

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 (T46 bis T48) 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 (T44) sowie bei beruflichen Abschlussprüfungen (T47, T48) stehen im Kapitel Schulische und berufliche Qualifikation. Eine Zusammenstellung zu den Geschlechterverhältnissen an Hochschulen enthält das Kapitel Wissenschaft und Kultur (T49 bis T53).

- Der Frauenanteil bei Personen mit Minijobs lag in Niedersachsen 2023 bei 59,7 % (Deutschland: 59,5 %) und damit 2,8 Prozentpunkte niedriger als 2018.
- Die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes der Mütter für 2021 geborene Kinder war mit 14,3 Monaten weiterhin deutlich länger als die der Väter mit 3,2 Monaten (Deutschland: 13,9 bzw. 3,3 Monate).
- Frauen in Niedersachsen verdienten 2023 im Durchschnitt pro Stunde etwa 18 % weniger als Männer (Deutschland: ebenfalls 18 %). Der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) lag damit 3 Prozentpunkte unter dem Niveau von 2018 (21 %).

Wichtige Ergebnisse

Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung höherer Männeranteil – bei Minijobs deutlich größerer Frauenanteil

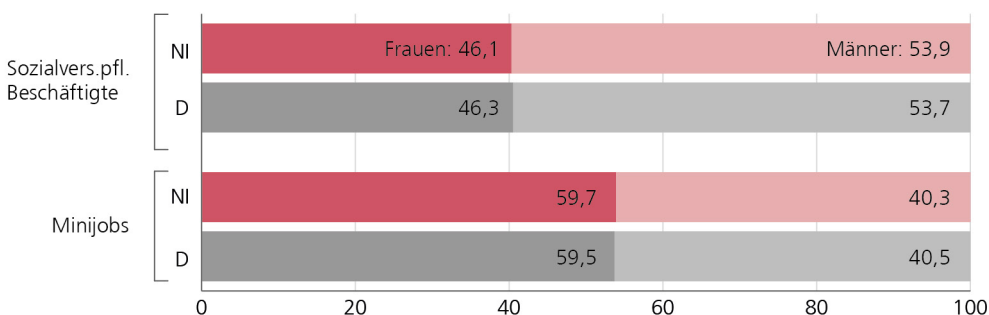
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsort) T15

Von den 2023 gut 3,1 Mio. in Niedersachsen arbeitenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 46,1 % Frauen. Dieser Anteil lag leicht unter dem Bundesdurchschnitt (46,3 %). In Mecklenburg-Vorpommern (50,3 %) und Berlin (48,8 %) war das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen.

In Niedersachsen waren 2023 gut 450.600 Personen in sogenannten Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte) tätig. Der Anteil der Frauen von 59,7 % entsprach etwa dem Bundesdurchschnitt (59,5 %). Ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gab es in Mecklenburg-Vorpommern (51,2 %), in Bayern war der Frauenanteil dagegen am höchsten (62,6 %). Mittelfristig 2023 gegenüber 2018 sank der Frauenanteil in Niedersachsen überdurchschnittlich um 2,8 Prozentpunkte (Deutschland: -2,2 Prozentpunkte).

Minijobs T16

Anteil Frauen und Männer an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie an Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte) 2023 – Prozent –



Mehr als Dreiviertel der Teilzeittätigen und Alleinerziehenden sind Frauen

Teilzeittätige (Wohnort) T8

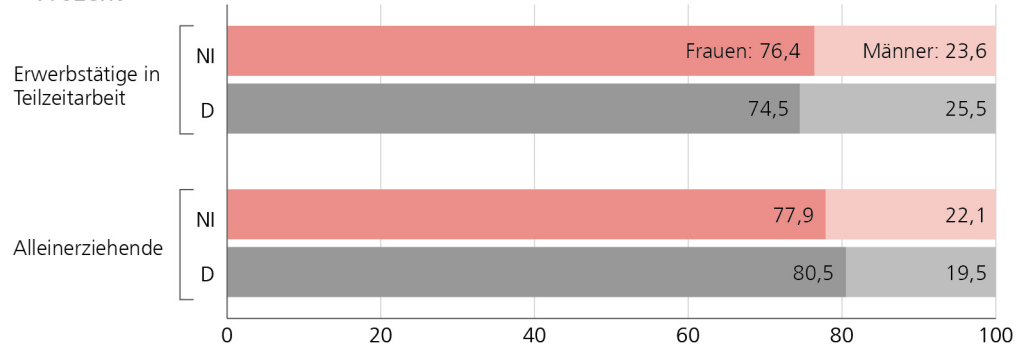
In Teilzeit bis zu 29 Wochenstunden arbeiteten 2023 in Niedersachsen rund 1,04 Mio. Erwerbstätige, darunter 76,4 % Frauen. In Berlin betrug der Anteil der Frauen in Teilzeit lediglich 59,4 %, in Bayern hingegen 78,7 %. Im Bundesdurchschnitt waren es 74,5 %.

