



**123 Bericht** von Maximilian Schaller, Katharina Wrohlich und Alina Meiner

## Gender Pay Gap: Persönlichkeitsmerkmale und Löhne hängen bei Frauen und Männern unterschiedlich zusammen

- Persönlichkeitsmerkmale Verträglichkeit und emotionale Stabilität hängen mit der Höhe des Stundenlohns zusammen
- Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Bruttostundenlohn ist bei Männern stärker
- Geschlechterstereotype prägen diese Zusammenhänge; ihr Abbau könnte langfristig Lohnunterschiede verringern

**131 Interview** mit Maximilian Schaller

**132 Kommentar** von Anna Bindler

## Prävention ist der beste Schutz vor Gewalt

### Probleme und Aufgaben des Steinkohlenbergbaus in der Bundesrepublik

Index der industriellen Produktion  
1936 = 100

| Jahr | Steinkohlenförderung | Produktion d. gesamten Industrie (ohne Bau) | Jahr | Steinkohlenförderung | Produktion d. gesamten Industrie (ohne Bau) |
|------|----------------------|---------------------------------------------|------|----------------------|---------------------------------------------|
| 1938 | 117,0                | 120,6                                       | 1950 | 94,7                 | 113,2                                       |
| 1945 | 30,3                 | •                                           | 1951 | 101,7                | 135,2                                       |
| 1946 | 46,2                 | •                                           | 1952 | 103,4                | 144,9                                       |
| 1947 | 60,9                 | •                                           | 1953 | 106,4                | 157,2                                       |
| 1948 | 74,7                 | 62,7                                        | 1954 | 109,5                | 176,5                                       |
| 1949 | 88,3                 | 89,8                                        | 1955 | 111,7                | 204,9                                       |

© CC BY 4.0

In dem sonst so günstigen Bild der Wirtschaftsentwicklung der Bundesrepublik fällt der unbefriedigende Stand des Steinkohlenbergbaus besonders auf, zumal dieser Bergbauzweig sielt jahrzehntelang einer durchaus erfolgreichen Entwicklung erfreut hat. Wegen der besonderen Wichtigkeit der Steinkohlenversorgung gerade auch für die westdeutsche Industrie verdient die jetzige ungünstige Lage um so ernstere Aufmerksamkeit. Kraftvolle Hilfsmaßnahmen sind unerlässlich, die sowohl die Behebung des augenblicklichen Notstandes, als vor allem auch auf lange Sicht eine Besserung seiner Wirtschaftsstruktur herbeiführen müssen.

Aus dem Wochenbericht Nr. 9 vom 2. März 1956

---

#### IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Anton-Wilhelm-Amo-Straße 58, 10117 Berlin

[www.diw.de](http://www.diw.de)

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: [kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)

93. Jahrgang 25. Februar 2026

##### Herausgeber\*innen

Prof. Anna Bindler, Ph.D.; Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Karsten Neuhoﬀ, Ph.D.; Prof. Dr. Sabine Zinn

##### Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann; Kristina van Deuverden

##### Lektorat

Dr. Theresa M. Entringer

##### Redaktion

Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Adam Mark Lederer; Frederik Schulz-Greve; Sandra Tubik

##### Gestaltung

Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

##### Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

##### Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter [www.diw.de/wochenbericht](http://www.diw.de/wochenbericht) abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter [www.diw.de/wb-anmeldung](http://www.diw.de/wb-anmeldung)

ISSN 1860-8787

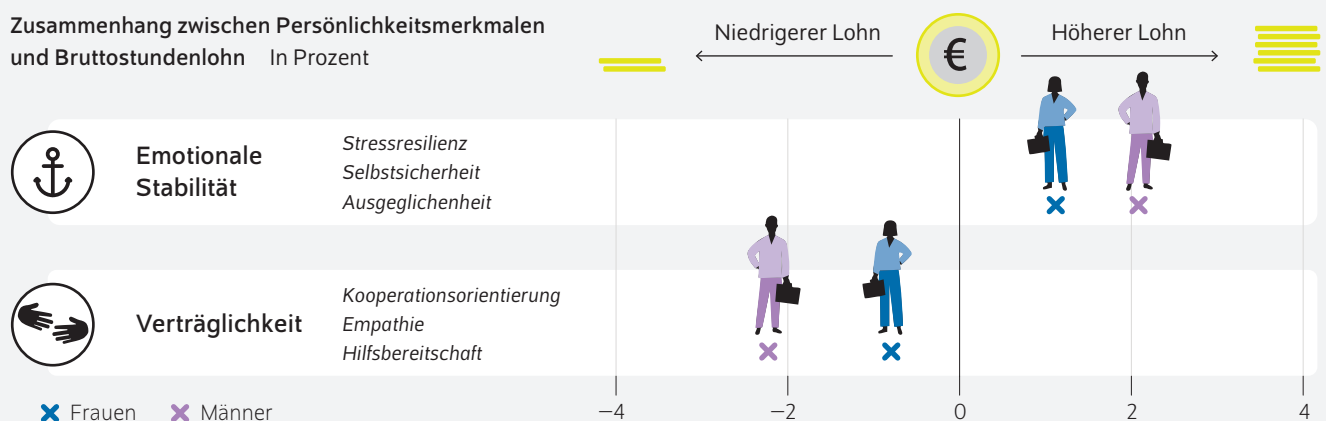
## Gender Pay Gap: Persönlichkeitsmerkmale und Löhne hängen bei Frauen und Männern unterschiedlich zusammen

Von Maximilian Schaller, Katharina Wrohlich und Alina Meiner

- Für den Gender Pay Gap sind neben Beruf, Arbeitszeit, Branche und hierarchischer Position auch die Persönlichkeitsmerkmale Verträglichkeit und emotionale Stabilität relevant
- Emotionale Stabilität umfasst Selbstsicherheit, Stressresilienz und Ausgeglichenheit; Verträglichkeit steht für Hilfsbereitschaft, Empathie sowie Kooperations- und Harmonieorientierung
- Emotionale Stabilität hängt positiv mit dem Bruttostundenlohn zusammen, Verträglichkeit negativ – bei Männern aber stärker als bei Frauen
- Geschlechterstereotype können Unterschiede im Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen und dem Stundenlohn erklären
- Maßnahmen, die Geschlechterstereotype abbauen, könnten langfristig also auch geschlechtsspezifische Lohnunterschiede vermindern

### Emotionale Stabilität und Verträglichkeit korrelieren mit dem Bruttostundenlohn – bei Männern aber stärker als bei Frauen

Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Bruttostundenlohn In Prozent



Anmerkungen: Berechnungen auf Basis erweiterter Mincer-Lohnregressionen.  
Quelle: Eigene Berechnungen, SOEP v40, 1991–2023.

