

Gleichstellung von Frauen und Männern

Ergänzend zu den vorangegangenen Kapiteln werden nachfolgend einige wichtige Indikatoren aus verschiedenen Bereichen differenziert nach Geschlecht dargestellt: Themenfelder Beruf und Familie (T5 bis T9), Erwerbstätigkeit (T15, T16), Schulische und berufliche Qualifikation (T47 bis T49) sowie Verdienste (Wirtschaft: T29).

Geschlechterspezifische Erwerbstätigenquoten (T14) und Arbeitslosenquoten Jugendlicher (T18) werden außerdem im Kapitel Erwerbstätigkeit beschrieben. Angaben zu den Quoten der Schulabgängerinnen und Schulabgänger (T45) sowie bei beruflichen Abschlussprüfungen (T48, T49) stehen im Kapitel Schulische und berufliche Qualifikation. Eine Zusammenstellung zu den Geschlechterverhältnissen an Hochschulen 2019 enthält das Kapitel Wissenschaft und Kultur (T50 bis T54).

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsort) T15

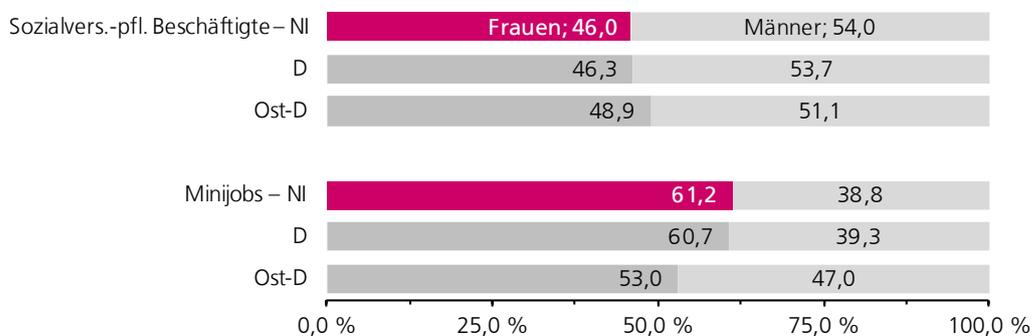
Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung höherer Männeranteil – bei Minijobs deutlich größerer Frauenanteil

Von den 2020 gut 3,0 Mio. in Niedersachsen arbeitenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 46,0 % Frauen (2015: 45,6 %). Dieser Anteil lag leicht über dem westdeutschen Durchschnitt (45,7 %). In den ostdeutschen Ländern war das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen.

Minijobs T16

In Niedersachsen waren 2020 knapp 447 400 Personen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobs), darunter 61,2 % Frauen. Der Frauenanteil war etwas niedriger als im Durchschnitt der westdeutschen Länder (61,9 %), aber deutlich höher als in Ostdeutschland (53,0 %). In Niedersachsen sank der Frauenanteil mittelfristig gegenüber 2015 um 3,7 Prozentpunkte (Deutschland: -2,8 Prozentpunkte).

■ Anteil Frauen und Männer an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie an Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte) 2020 – Prozent –



Teilzeittätige (Wohnort) T8

Frauenanteil bei Teilzeittätigen weiterhin sehr hoch

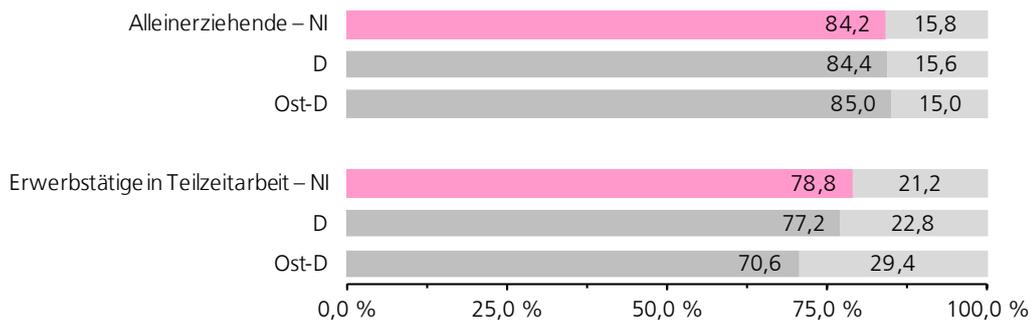
Bei den gut 1,2 Mio. Erwerbstätigen in Teilzeit blieb der Frauenanteil 2019 in Niedersachsen mit 78,8 % etwa auf dem Vorjahresniveau (-0,2 Prozentpunkte). Im Bundesdurchschnitt lag der Anteil 2019 bei 77,2 % (-0,1 Prozentpunkte). Den mit Abstand höchsten Männeranteil bei Teilzeitjobs gab es auch 2019 in Berlin mit 37,8 % (Frauenanteil: 62,2 %).

