

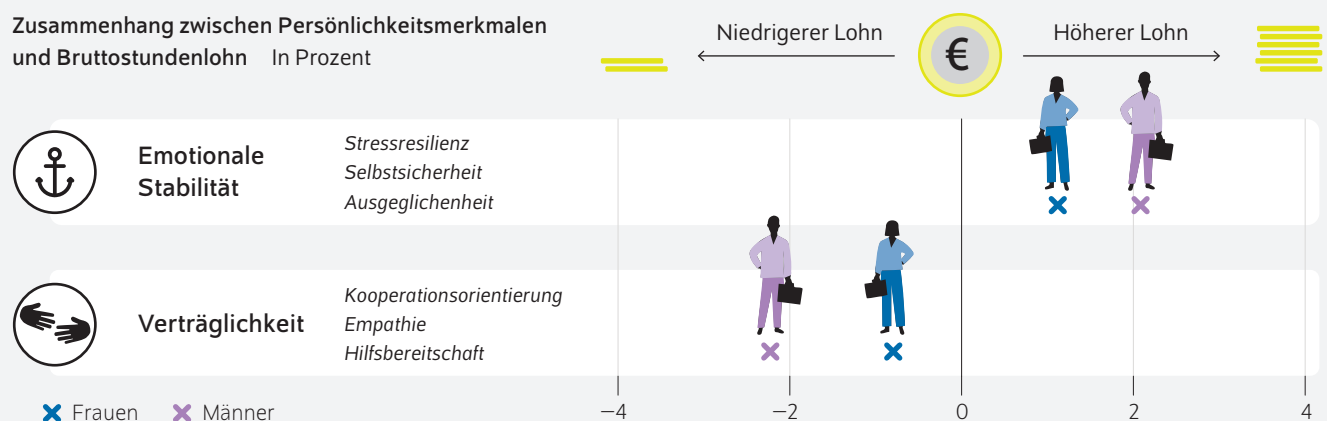
## Gender Pay Gap: Persönlichkeitsmerkmale und Löhne hängen bei Frauen und Männern unterschiedlich zusammen

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 Stress-situationen, tendenziell bessere Chancen.“

— Maximilian Schaller —

### MEDIATHEK



Audio-Interview mit Maximilian Schaller  
[www.diw.de/mediathek](http://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 lebhaftes 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**

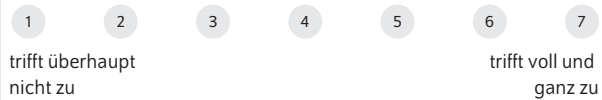
„Ich bin jemand, der...“

- 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.“



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-oekonomischen 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

<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.

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 Lebensereignisse 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>