© CC BY 4.0, [creativecommons.org/licenses/by/4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

### ZITAT

„Emotionale Stabilität ist positiv mit Löhnen assoziiert, Verträglichkeit hingegen tendenziell negativ. Ein Beispiel sind Gehaltsverhandlungen. Dort haben Individuen mit hoher emotionaler Stabilität, also hoher Selbstsicherheit und Belastbarkeit in Stresssituationen, tendenziell bessere Chancen.“

— Maximilian Schaller —

### MEDIATHEK



Audio-Interview mit Maximilian Schaller  
[www.diw.de/mediathek](https://www.diw.de/mediathek)

# Gender Pay Gap: Persönlichkeitsmerkmale und Löhne hängen bei Frauen und Männern unterschiedlich zusammen

Von Maximilian Schaller, Katharina Wrohlich und Alina Meiner

## ABSTRACT

Die geschlechtsspezifische Lohnlücke, der sogenannte Gender Pay Gap, beträgt in Deutschland derzeit 16 Prozent. Neben Faktoren wie Beruf, wöchentlicher Arbeitszeit, Branche und hierarchischer Position spielen auch Persönlichkeitsmerkmale eine Rolle. Insbesondere emotionale Stabilität und Verträglichkeit sind signifikant mit dem Bruttostundenlohn assoziiert. Während emotionale Stabilität einen positiven Einfluss auf den Bruttostundenlohn hat, ist Verträglichkeit negativ mit diesem korreliert. Für den Gender Pay Gap ist dies aus zwei Gründen relevant. Erstens zeigen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), dass Frauen und Männer sich in diesen Merkmalen unterscheiden: Frauen haben im Durchschnitt höhere Werte bei Verträglichkeit, Männer hingegen bei emotionaler Stabilität. Zweitens scheinen diese Merkmale für Frauen und Männer eine unterschiedliche Rolle in Bezug auf die Lohnhöhe zu spielen. So ist der positive Zusammenhang zwischen emotionaler Stabilität und Bruttostundenlohn bei Frauen deutlich geringer ausgeprägt als bei Männern. Geschlechterstereotype können sowohl die Unterschiede in den Merkmalsausprägungen selbst als auch Unterschiede im Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen und dem Stundenlohn erklären. Geschlechterstereotype abzubauen, etwa durch höhere Frauenanteile in Führungspositionen oder höhere Männeranteile in frauendominierten Berufen, könnten langfristig auch geschlechtsspezifische Lohnunterschiede vermindern.

Der unbereinigte Gender Pay Gap, also der prozentuale Unterschied in den Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern, lag 2025 erneut bei 16 Prozent. Männer verdienen durchschnittlich 27,05 Euro pro Stunde, Frauen hingegen nur 22,81 Euro.<sup>1</sup> Zahlreiche Faktoren tragen zu diesem Lohnunterschied bei. Ein zentraler Grund ist die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe. Auch Unterschiede in Erwerbsunterbrechungen, hierarchischen Positionen und der Wochenarbeitszeit spielen eine Rolle.<sup>2</sup> Der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap, der Faktoren wie Beruf, Position, Arbeitszeit, Erwerbsbiografie, Bildungsabschluss, Branche, Unternehmensgröße und mehr berücksichtigt, beträgt seit Jahren konstant sechs Prozent.<sup>3</sup> Eine von mehreren möglichen Erklärungen für diesen bereinigten Unterschied wird zunehmend erforscht: Persönlichkeitsmerkmale.<sup>4</sup>

Persönlichkeitsmerkmale beschreiben zeitlich weitestgehend stabile und konsistente Verhaltensmuster, Fühl- und Denkweisen, die Menschen voneinander unterscheiden. Das Big-Five-Modell misst diese Merkmale anhand von fünf Dimensionen: Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität und Offenheit für Erfahrungen (Kasten 1).<sup>5</sup>

Aktuelle Studien zeigen, dass Persönlichkeitsmerkmale – neben Bildung, Berufserfahrung und kognitiven Fähigkeiten – den Arbeitsmarkterfolg und somit auch den

<sup>1</sup> Siehe Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts vom 16. Dezember 2025: Gender Pay Gap 2025 unverändert bei 16 Prozent (online verfügbar, abgerufen 17. Februar 2026). Dies gilt auch für alle anderen Onlinequellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt (2025), a. a. O.

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt (2025), a. a. O.

<sup>4</sup> Für einen Überblick über Forschungsergebnisse zum Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf geschlechtsspezifische Lohnungleichheit siehe Claudia Roethlisberger et al. (2023): The contribution of personality traits and social norms to the gender pay gap: A systematic literature review. *Journal of Economic Surveys* 37, 377–408. Für eine aktuelle Studie siehe Christopher J. Flinn et al. (2025): Labor Market Returns to Personality: A Job Search Approach to Understanding Gender Gaps. *Journal of Political Economy* Band 133(14), 1169–1234.

<sup>5</sup> Zum Konzept der Big Five siehe etwa Frieder R. Lang und Oliver Lüdtke (2005): Der Big Five-Ansatz der Persönlichkeitsforschung: Instrumente und Vorgehen. In: Siegfried Schumann (Hrsg.): *Persönlichkeit*. Wiesbaden, 29–39; Robert R. McCrae und Paul T. Costa Jr. (1996): Toward a new generation of personality theories: theoretical contexts for the five-factor model. In: Jerry S. Wiggins (Hrsg.): *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives*. Guilford, New York, 51–87; Robert R. McCrae und Paul T. Costa Jr. (1999): A Five-Factor theory of personality. In: Lawrence A. Pervin und Oliver P. John, (Hrsg.): *Handbook of Personality: Theory and Research*. Guilford, New York, 139–153.



## Kasten 1

**Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale**

Die Befragung im SOEP zu Persönlichkeitsmerkmalen (Kasten 2) erfolgt in regelmäßigen Abständen. Für die vorliegende Studie werden Informationen aus den Jahren 2005, 2009, 2012, 2013, 2017, 2019 und 2023 genutzt. Zu jedem Merkmal des Big-Five- beziehungsweise Fünf-Faktoren-Modells (Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, emotionale Stabilität) sind je drei Fragen im SOEP enthalten.<sup>1</sup>

Folgende Fragen wurden für die Messung der fünf Persönlichkeitsmerkmale herangezogen:

**1. Offenheit:**

„Ich bin jemand, der...

- originell ist, neue Ideen einbringt.
- künstlerische, ästhetische Erfahrungen schätzt.
- eine lebhafte Phantasie, Vorstellungen hat.
- wissbegierig ist.“

**2. Gewissenhaftigkeit:**

„Ich bin jemand, der...

- gründlich arbeitet.
- eher faul ist. (R)
- Aufgaben wirksam und effizient erledigt.“

**3. Extraversion:**

„Ich bin jemand, der...