Alleinerziehende T9

Alleinerziehende und Elterngeldbeziehende überwiegend Frauen

Unter den Alleinerziehenden waren 2019 in Niedersachsen 84,2 % Frauen (Deutschland: 84,4 %). Traditionell übernehmen Mütter auch in Paarbeziehungen den überwiegenden Teil der Erziehung. Dies führt oft dazu, dass Mütter gar nicht oder in Teilzeit arbeiten, während die Väter in Vollzeit tätig sind.

■ Anteil Frauen und Männer an Alleinerziehenden sowie Erwerbstätigen in Teilzeit 2019 – Prozent –



Auch bei den bis März 2021 beendeten Bezügen von Elterngeld für 2018 geborene Kinder zeigte sich diese Ungleichheit: Die Väterbeteiligung am Elterngeldbezug betrug in Niedersachsen 40,6 % (2015: 29,3 %) und lag damit unter dem bundesweiten Durchschnitt von 42,1 % (2015: 32,6 %). Hingegen bezogen fast alle bezugsberechtigten Mütter Elterngeld. Bundesweit liegt die Mütterbeteiligung seit vielen Jahren um die 98 %.

Elterngeld
T7

Fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und unflexible Arbeitszeitmodelle tragen neben anderem dazu bei, dass Eltern ihre Erwerbstätigkeit nicht immer nach ihren Vorstellungen gestalten können. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung und besonders der Ganztagsbetreuung unterstützt die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren sowie Nachteile bei Verdienst und Karriere durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen zu reduzieren.

In Niedersachsen lag die Quote der Ganztagsbetreuung bei den unter 3-Jährigen 2020 bei 14,0 % und die Quote bei den 3- bis unter 6-Jährigen bei 37,6 %. Im bundesweiten Durchschnitt wurden bei den unter 3-Jährigen Quoten von 19,6 % und bei den 3- bis unter 6-Jährigen von 47,9 % erreicht, in Ostdeutschland von 41,7 % bzw. 75,3 %.

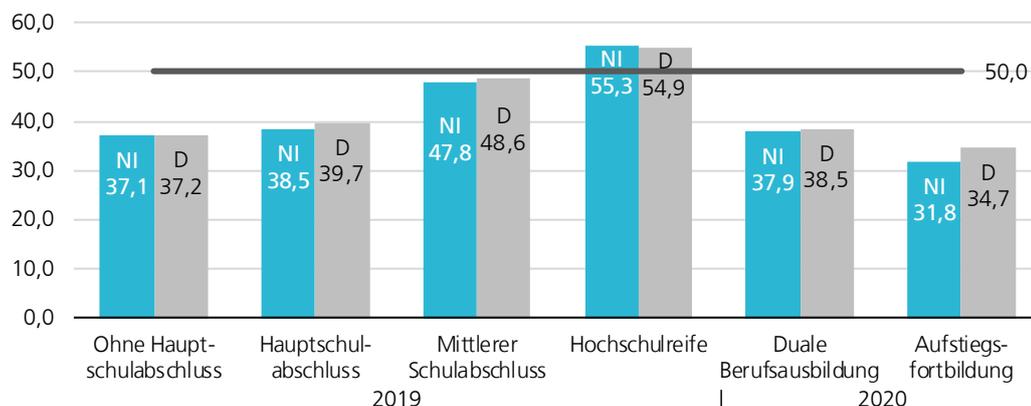
Ganztagsbetreuung für Kinder
T5, T6

Hoher Frauenanteil bei Schulentlassenen mit Hochschulreife – in der Dualen Berufsausbildung und beruflichen Aufstiegsfortbildung größerer Männeranteil