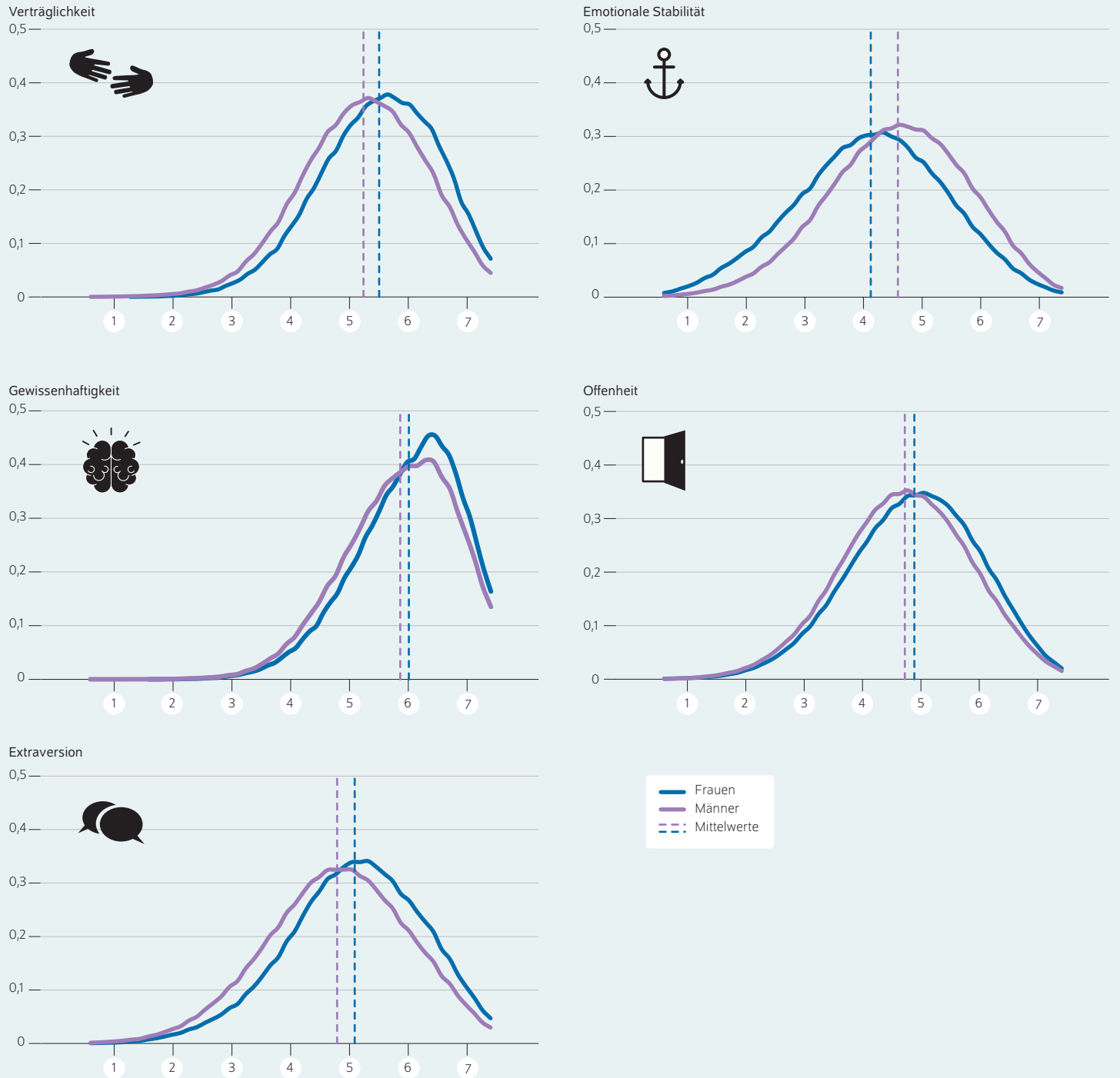
<sup>10</sup> Vgl. dazu Flinn et al. (2025), a. a. O.; Siehe etwa Yanna Weisberg, Coling G. DeYoung und Jacob B. Hirsh (2011): Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology* 2011(2) (online verfügbar); Sara A. Murphy, Peter A. Fisher und Chet Robie (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 Biases 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-Realstundenzahl, 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 Analytestichprobe, 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.

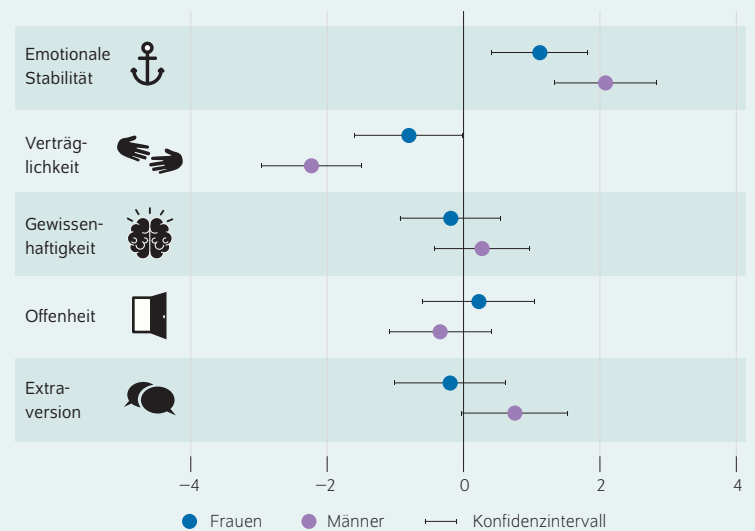
<sup>16</sup> Beispielsweise Anna Dreber Emma Heikensten und Jenny Säve-Söderbergh (2022): Why do women ask for less? *Labour Economics*, 78, 102204. Barbara Biasi und Heather Sarsons (2022): Flexible Wages, Bargaining, and the Gender Gap. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1): 215–266.

<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 frauendominierten 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

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



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