- kommunikativ, gesprächig ist.
- aus sich herausgehen kann, gesellig ist.
- zurückhaltend ist. (R)“

**4. Verträglichkeit**

„Ich bin jemand, der...

- manchmal etwas grob zu anderen ist (R)
- verzeihen kann.
- rücksichtsvoll und freundlich mit anderen umgeht.“

**5. Emotionale Stabilität<sup>2</sup>**

„Ich bin jemand, der...

- sich oft Sorgen macht (R)
- leicht nervös wird (R)
- entspannt ist, mit Stress gut umgehen kann.“

1 2 3 4 5 6 7  
trifft überhaupt nicht zu trifft voll und ganz zu

Alle diese Items werden auf einer Likert-Skala mit sieben Werten (von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis zu 7 = „trifft voll und ganz zu“) abgefragt. Die mit (R) gekennzeichneten Fragen werden bei der Auswertung mit umgekehrter Skalierung berücksichtigt.<sup>3</sup>

Die Aufbereitung der SOEP-Daten zu den Persönlichkeitsmerkmalen folgt dem Vorgehen früherer Studien.<sup>4</sup> Die Aggregation der gemessenen Werte zu den übergeordneten Persönlichkeitsmerkmalen erfolgt mittels einfacher Durchschnittsbildung. Das heißt zum Beispiel, dass die Ausprägung des Merkmals Offenheit gemessen wird als Durchschnitt der Likert-Skala-Werte zu den vier zugehörigen Fragen.

<sup>1</sup> Details zu Fragenkatalog, Surveymethodik und Umsetzung im SOEP: Jean-Yves Gerlitz und Jürgen Schupp (2005): Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP; Max Dehne und Jürgen Schupp (2007): Persönlichkeitsmerkmale im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) – Konzept, Umsetzung und empirische Eigenschaften. Research Notes, 26(1), 70; Frieder R. Lang et al. (2011): Short Assessment of the Big Five: Robust across Survey Methods except Telephone Interviewing. Behavior Research Methods, 43(2), 548–567.

<sup>2</sup> Das Big-Five-Persönlichkeitsmerkmal emotionale Stabilität wird in der Literatur auch in umgekehrter Skalierung als Neurotizismus bezeichnet.

<sup>3</sup> Für eine ausführliche Dokumentation siehe Website des SOEP Companion.

<sup>4</sup> Heineck und Anger (2010), a. a. O.; Collischon (2021), a. a. O.

Bruttostundenlohn signifikant beeinflussen. Daten des SOEP belegen, dass insbesondere emotionale Stabilität im Durchschnitt positiv mit dem Bruttostundenlohn zusammenhängt, während Verträglichkeit negativ korreliert.<sup>6</sup> Verträglichkeit umfasst Eigenschaften wie Hilfsbereitschaft, Empathie sowie eine Kooperations- und Harmonieorientierung. Emotionale Stabilität hingegen meint Selbstsicherheit, Stressresilienz und Ausgeglichenheit. Die Befunde sind aus zwei Gründen für den Gender Pay Gap relevant: Erstens könnte eine unterschiedliche Verteilung dieser Eigenschaften unter Männern und Frauen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zumindest teilweise erklären. Zweitens könnten diese beiden Persönlichkeitsmerkmale eng mit Geschlechterstereotypen (etwa der Vorstellung, Frauen seien harmoniebedürftiger und weniger durchsetzungsstark als

Männer) verknüpft sein und deshalb für Männer und Frauen eine unterschiedliche Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen. Beide Fragen werden in diesem Bericht für Deutschland auf Basis des SOEP untersucht (Kasten 2).

### Verträglichkeit und emotionale Stabilität stehen mit dem Stundenlohn in Verbindung

Zahlreiche Studien haben den Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf Stundenlöhne untersucht.<sup>7</sup> Für Deutschland wurde beispielsweise gezeigt, dass geschlechterübergreifend emotionale Stabilität und Verträglichkeit signifikant

<sup>6</sup> Flinn et al. (2025), a. a. O.

<sup>7</sup> Siehe etwa Guido Heineck und Silke Anger (2010): The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany. Labour Economics 17, 535–546; Ellen K. Nyhus und Empar Pons (2012): Personality and the gender wage gap. Applied Economics 44(1), 105–118; Matthias Collischon (2020): The Returns to Personality Traits Across the Wage Distribution. Labour 41(1), 48–79.

Tabelle

Zusammenhang zwischen verschiedenen Faktoren und dem Bruttostundenlohn  
Geschätzte Effekte

|                                                 | Modell 1  | Modell 2  |
|-------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Frauen (Referenz: Männer)                       | -0,145*** | -0,144*** |
| Kognitive Fähigkeiten                           | 0,015***  | 0,019***  |
| Emotionale Stabilität                           | 0,015***  | 0,021***  |
| Verträglichkeit                                 | -0,015*** | -0,022*** |
| Gewissenhaftigkeit                              | 0,001     | 0,003     |
| Offenheit                                       | -0,000    | -0,003    |
| Extraversion                                    | 0,003     | 0,008*    |
| Zusatzwirkung bei Frauen: Kognitive Fähigkeiten |           | -0,008    |
| Zusatzwirkung bei Frauen: Emotionale Stabilität |           | -0,010*   |
| Zusatzwirkung bei Frauen: Verträglichkeit       |           | 0,014***  |
| Zusatzwirkung bei Frauen: Gewissenhaftigkeit    |           | -0,005    |
| Zusatzwirkung bei Frauen: Offenheit             |           | 0,006     |
| Zusatzwirkung bei Frauen: Extraversion          |           | -0,009    |
| N (Personen-Jahre)                              | 81104     | 81104     |

Lesebeispiel: Der Wert von 0,015\*\*\* in Modell 1 bedeutet: Eine stärkere Ausprägung des Merkmals emotionale Stabilität (um eine Standardabweichung im Vergleich zum Durchschnitt) geht – bei gleicher Bildung, Berufserfahrung, Branche usw. – mit einem rund 1,5 Prozent höheren Stundenlohn einher. Die Werte für die Zusatzwirkungen bei Frauen geben an, ob der Zusammenhang für Frauen anders ausfällt als für Männer.

Anmerkungen: In den Schätzungen werden zusätzlich berücksichtigt: Bildungsjahre, kombinierte Voll- und Teilzeiterfahrung, Teilzeitanstellung, direkter Migrationshintergrund, Anstellung im öffentlichen Sektor sowie Berufs-, Branchen- und Jahreseffekten. \*\*\*, \*\* und \* geben die Signifikanz auf dem Ein-, Fünf- und Zehn-Prozent-Niveau an.

Quelle: Eigene Berechnungen, SOEP v40, 1991–2023.