Schulentlassene
T47

Schulentlassene von allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss sowie mit Hauptschulabschluss waren 2019 überwiegend Männer. Die Frauenanteile lagen in Niedersachsen mit 37,1 % bzw. 38,5 % jeweils knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt. Beim mittleren Schulabschluss war das Geschlechterverhältnis in Niedersachsen fast ausgeglichen mit einem Frauenanteil von 47,8 % (Deutschland: 48,6 %). Bei Schulentlassenen mit Hochschulreife lag der Frauenanteil mit 55,3 % leicht über dem bundesweiten Durchschnitt (54,9 %).

■ Frauenanteile der Schulentlassenen nach Abschlussart an allgemein bildenden Schulen 2019 sowie bei Abschlussprüfungen in der Dualen Berufsausbildung und der beruflichen Aufstiegsfortbildung 2020 – Prozent –



Duale Ausbildung/ Aufstiegsfortbildung

T48, T49

In der Dualen Berufsausbildung und der beruflichen Aufstiegsfortbildung sind Männer überrepräsentiert. Bei den bestandenen Abschlussprüfungen betrug der Frauenanteil in Niedersachsen 2020 bei den anerkannten Ausbildungsberufen 37,9 % (Deutschland: 38,5 %) und bei den bestandenen Fortbildungs- und Meisterprüfungen lediglich 31,8 % (Deutschland 34,7 %).

Studierende/ Professuren

T50, T51, T52, T53, T54

Das Geschlechterverhältnis zwischen Studentinnen und Studenten war 2019 sowohl bundesweit als auch in Niedersachsen nahezu ausgeglichen. Im Bereich der höheren akademischen Abschlüsse waren Frauen jedoch noch unterrepräsentiert (siehe Kapitel Wissenschaft und Kultur).

Unbereinigter Gender Pay Gap

T30

Unbereinigter Gender Pay Gap: Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern weiter auf hohem Niveau

Entsprechend internationaler Konventionen ist der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) definiert als Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Frauen und Männer im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer (jeweils ohne Sonderzahlungen). Die Angaben beziehen sich auf die Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung).

Der unbereinigte GPG ist eine wichtige Maßzahl zur Beschreibung des Verdienstabstandes von Männern und Frauen, der jedoch nicht gleichzusetzen ist mit verschiedenen Verdiensten bei prinzipiell gleicher Tätigkeit.

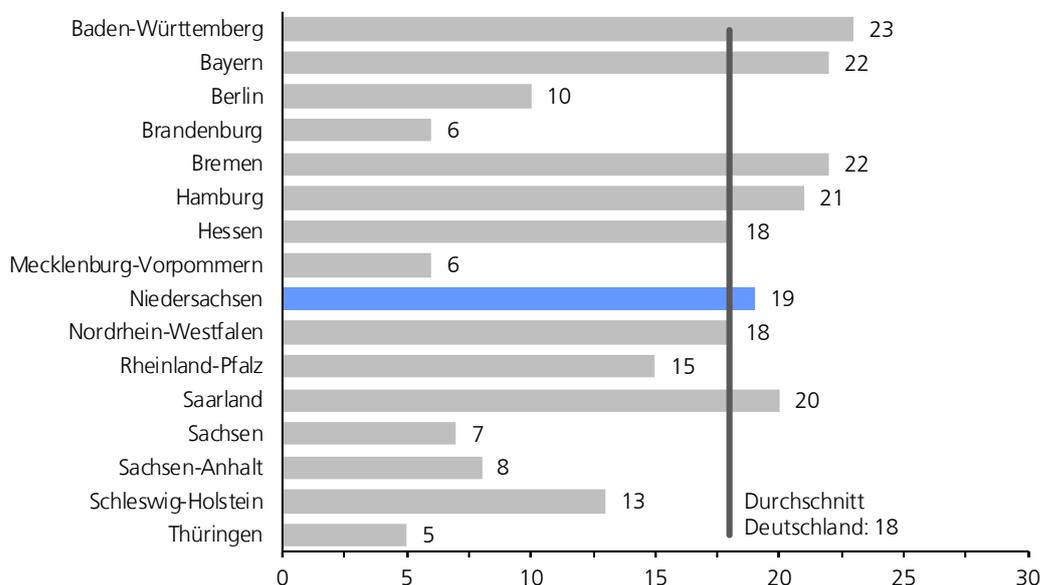
Der unbereinigte GPG misst die konkreten Einkommensunterschiede, die sowohl strukturelle Unterschiede als auch Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern beinhalten. Dabei entstehen strukturelle Unterschiede (Hierarchiestufen, Tätigkeiten, Branchen) auch durch ein gesellschaftlich geprägtes, geschlechterspezifisches Verhalten bei der Berufswahl, der Karrieregestaltung und bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen.

