner, Co-Präsidentin von BPW Germany, eins im [Podcast der Deutschen Welle](#). Die Aktivitäten von BPW Germany zum Equal Pay Day sind auch nachzulesen in der [aktuellen Ausgabe des Online-Magazins](#).

Wir sagen: Vielen Dank an alle!



Equal Pay Day Soirée am 26. Februar 2026

Wieso ist Gleichstellungsarbeit vor Ort zentral für eine gleichberechtigte Zukunft? Wie können wir Männer mit ins Boot holen? Was haben wir rechtlich schon erreicht – und was muss noch getan werden? Darum und viele andere Fragen drehte es sich bei der Equal Pay Day Soirée am 26. Februar im bUm in Berlin!

Spannende Beiträge gab es von Mareike Lotte Wulf (CDU), Parlamentarische Staatssekretärin im BMBFSFJ; Heike Fiestas Cueto und Katharina Lages-Willner; Juliane Fischer-Rosendahl, Gleichstellungsbeauftragte in Berlin-Spandau; Christoph May vom Institut für kritische Männerforschung; und Farnaz Nasiriamini vom Deutschen Juristinnenbund. Uta Zech moderierte den Abend, und Tayo Awosusi-Onutor und Band öffneten mit starker Bühnenpräsenz und gefühlvollem Jazz, Soul, Romani Musica und R'n'B den Raum für Inspiration, Austausch und Netzwerken.

Es wurde diskutiert, gelacht, gelernt und gemeinsam weitergedacht – getragen von der Überzeugung, dass echte Gleichstellung nur im Zusammenspiel von Politik, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft gelingt. Wir danken allen Teilnehmer:innen und Gästen für diesen inspirierenden Abend und die starken Impulse!

[Hier](#) geht es zum Bericht.

Destatis: Gender Gap Arbeitsmarkt unverändert bei 37 %

Der Gender Gap Arbeitsmarkt ist ein Indikator des Statistischen Bundesamts, der neben dem Gender Pay Gap auch den Gender Hours Gap und den Gender Employment Gap betrachtet. Laut einer neuen Pressemitteilung lag dieser 2025 unverändert bei 37 % – im Osten mit 22 % deutlich niedriger als im Westen mit 39 %.

Der Gender Hours Gap, also die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit, lag bei 18 %. Der Gender Employment Gap, der die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung veranschaulicht, betrug 8 %. Je höher diese Gaps gemeinsam mit dem Gender Pay Gap ausfallen, desto höher der Gender Gap Arbeitsmarkt und dementsprechend die Verdienstungleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

[Hier](#) geht es zur Pressemitteilung.

Destatis: Betreuung von Angehörigen bei Frauen Hauptgrund für Teilzeit

Laut Statistischem Bundesamt ist die Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Personen oder Menschen mit Behinderung bei 23,5 % der Teilzeitbeschäftigten der Grund, wieso sie in reduziertem Umfang erwerbsarbeiten – und bei Frauen war dieser Anteil mit 28,8 % mehr als viermal so hoch wie bei Männern mit 6,8 %. 21,5 % der teilzeitbeschäftigten Männer hingegen gaben als Motiv eine Aus- oder Fortbildung oder ein Studium an.

[Hier](#) geht es zu allen Zahlen.

DIW Berlin: Emotionale Stabilität geht bei Männern eher mit höheren Löhnen einher

Hat jemand eine höhere emotionale Stabilität, erzielt er oder sie durchschnittlich höhere Löhne, während eine stärker ausgeprägte Verträglichkeit mit niedrigeren Löhnen verbunden ist. Diese Zusammenhänge sind bei Männern etwa doppelt so stark wie bei Frauen, wie eine neue Studie des DIW Berlin zeigt. „Im Durchschnitt profitieren Frauen von emotionaler Stabilität weniger, während Verträglichkeit bei ihnen mit geringeren Lohnabschlägen verbunden ist“, sagt Studienautor Maximilian Schaller.

[Hier](#) geht es zur Studie.

Hans-Böckler-Stiftung: Studie zum Stand der Gleichstellung

Was hat sich zuletzt in Bezug auf die Situation von Frauen und Männern im Berufsleben getan? Wie groß sind die Ungleichheiten, wo gab es Fortschritte bei der Gleichstellung, wo Stagnation? Das untersucht eine Untersuchung zum Stand der Gleichstellung von der Hans-Böckler-Stiftung. Die zentralen Erkenntnisse: Der Rückstand von Frauen bei Einkommen und Rente hat sich verringert – und bei Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeiten, Arbeitsbelastung und der Aufteilung von Sorgearbeit gibt es nach wie vor deutliche Unterschiede.

[Hier](#) geht es zur Untersuchung.

initiiert vom



gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Wenn Sie diesen Newsletter (an: {EMAIL}) nicht mehr empfangen möchten, können Sie ihn [hier](#) abbestellen.

Direkte Antworten auf diese E-Mail können nicht verarbeitet werden. Anfragen richten Sie bitte direkt an das Equal Pay Day Team. Die Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

BPW Germany e.V. | Equal Pay Day | Gleditschstraße 45 | 10781 Berlin
T: +49 162 1967636 | info@equalpayday.de | www.equalpayday.de

Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. | Präsidentin: Heike Fiestas Cueto
StNr: 27/657/53111 | Vereinsregister-Nr. beim AG Wiesbaden: 22 VR 2307 | www.bpw-germany.de

The International Federation of Business and Professional Women is an influential international network of business and professional women from about 90 countries in 5 continents with Consultative Status at ECOSOC/United Nations. Founded in 1930, BPW International develops the professional, leadership and business potential of women on all levels through our mentoring, networking, skill building and economic empowerment programs and projects around the world.