© CC BY 4.0

mit dem Stundenlohn im Zusammenhang stehen. Emotionale Stabilität korreliert positiv mit dem Lohnniveau, Verträglichkeit hingegen negativ.<sup>8</sup>

Auch die vorliegende Untersuchung auf Basis von SOEP-Daten für den Zeitraum von 1991 bis 2023 bestätigt dieses Ergebnis. Berücksichtigt man in einer Lohnregression die Schulbildung, Arbeitserfahrung, Berufsgruppen, Branchen und weitere Faktoren, zeigt sich:<sup>9</sup> Ein Anstieg der emotionalen Stabilität um eine Standardabweichung geht im Durchschnitt mit rund 2,1 Prozent höheren Löhnen einher. Eine höhere Verträglichkeit senkt den Lohn hingegen um 2,2 Prozent. Die Größenordnung dieses Effekts ist mit der von kognitiven Fähigkeiten vergleichbar (Tabelle 1, Spalte 1). Für die Eigenschaften Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Extraversion zeigen sich keine statistisch signifikanten Zusammenhänge. Hierbei handelt es sich um durchschnittliche Effekte beziehungsweise Zusammenhänge über alle Berufsgruppen hinweg. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass sich Größe und Richtung dieser Zusammenhänge nach Berufsfeldern unterscheiden. Das heißt, dass das Zusammenspiel zwischen individuellen Merkmalen und den beruflichen

Tätigkeits- und Anforderungsprofilen entscheidend ist. Auf Grundlage der vorliegenden Daten lässt sich dies jedoch nicht separat untersuchen.

Frauen haben im Schnitt höhere Werte bei Verträglichkeit, aber niedrigere Werte bei emotionaler Stabilität als Männer

Da Persönlichkeitsmerkmale mit dem Stundenlohn zusammenhängen, wird untersucht, ob und wie sich diese Merkmale zwischen Frauen und Männern unterscheiden. Die Auswertung zeigt, dass es bei allen fünf Merkmalen Unterschiede gibt – auch wenn diese verhältnismäßig klein sind (Abbildung 1). Am stärksten fällt der Unterschied bei der emotionalen Stabilität aus: Männer haben hier im Durchschnitt höhere Werte als Frauen. Die Differenz der Mittelwerte beträgt rund 0,46. Basierend auf der Verteilung der Frauen entspricht das etwa 40 Prozent einer Standardabweichung – einem Maß dafür, wie stark Werte innerhalb einer Gruppe im Durchschnitt vom Mittelwert abweichen.

Bei Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Extraversion haben hingegen Frauen höhere Werte, allerdings in geringem Ausmaß. Die Durchschnittswerte variieren zwischen 0,14 und 0,30, beziehungsweise zwischen 16 und 29 Prozent einer Standardabweichung. Frühere Studien für Deutschland, Kanada und andere Länder bestätigen diese Ergebnisse.<sup>10</sup>

In der Literatur werden verschiedene Erklärungen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Verträglichkeit und emotionaler Stabilität genannt. Neben (evolutions-)biologischen Ansätzen werden häufig sozialpsychologische Theorien herangezogen. Sie argumentieren, dass die unterschiedliche Sozialisation von Jungen und Mädchen sowie soziale Normen im Sinne von Erwartungen an ihre Persönlichkeitseigenschaften und an ihr Verhalten dazu beitragen, die Persönlichkeit von Individuen zu formen. Diese sozialen Normen und Erwartungen, vermittelt durch Eltern, Lehrkräfte, Freund\*innen und Medien, prägen Persönlichkeitsmerkmale, indem erwartungskonformes Verhalten belohnt wird und Abweichungen bestraft werden. Dadurch können sich geschlechtsspezifische Unterschiede in Persönlichkeitsmerkmalen herausbilden. Auch unterschiedliche Lebenserfahrungen können die Persönlichkeit formen. Aufgrund ungleicher Rollenverteilung in der Gesellschaft agieren Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Lebens- und Erfahrungsbereichen; dadurch können Unterschiede in Persönlichkeitsmerkmalen zwischen Männern und Frauen entstehen oder verstärkt werden.<sup>11</sup>

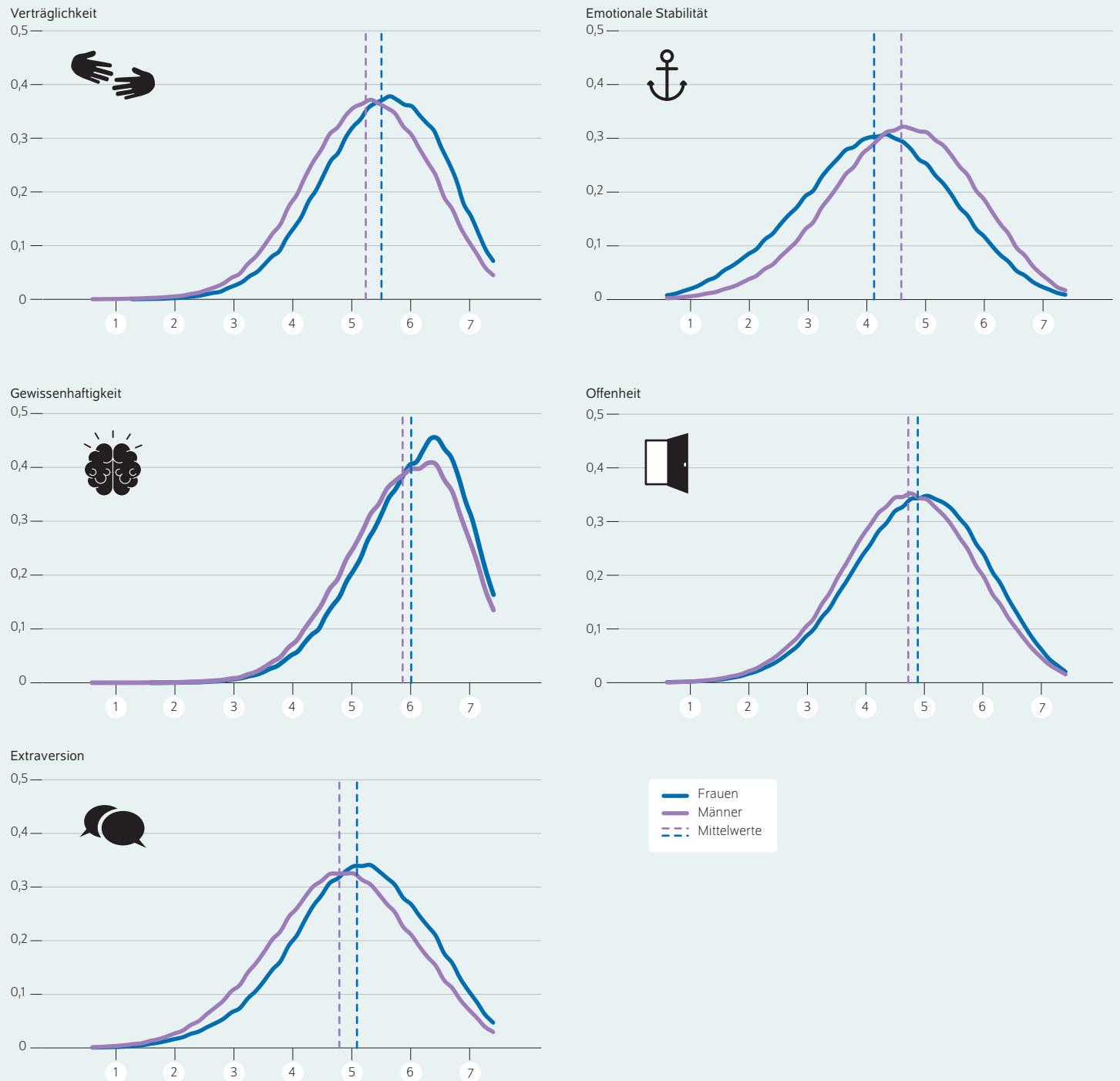
<sup>8</sup> Vgl. dazu Flinn et al. (2025), a. a. O.  
<sup>9</sup> Bei den Ergebnissen dieser Untersuchung handelt es sich um eine deskriptive Analyse der Zusammenhänge unterschiedlicher Persönlichkeitsmerkmale mit Löhnen. Die statistische Auswertung berücksichtigt eine Vielzahl individueller Charakteristika und systematische Heterogenitäten zwischen Berufsgruppen und Industriebranchen. Es können hierbei keine Kausalzusammenhänge statistisch identifiziert werden.