Der Gender Pay Gap wird im Folgenden entsprechend der EU-Abgrenzung ausgewiesen.

Frauen in Niedersachsen verdienten 2020 im Durchschnitt pro Stunde etwa 19 % weniger als Männer (Deutschland: 18 %). Der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) lag damit 3 Prozentpunkte unter dem Niveau von 2015 (22 %). Der langfristige Vergleich zeigt eine positive Entwicklung: 2006 lag der unbereinigte GPG in Niedersachsen noch bei 25 % und in Deutschland bei 23 %.

Im Ländervergleich zeigen sich große Unterschiede. In den ostdeutschen Ländern lag der unbereinigte GPG 2020 zwischen 5 % (Thüringen) und 10 % (Berlin). In Westdeutschland reichte die Spanne von 13 % (Schleswig-Holstein) bis 23 % (Baden-Württemberg).

■ Unbereinigter Gender Pay Gap 2020 – Prozent – – Verdienstabstand von Frauen zu Männern im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich gemessen am Bruttostundenverdienst –



Bereinigter Gender Pay Gap: großer Teil der Verdienstunterschiede strukturell erklärbar

Für das Jahr 2018 wurde ein bereinigter Gender Pay Gap für die Länder ermittelt, der den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien aufzeigt. In den westdeutschen Ländern mit einem hohen unbereinigten GPG ist der statistisch erklärbare Anteil des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen besonders groß (siehe Informationen: Destatis GPG 2018). Allerdings wird gegen den bereinigten GPG eingewandt, dass er die Verdienstunterschiede um Faktoren bereinigt, die ihrerseits bereits Ausdruck von Benachteiligungen sind.

In Niedersachsen lag der bereinigte GPG 2018 bei 6,4 % (unbereinigter GPG: 21,2 %) leicht über dem bundesdurchschnittlichen Niveau (5,9 %). Die Spanne reichte in den Ländern von 3,6 % in Berlin bis 7,1 % in Bayern. Der unbereinigte GPG war höher und variierte deutlich stärker zwischen 6,3 % in Thüringen und 24,3 % in Baden-Württemberg (Werte nach EU-Abgrenzung).

Informationen:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): [Gleichstellungsatlas](#)
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung: [Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen](#)
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung: [Handlungsorientierte Sozialberichterstattung Niedersachsen \(HSBN\)](#)

Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern:

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: [IAB-Infoplattform – Arbeitsmarkt](#)
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) Dossier Arbeitsmarktpolitik – [Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap](#)
- Statistisches Bundesamt (Destatis): [Verdienste -Verdienstunterschiede](#). Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern ab 2006
- Statistisches Bundesamt (Destatis): [Bruttostundenverdienste und Gender Pay Gap 2018 nach Bundesländern](#)
- LSN: [Verdienste in Niedersachsen – Gender Pay Gap](#)

Autorin: Dr. Margret Koch-Sterrenberg