

Fragen Sie die BWL!

Der Gender Pay Gap ist weiterhin zum großen Teil ein Pflege- und Fürsorge-Gap

VHB expert Patrizia Kokot-Blamey zur Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen

Zwischen den Gehältern von Männern und Frauen gibt es einen Unterschied in der Höhe – den sogenannten Gender Pay Gap. Auch in diesem Jahr steht fest: An der Entgeltlücke zwischen Mann und Frau hat sich wenig getan. Wie im Vorjahr liegt der Unterschied bei rund 18%¹ oder 8.856 Euro brutto im Jahr, bei einem Durchschnittsgehalt von 49.200 Euro. Das hat Konsequenzen für den Gender Gap in der Eigentums- und Immobilienanschaffung und auch in der Rente – zum Beispiel sind Frauen im Alter stärker armutsgefährdet als Männer². VHB expert Dr. Patrizia Kokot-Blamey, Senior Lecturer an der Queen Mary, University of London, erklärt, warum der Gender Pay Gap vor allem ein Pflege- und Fürsorge-Gap ist und warum Männer mehr Verantwortung in der Versorgung und Pflege Angehöriger übernehmen müssen.

Frauen kümmern sich weiterhin mehr um andere

Ein Großteil des Gender Pay Gap ist durch den Gender Care Gap begründbar. Dies geht aus dem Vergleich zwischen unbereinigtem (18%) und bereinigtem Gender Gap (7%³) hervor. Letzterer bezieht Faktoren wie zum Beispiel Beschäftigungsumfang, Qualifikationen und Erfahrung mit ein. Frauen kümmern sich im Durchschnitt 50 Prozent mehr um Kleinkinder und um alle anderen, die pflegebedürftig sind⁴. Der Care Gap erinnert vor allem daran, dass Männer trotz des Umschwungs in der deutschen Familienpolitik zu „gender-neutralen“ Maßnahmen, beispielsweise dem Elterngeld Plus, weiterhin von der Verantwortung der alltäglichen Sorge um Haushalt, Kleinkinder und Pflegebedürftige befreit bleiben. In der Kinderbetreuung zum Beispiel wurde in den letzten Jahren nur ein kleiner Anstieg des Väteranteils ermittelt.

Fremdbetreuung ist eine Verschiebung des Problems

Viele sehen eine mögliche Lösung in der stärkeren Vollzeit-Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt. Mehr Pflege- und Betreuungsbedürftige, zum Beispiel Kleinkinder, bis zu Vollzeit in Fremdbetreuung zu geben, kann sich jedoch zum einen negativ auf deren Stresslevel auswirken – dies bestätigt eine aktuelle Studie aus Norwegen⁵. Zum anderen bedeutet die Verschiebung der Care-Arbeit hin zu

¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_036_621.html

² <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/armutsgefaehrderung.html>

³ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1220561/umfrage/bereinigter-gender-pay-gap-in-deutschland/>

⁴ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap?view=>

⁵ Nystad, K.; Drugli, M.B.; Lydersen, S.; Lekhal, R. & E.

Solheim Buøen (2022) Change in toddlers' cortisol activity during a year in childcare. Associations with childcare quality, child temperament, well-being and maternal education, Stress, 25:1, 156-165, DOI: 10.1080/10253890.2022.2048371

(schlechter bezahlten) Frauen, dass diese ihre eigenen Kinder zurücklassen. Dies verstärkt strukturelle gesellschaftliche Ungleichheiten.

Frauen müssen nicht mehr Lohn-Arbeit, aber Männer mehr Care-Arbeit leisten

Hochwertige Fremdbetreuung ist eine wichtige Unterstützung des Familienlebens in einer funktionierenden Sozialdemokratie. Dennoch sollte eine Austauschbeziehung zwischen der Erwerbstätigenquote und dem Wohlbefinden von vor allem Kleinkindern politisch anerkannt werden. Der Fokus in der Debatte um den Gender Pay Gap sollte nicht primär auf der Erwerbstätigenquote und den Arbeitsstunden der Frauen liegen, sondern auf der weiterhin unzeitgemäßen Zurückhaltung von Männern im Hinblick auf Sorge-Arbeit.

2.944 Zeichen inkl. Leerzeichen

[Dr Patrizia Kokot-Blamey](#) ist eine von rund 230 VHB experts, Senior Lecturer (Associate Professor) in Organisation Studies an der Queen Mary, University of London und Autorin des Buches *Gendered Hierarchies of Dependency*, das im September 2023 von Oxford University Press herausgegeben wird.

Nehmen Sie Kontakt auf!

Sie recherchieren zu einem anderen BWL-Thema? Den richtigen Ansprechpartner für Ihren journalistischen Beitrag finden Sie [hier](#), unter 0551-7977 8566 oder experts@vhbonline.org.

Über die VHB experts

Mehr BWL-Wissen in die Medien: Um dieses Ziel zu erreichen, hat der VHB im Oktober 2020 einen ständig erweiterten und aktualisierten Pool von aktuell rund 230 Expertinnen und Experten aus den insgesamt 18 Fachgebieten der BWL eingerichtet. Der Expertise unserer engagierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler begegnen Sie auch, wenn Sie uns auf [LinkedIn](#) und [Twitter](#) folgen.

Über den VHB

Der Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. (VHB) ist mit rund 2.900 Mitgliedern eine wachsende, lebendige Plattform für wissenschaftlichen Austausch, Vernetzung und Nachwuchsförderung in allen Bereichen der BWL und darüber hinaus. Ziel des VHB ist die Förderung und Weiterentwicklung der BWL als gesellschaftlich relevante, international anschlussfähige und zukunftsweisende Wissenschaftsdisziplin. 1921 gegründet, ist der VHB heute die führende wissenschaftliche Verbandsinstitution der BWL im deutschsprachigen Raum (<https://vhbonline.org/>).

Für weitere Auskünfte

Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.

Dr. Bianca Volk: Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit

Reitstallstraße 7

D - 37073 Göttingen

Tel: +49 (0)551 7977 8566

E-Mail: bianca.volk@vhbonline.org

url: <https://vhbonline.org>