<sup>10</sup> Vgl. dazu Flinn et al. (2025), a. a. O.; Siehe etwa Yanna Weisberg, Coling G. DeYoung und Jacob B. Hirsh (2011): Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology* 2011(2) (online verfügbar); Sara A. Murphy, Peter A. Fisher und Chet Robie (2021): International comparison of gender differences in the five-factor model of personality: An investigation across 105 countries. *Journal of Research in Personality* 90 (online verfügbar).  
<sup>11</sup> Für einen Überblick zu verschiedenen theoretischen Erklärungsansätzen für geschlechtsspezifische Unterschiede in Persönlichkeitsmerkmalen siehe etwa Lilly Buck et al. (2025): Gender Differences in Personality Traits and Average Personality States: Using Experience Sampling to Circumvent Bias in Self-Reports. *Social Psychology and Personality Science* (im Erscheinen) (online verfügbar).

Abbildung 1

## Verteilungen der Persönlichkeitsmerkmale

Verteilungsdichte (Fläche unter der Kurve = 100 Prozent)



Anmerkung: Abbildungen basieren auf nicht-parametrischen Kerndichteschätzungen (Bandbreite: 0,4), getrennt nach Frauen und Männern.

Quelle: Eigene Berechnungen, SOEP v40, 1991–2023.

Bei allen fünf Persönlichkeitsmerkmalen zeigen sich in der Verteilung Unterschiede zwischen Männern und Frauen – auch wenn diese relativ klein sind.

## Kasten 2

**Datenbasis: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)**

Die Berechnungen in diesem Bericht basieren auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).<sup>1</sup> Das SOEP ist die längste repräsentative Längsschnitterhebung in Deutschland und beinhaltet detaillierte Informationen über die Erwerbseinkommen, Arbeitszeiten sowie sozio-demografische und individuelle Charakteristika der Befragten. Für den vorliegenden Bericht werden Daten des Erhebungszeitraums von 1991 bis 2023 verwendet. Die Berechnungen berücksichtigen abhängig Beschäftigte aus Ost- und Westdeutschland im Alter von 25 bis 64 Jahren. Die Analysen enthalten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte. Nicht berücksichtigt werden Beamt\*innen, Selbstständige, Personen in Ausbildung, Personen im Minijob und Nicht-Beschäftigte.

Früheren Studien folgend basiert die Hauptanalyse dieses Berichts auf erweiterten Mincer-Lohnregressionen. Analysiert wird hierbei der Zusammenhang zwischen logarithmischen Brutto-Realstundenlöhnen, ausgedrückt in Preisen des Jahres 2023, und einer Reihe individueller Charakteristika. Diese enthalten typische Variablen zu Bildungsjahren, kombinierter Voll- und Teilzeiterfahrung (als quadratische Funktion), binäre Indikatoren für Teilzeitarbeit, Wohnort in Ostdeutschland, Anstellung im öffentlichen Dienst, Migrationshintergrund und Gender (Frauen/Männer). Dieses Modell wird ergänzt mit Maßen für die kognitive Fähigkeiten<sup>2</sup> und den Persönlichkeitsmerkmalen des Big-Five-Inventars.

<sup>1</sup> Für eine Einführung in das SOEP, siehe Gert G. Wagner et al. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie in Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). *ASTA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv* 2(4), 301–328.

<sup>2</sup> Frieder R. Lang et al. (2007): Assessing cognitive capacities in computer-assisted survey research: two ultra-short tests of intellectual ability in the German Socio-Economic Panel (SOEP). *Schmollers Jahrbuch*, 127(1), 183–192.

Da die vorliegende Untersuchung an den direkten Zusammenhängen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Löhnen interessiert ist, werden in den Analysen zusätzlich Berufsgruppen (KldB2010 3-Steller) und Industriebranche (Nace Rev.2 1-Steller) einbezogen. So ist es wahrscheinlich, dass die Wahl des Berufsfelds, und die entsprechend unterschiedlichen Arbeitsbedingungen sowie Tätigkeits- und Aufgabenprofile, mit verschiedenen Ausprägungen der beschriebenen Persönlichkeitsmerkmale zusammenhängt. Wenn diese Selbstselektion dazu führt, dass Individuen mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen im Durchschnitt häufiger in Berufen mit unterschiedlicher Lohnstruktur arbeiten, kann dies die Ergebnisse verfälschen. Deshalb werden in den Schätzungen systematische Lohnunterschiede zwischen Berufen berücksichtigt und die geschätzten Koeffizienten basieren auf Vergleichen von Individuen mit unterschiedlichen Persönlichkeitsprofilen innerhalb der gleichen Berufsgruppe.

Für die Nutzung dieser Informationen in den Lohnregressionen werden weitere Schritte in der Datenaufbereitung unternommen. Diese beinhalten die Bildung von Altersresiduen, Imputation an angrenzende Befragungswellen aufgrund der Abfrage mit Zeitabständen sowie die Standardisierungen der Messwerte innerhalb der Analysestichprobe, sodass jedes Persönlichkeitsmerkmal einen durchschnittlichen Wert von 0 und eine Varianz von 1 aufweist.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Eine detaillierte Beschreibung der Vorgehensweise ist zu finden etwa in Heineck und Anger (2010), a. a. O., 17(3), 535–546.

