



Equal Pay Day: Warum Durchschnittswerte den Gender Pay Gap verschleiern

Michael Fiedler

Der Equal Pay Day am 27. Februar macht auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern aufmerksam. Eine Sonderstudie der Personalberatung Cobalt zeigt jedoch: Der Gender Pay Gap ist kein pauschales Gehaltsproblem – sondern stark abhängig von Branche, Funktion und Karrierearchitektur.

Equal Pay Day rückt strukturelle Unterschiede in den Fokus

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den Zeitpunkt, bis zu dem Frauen im Vergleich zu Männern rechnerisch unbezahlt arbeiten. Doch wie groß der Gender Pay Gap tatsächlich ist, hängt stark davon ab, wo genau man hinschaut. Das zeigt eine aktuelle Sonderstudie der Cobalt, die auf der Markt- und Karrieretrendanalyse 2025 basiert.

Untersucht wurden geschlechtsspezifische Unterschiede in Vergütung, Arbeitszufriedenheit und wahrgenommenen Entwicklungschancen in der Immobilienwirtschaft sowie im Bauwesen. Die Ergebnisse legen nahe: Aggregierte Durchschnittswerte unterschätzen häufig die tatsächlichen Ursachen von Ungleichheit.

„Equal Pay ist kein pauschales Gehaltsthema“, sagt Nicole Schwan, Geschäftsführerin von Cobalt. „Vergütung entsteht aus Rollenlogiken, Führungsstrukturen und Karrierewegen.“

Wer nur Durchschnittswerte betrachtet, übersieht die eigentlichen Ursachen von Ungleichheit.“

Immobilienwirtschaft: Große Unterschiede je nach Funktion

In der Immobilienwirtschaft verdienen Frauen im Durchschnitt 76.000 Euro pro Jahr, Männer 87.000 Euro. Der Gender Pay Gap liegt damit bei rund 11.000 Euro. Allerdings fällt dieser Unterschied je nach Funktionsbereich sehr unterschiedlich aus.

Besonders ausgeprägt ist die Gehaltsdifferenz in Bereichen mit hoher Budget-, Ergebnis- und Personalverantwortung, etwa im Asset- und Property Management. In stärker spezialisierten oder projektorientierten Funktionen wie ESG oder Projektentwicklung sind die Unterschiede deutlich geringer.

Auffällig ist zudem, dass Unzufriedenheit in der Immobilienwirtschaft nur selten primär mit der Bezahlung begründet wird. Häufiger nennen die Befragten Defizite in

Führung und Kommunikation, fehlende Anerkennung sowie mangelnde Transparenz von Entwicklungsmöglichkeiten.

Frauen bewerten ihre Karriereperspektiven dabei spürbar zurückhaltender als Männer – trotz vergleichbarer Markteinschätzung. Dies deutet auf wahrgenommene interne Barrieren hin, etwa intransparente Beförderungskriterien, fehlende Vorbilder oder eingeschränkten Zugang zu entscheidungsrelevanten Netzwerken.

„Gerade in der Immobilienwirtschaft wirken informelle Strukturen stark“, erläutert Doreen von Bodecker, ebenfalls Geschäftsführerin von Cobalt. „Wenn Unternehmen den Gender Pay Gap nachhaltig reduzieren wollen, müssen sie Rollenprofile, Funktionsbewertungen und Karrierewege systematisch überprüfen.“

Bauwesen: Parität im Durchschnitt – Unterschiede im Detail

Im Bauwesen zeigt sich auf aggregierter Ebene zunächst ein ausgeglichenes Bild: Frauen und Männer verdienen im Durchschnitt jeweils rund 80.000 Euro pro Jahr. Eine Gehaltsdifferenz ist auf den ersten Blick nicht erkennbar.

Eine differenzierte Betrachtung nach Berufsgruppen offenbart jedoch deutliche Unterschiede. Je nach Tätigkeitsfeld verdienen Männer oder Frauen mehr. Während Männer in Architektur-, Design- sowie projektsteuernden und technischen Funktionen höhere Durchschnittsgehälter erzielen, liegen Frauen insbesondere in stark technischen Segmenten wie TGA/TGM vorn. Diese Unterschiede spiegeln aktuelle Marktdynamiken wider, etwa die hohe Nachfrage nach qualifizierten Frauen in technisch geprägten Rollen.

Trotz der aggregierten Gehaltsparität bewerten Frauen ihre Karriereperspektiven im Bauwesen deutlich kritischer als Männer. Als Hauptgründe nennen sie fehlende Anerkennung sowie Defizite in Führung und Kommunikation. Ungerechte Bezahlung spielt hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

„Das Bauwesen zeigt sehr deutlich: Gleichheit im Durchschnitt ersetzt keine strukturelle Analyse“, betont Schwan. „Gefühlte Chancengleichheit entsteht erst, wenn Entwicklungspfade transparent und realistisch erreichbar sind.“

Equal Pay als strategische Führungsaufgabe

Über beide Branchen hinweg zeigt sich ein konsistentes Bild: Frauen sind nicht wechselwilliger als Männer, bewerten ihre Entwicklungschancen jedoch

kritischer. Ungerechte Bezahlung allein ist selten der zentrale Treiber von Unzufriedenheit. Entscheidender sind Führungskultur, Anerkennung, Kommunikation sowie transparente Karrierearchitekturen.

„Equal Pay ist kein isoliertes Vergütungsthema, sondern ein strategischer Hebel für Arbeitgeberattraktivität, Bindung und Glaubwürdigkeit“, fasst von Bodecker zusammen. „Unternehmen, die hier investieren, investieren nicht nur in Fairness, sondern in ihre Zukunftsfähigkeit.“

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4948253/Equal-Pay-Day-Warum-Durchschnittswerte-den-Gender-Pay-Gap-verschleiern/>