Für die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen ist der Unterschied insbesondere in den Persönlichkeitsmerkmalen emotionale Stabilität und Verträglichkeit von Bedeutung: Da emotionale Stabilität positiv und Verträglichkeit negativ mit dem Stundenlohn zusammenhängt, kann ein kleiner Teil des Gender Pay Gaps auf die unterschiedliche Verteilung dieser Merkmale zurückgeführt werden.

### Bei Männern ist der Zusammenhang zwischen emotionaler Stabilität und Stundenlohn stärker als bei Frauen

Neben der unterschiedlichen Verteilung von Persönlichkeitsmerkmalen unter Frauen und Männern, die einen Teil des Gender Pay Gaps erklären kann, könnte auch eine Rolle spielen, dass diese Merkmale unterschiedlich stark mit dem Stundenlohn zusammenhängen – je nachdem, ob es sich um Frauen oder Männer handelt. Um das zu untersuchen, können die zuvor beschriebenen Regressionsmodelle um Interaktionen zwischen den Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen und dem Geschlecht ergänzt werden. Die geschätzten

Koeffizienten zeigen, ob sich die Effekte zwischen Frauen und Männern unterscheiden. Diese Analyse zeigt, dass emotionale Stabilität bei Frauen in signifikant geringerem Maß positiv mit dem Stundenlohn zusammenhängt als bei Männern (Abbildung 2). Frauen profitieren von diesem Merkmal nur etwa halb so stark wie Männer. Bei Verträglichkeit zeigt sich das Gegenteil: Der negative Zusammenhang mit dem Lohn ist bei Männern ausgeprägter (Tabelle, Spalte 2).<sup>12</sup>

Die Ursachen für diese geschlechtsspezifischen Unterschiede lassen sich mit der hier gezeigten empirischen Analyse nicht identifizieren. Aus der Role Congruity Theory können mögliche Erklärungen abgeleitet werden. Sie besagt, dass Personen positiver bewertet werden, wenn sie in ihren Eigenschaften den typischen Erwartungen an die zugehörige

<sup>12</sup> Für die anderen drei Merkmale (Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Extraversion) zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Ähnliche Ergebnisse wurden auf Basis der SOEP-Daten aus den Jahren 2012 bis 2019 auch in der Studie von Flinn et al. (2025), a. a. O. gefunden.



Gruppe entsprechen.<sup>13</sup> So sind die Verhaltensweisen, die Verträglichkeit ausdrücken – Hilfsbereitschaft, Empathie sowie Kooperations- und Harmonieorientierung – in unserer Gesellschaft eher weiblich konnotiert. Eine mögliche Interpretation der Ergebnisse wäre somit, dass Männer mit ausgeprägter Verträglichkeit höhere Lohnabschläge erfahren als Frauen. Das könnte daran liegen, dass das damit verbundene Verhaltensmuster weniger den gesellschaftlichen Erwartungen an stereotypisch männliches Auftreten am Arbeitsplatz entspricht. Umgekehrt wird emotionale Stabilität – Selbstsicherheit, Stressresilienz und Ausgeglichenheit – tendenziell mit Männern assoziiert. Männer könnten daher stärker von diesem Merkmal profitieren, weil es den gesellschaftlichen Erwartungen an männliches Verhalten entspricht und als Voraussetzung für Führungsqualitäten und Stressresilienz gilt. Für Frauen hingegen könnte ausgeprägte emotionale Stabilität als untypisch wahrgenommen werden, was sich daher weniger positiv auf ihre Löhne auswirkt.

Eine weitere mögliche Erklärung, wie die Merkmale Verträglichkeit und emotionale Stabilität die geschlechtsspezifische Lohnlücke direkt beeinflussen, sind Unterschiede im Umgang mit Gehaltsverhandlungen.<sup>14</sup> Studien zeigen, dass Frauen seltener Gehaltserhöhungen fordern (der sogenannte Gender Ask Gap)<sup>15</sup> oder bei gleicher Qualifikation geringere Forderungen stellen.<sup>16</sup> Diese Unterschiede könnten ebenfalls mit den Unterschieden in den genannten Persönlichkeitsmerkmalen zusammenhängen. Eine höhere Verträglichkeit, die in Situationen, die Teamwork und interpersonelle Kooperation erfordern, vorteilhaft ist, könnte forderndes Auftreten in Gehaltsverhandlungen hemmen. Auch emotionale Stabilität, die unter Männern im Durchschnitt stärker ausgeprägt ist, könnte zu proaktiverem Ersuchen von Gehaltsverhandlungen beitragen.<sup>17</sup>

Allerdings spielen auch hier Unterschiede in der Bewertung von Persönlichkeitsmerkmalen und Verhaltensweisen eine wichtige Rolle. Frauen, die in Gehaltsverhandlungen fordernd auftreten, werden – anders als Männer mit gleicher Verhaltensweise – als weniger sympathisch eingeschätzt.<sup>18</sup> Die Role Congruity Theory erklärt auch dies: Frauen, die in Gehaltsverhandlungen fordernd auftreten, verletzen eine soziale Norm und werden dafür sanktioniert.

<sup>13</sup> Vgl. dazu etwa Alice H. Eagly und Steven J. Karau (2002): Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* 109(3), 573–598.

<sup>14</sup> Vgl. Flinn et al. (2025), a. a. O.

<sup>15</sup> Linda Babcock und Sara Laschever (2009): *Women don't ask. Negotiation and the Gender Divide*. Princeton; Nina Roussille (2024): The role of the ask gap in gender pay inequality. *The Quarterly Journal of Economics* 139(3), 1557–1610.

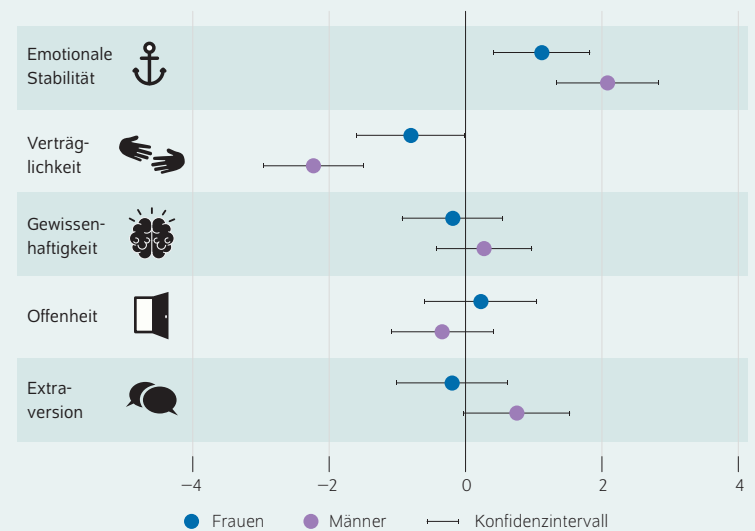
<sup>16</sup> Beispielsweise Anna Dreber Emma Heikensten und Jenny Sävje-Söderbergh (2022): Why do women ask for less? *Labour Economics*, 78, 102204. Barbara Biasi und Heather Sarsons (2022): Flexible Wages, Bargaining, and the Gender Gap. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1): 215–266.

<sup>17</sup> Vgl. etwa Timothy A. Judge et al. (2002): Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693–710.

<sup>18</sup> Vgl. etwa Hannah Riley Bowles, Linda Babcock und Lei Lai (2007): Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes it Does Hurt to Ask. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 103(1), 84–103.

Abbildung 2

## Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmal und Bruttostundenlohn In Prozent



Lesbeispiel: Eine stärkere Ausprägung des Merkmals emotionale Stabilität (um eine Standardabweichung im Vergleich zum Durchschnitt) geht – bei gleicher Bildung, Berufserfahrung, Branche usw. – bei Männern mit einem rund zwei Prozent höheren Stundenlohn einher, bei Frauen mit etwa einem Prozent.

Anmerkungen: Berechnungen auf Basis erweiterter Mincer-Lohnregressionen. Das 95-Prozent-Konfidenzintervall bedeutet, dass in 95 Prozent der Fälle der unbekannte tatsächliche Wert in diesem Intervall liegt. Wenn die untere Grenze des Konfidenzintervalls unterhalb der Null und der obere oberhalb von Null liegt, ist der geschätzte Effekt nicht signifikant.

Quelle: Eigene Berechnungen, SOEP v40, 1991–2023.

© CC BY 4.0

Der positive Zusammenhang zwischen emotionaler Stabilität und Stundenlohn ist bei Frauen schwächer; sie profitieren von dem Merkmal nur etwa halb so stark wie Männer.

## Fazit: Persönlichkeitsmerkmale spielen für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt eine unterschiedliche Rolle

In Deutschland ist der Arbeitsmarkt nach wie vor durch erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten geprägt. So beträgt zum Beispiel die geschlechtsspezifische Lohnlücke, also der unbereinigte Gender Pay Gap, 16 Prozent – ein im internationalen Vergleich hoher Wert.<sup>19</sup> Faktoren wie die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufe, unterschiedliche Wochenarbeitszeiten, hierarchische Positionen und Erwerbsunterbrechungen erklären diesen Unterschied teilweise. Die hier vorgestellten Analysen zeigen jedoch, dass auch Unterschiede in den durchschnittlichen Persönlichkeitsmerkmalen von Frauen und Männern zur Lohnlücke beitragen. Zudem erklärt sich ein weiterer Teil der Lohnlücke dadurch, dass bei Frauen emotionale Stabilität weniger stark mit dem Stundenlohn zusammenhängt als bei Männern.

<sup>19</sup> Für einen internationalen Vergleich des Gender Pay Gaps siehe Julia Schmieder und Katharina Wrohlich (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. *DIW Wochenbericht* Nr. 9, 141–147 (online verfügbar).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie soziale Normen und Erwartungen mit geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden zusammenhängen. Durch die unterschiedliche Sozialisation von Mädchen und Jungen bilden Frauen und Männer unterschiedliche Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen heraus, die zudem für beide Geschlechter unterschiedlichen mit der Lohnhöhe zusammenhängen. Geschlechterstereotype abzubauen, etwa durch höhere Frauenanteile in

Führungspositionen<sup>20</sup> oder höhere Männeranteile in frauen-dominierten Berufen, könnte daher (langfristig) auch geschlechtsspezifische Lohnunterschiede verringern.

---

**20** Vgl. hierzu Jule Adriaans et al. (2026): Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung fairer Löhne verringern sich mit weiblichen Vorgesetzten. DIW Wochenbericht Nr. 3, 30–34 (online verfügbar).

**Maximilian Schaller** ist Doktorand in der Abteilung Staat im DIW Berlin | [mschaller@diw.de](mailto:mschaller@diw.de)

**Katharina Wrohlich** ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin und Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam | [kwrohlich@diw.de](mailto:kwrohlich@diw.de)

**Alina Meiner** ist studentische wissenschaftliche Hilfskraft in der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin | [ameiner@diw.de](mailto:ameiner@diw.de)

**JEL:** J31, J16

**Keywords:** Gender Pay Gap, Wage Inequality, Gender Inequalities, Personality Traits

© 2026 Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nutzbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## INTERVIEW



Maximilian Schaller, Doktorand in der Abteilung Staat  
im DIW Berlin

# „Männer profitieren mehr vom Merkmal emotionale Stabilität als Frauen“

1. **Herr Schaller, wie groß ist aktuell der Gender Pay Gap und wie hat er sich in den letzten Jahren entwickelt?** Der unbereinigte Gender Pay Gap, also die prozentuale Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen zwischen Männern und Frauen lag 2025 bei 16 Prozent. Die Gründe für diesen Gender Pay Gap sind vielfältig und reichen von Unterschieden in der Verteilung auf Berufsgruppen und Teilzeitanstellung, bis zu häufiger unterbrochenen Erwerbsbiografien von Frauen. Nicht zuletzt hängt dies vor allem auch mit einer ungleichen Verteilung der unbezahlten Pflege- und Erziehungsarbeit zusammen. Im bereinigten Gender Pay Gap werden all diese Faktoren berücksichtigt. Hier beträgt die Differenz wie auch in den letzten Jahren sechs Prozent.
2. **Sie haben untersucht, inwieweit Persönlichkeitsmerkmale für den Gender Pay Gap eine Rolle spielen. Welche Merkmale haben Sie dabei untersucht?** In unserer Studie beziehen wir uns auf das Big-Five Modell mit den Merkmalen Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und emotionale Stabilität. Unser Fokus liegt auf den letzten beiden. Verträglichkeit als Persönlichkeitseigenschaft drückt sich aus in Merkmalen wie Hilfsbereitschaft, Orientierung zu interpersonaler Kooperation, sowie tendenziell Harmoniebedürftigkeit und Konfliktvermeidung. Die emotionale Stabilität beschreibt die Belastbarkeit in Stresssituationen und ist mit Selbstsicherheit assoziiert.
3. **Inwieweit gibt es einen Zusammenhang zwischen diesen Persönlichkeitsmerkmalen und Löhnen?** Es gibt eine statistisch relevante Assoziation zwischen den Merkmalen Verträglichkeit und emotionale Stabilität mit Löhnen. Die hat unterschiedliche Richtungen, das heißt, emotionale Stabilität ist positiv mit Löhnen assoziiert, Verträglichkeit hingegen tendenziell negativ. Ein Beispiel sind Gehaltsverhandlungen. Dort haben Individuen mit hoher emotionaler Stabilität tendenziell bessere Chancen.

4. **Inwieweit sind diese Persönlichkeitsmerkmale bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt?** Es gibt verhältnismäßig kleine geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung. Männer haben im Durchschnitt höhere Werte bei der emotionalen Stabilität. Verträglichkeit scheint bei Frauen höher ausgeprägt zu sein.
5. **Ist der Zusammenhang zwischen einem Persönlichkeitsmerkmal und dem Lohn bei Männern und Frauen gleich groß?** Die Analyse zeigt, dass es bei Männern und Frauen unterschiedliche Zusammenhänge zwischen den Ausprägungen der Persönlichkeitsmerkmale und den Bruttostundenlöhnen gibt. So profitieren Männer mehr von dem Merkmal emotionale Stabilität als Frauen. Umgekehrt sind die negativen Zusammenhänge des Merkmals Verträglichkeit bei Männern ebenso stärker ausgeprägt.
6. **Besteht nicht die Gefahr, dass hier überkommen geglaubte Geschlechterklischees bestätigt werden?** Es ist wichtig, die Bewertung dieser Merkmale immer in Verknüpfung zu geschlechterstereotypischen Zuschreibungen zu untersuchen. So werden nach der Role Congruity Theory Personen positiv bewertet, wenn sie den stereotypischen Erwartungen an bestimmte Verhaltensmuster der zugehörigen Gruppe entsprechen. Wenn wir die patriarchale Gesellschaftsnorm voraussetzen, dann wäre es durchaus so, dass potenziell das Merkmal Verträglichkeit und die damit assoziierte Rücksichtnahme tendenziell in unserer Gesellschaft eher mit Frauen assoziiert wird. Wenn Männer dieses Merkmal hoch ausgeprägt haben, ließe sich interpretieren, dass sie nicht den Erwartungen an ihre Rolle entsprechen, was dementsprechend zu Lohnabschlägen führen könnte.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.

© © Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf  
[www.diw.de/interview](http://www.diw.de/interview)



ANNA BINDLER

## Prävention ist der beste Schutz vor Gewalt

Anna Bindler ist Leiterin der Abteilung Kriminalität, Arbeit und Ungleichheit im DIW Berlin. Der Kommentar gibt die Meinung der Autorin wieder.

Der schreckliche Angriff auf einen Zugbegleiter in Rheinland-Pfalz, den dieser nicht überlebte, schockiert und entsetzt. Aus den erschütternden Ereignissen ist unmittelbar eine gesellschaftliche Debatte zur Gewaltbereitschaft im öffentlichen Raum entstanden. Die Deutsche Bahn will zu einem Sicherheitsgipfel einladen, auch die Verkehrsminister\*innen der Länder haben Beratungen angekündigt. Es soll um konkrete Maßnahmen gehen, die das Sicherheitsgefühl und auch die tatsächliche Sicherheit erhöhen können. Die Debatte ist wichtig, und man kann nur zustimmen, dass es sich um eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung handelt. Aber was können wir tun, was wäre sinnvoll?

Es stehen bereits verschiedene Vorschläge im Raum. Eine Forderung ist die nach höheren Mindeststrafen. Die Logik ist, dass höhere Strafmaße und Mindeststrafen stärkere Abschreckungseffekte entfalten. Heißt: Wenn man weiß, dass die Konsequenzen schärfer sind, unterlässt man die Gewalttat eher, die Kriminalität sinkt. Das klappt aber nur, wenn potenzielle Täter höhere Strafen auch in ihre Handlungen einbeziehen. Gerade bei Gewalttaten, die spontan und in eskalierenden Situationen entstehen, scheint dies nicht plausibel. Eine Fokussierung auf höhere Strafen ist also nicht unbedingt zielführend – die zugehörige Debatte würde aber wichtige Ressourcen in Anspruch nehmen.

Sinnvoller scheint es daher, in Präventionsmaßnahmen zu investieren: Wie können eskalierende Situationen verhindert werden? Einige der Vorschläge, die gemacht werden, gehen in diese Richtung. Erstens: Mehr Personal in den Zügen – Bahnmitarbeiter\*innen könnten beispielsweise in Doppelbesetzung arbeiten, um gegenseitig ihre Sicherheit zu erhöhen, oder von Beamten\*innen der Bundespolizei oder anderem Sicherheitspersonal unterstützt werden. Zweitens geht es darum, sich auf mögliche kritische Situationen vorzubereiten, beispielsweise mit Deeskalationstrainings. Und drittens kann auch die technische Ausstattung von Mitarbeiter\*innen der Bahn (und im öffentlichen Dienst in anderen Bereichen), beispielsweise durch Bodycams, ein Ansatz sein.

Solche Maßnahmen sind vielversprechend, um Gewalt zu bekämpfen, und könnten – bei entsprechender Finanzierung und ausreichend Personal – auch kurzfristig umgesetzt werden. Die Ressourcenfrage ist aber ein Knackpunkt: Gibt es keine zusätzlichen Mittel und kein zusätzliches Personal, werden diese Ressourcen nur verschoben – und damit womöglich auch Kriminalität und Gewalt. Sprich: Wenn Polizist\*innen vermehrt an Bahnhöfen oder in Zügen eingesetzt werden, fehlen sie an anderer Stelle. Wenn an Bahnhöfen vermehrt Videoüberwachung eingesetzt wird, sinkt an diesen Orten wahrscheinlich die Kriminalität – verlagert sich möglicherweise aber nur an Stellen außerhalb der Bahnhofsgegend.

Es bleibt die Frage, wie Prävention gesamtgesellschaftlich erreicht werden kann, um Gewalt und Gewaltbereitschaft zu senken. Diese Frage muss langfristig gedacht werden, um Prävention nachhaltig zu erreichen. Eine „einfache“ Lösung gibt es dabei nicht, Handlungsoptionen aber schon. Aus der internationalen Forschung kristallisieren sich dabei wichtige Faktoren heraus: Bildung, Chancengerechtigkeit, Armutsbekämpfung, Arbeitsmarktperspektiven und sozialpolitische Maßnahmen gehören dazu – sowie eine gute Gesundheitsversorgung (einschließlich der psychischen Gesundheit), aber auch Programme zur Gewaltprävention, die sich an Risikogruppen richten.

Diese Faktoren sollten nicht isoliert voneinander betrachtet werden, vielmehr geht es um einen gesamtpolitischen Ansatz für eine evidenzbasierte Kriminalpolitik zur Gewaltprävention. Denn letztlich ist Prävention der beste Opferschutz – auch wenn wir dabei nicht die Unterstützung für diejenigen, die Gewalt erfahren, aus dem Auge verlieren sollten.

Der Beitrag ist am 12. Februar 2026 in der Frankfurter Rundschau erschienen.

© 2026 Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>