Alleinerziehende

T9

In Niedersachsen gab es 2023 rund 279.000 Alleinerziehende, darunter 77,9 % Frauen. Der Frauenanteil lag damit unter dem bundesweiten Durchschnitt (80,5 %).

Anteil Frauen und Männer an Alleinerziehenden sowie Erwerbstätigen in Teilzeit 2023¹⁾ – Prozent –



1) Erstergebnis Mikrozensus 2023.

Elterngeld

T7

Mütter beziehen deutlich länger Elterngeld als Väter

Eine Ungleichheit zeigte sich auch bei den bis März 2024 beendeten Bezügen von Elterngeld für 2021 geborene Kinder: Die Väterbeteiligung am Elterngeldbezug betrug in Niedersachsen 45,8 % (2019: 36,7 %) und lag damit leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt von 46,2 % (2018: 38,8 %). Hingegen erhalten seit vielen Jahren fast alle bezugsberechtigten Mütter Elterngeld. Zusätzlich war die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes der Mütter für 2021 geborene Kinder mit 14,3 Monaten weiterhin deutlich länger als die der Väter mit 3,2 Monaten (Deutschland: 13,9 bzw. 3,3 Monate).

Eltern können ihre Erwerbstätigkeit und Erziehungsarbeit nicht immer nach ihren Vorstellungen gestalten. Neben anderem tragen dazu auch fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und unflexible Arbeitszeitmodelle bei. 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.

Ganztagsbetreuung für Kinder

T5, T6

In Niedersachsen lag die Quote der Ganztagsbetreuung bei den unter 3-Jährigen 2023 bei 14,6 % und die Quote bei den 3- bis unter 6-Jährigen bei 39,2 %. Im bundesweiten Durchschnitt wurden bei den unter 3-Jährigen Quoten von 19,7 % und bei den 3- bis unter 6-Jährigen von 47,0 % erreicht.

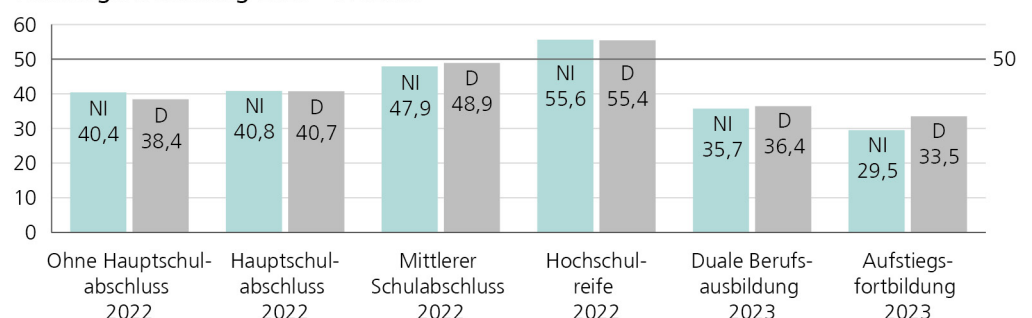
Schulentlassene

T46

Bei Schulentlassenen mit Hochschulreife hoher Frauenanteil – in der dualen Berufsausbildung und beruflichen Aufstiegsfortbildung größerer Männeranteil

Schulentlassene von allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss sowie mit Hauptschulabschluss waren 2022 überwiegend Männer. Die Frauenanteile lagen in Nie-

Frauenanteile der Schulentlassenen nach Abschlussart an allgemein bildenden Schulen 2022 sowie bei Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Aufstiegsfortbildung 2023 – Prozent –



dersachsen bei 40,4 % bzw. 40,8 % (Deutschland: 38,4 % bzw. 40,7 %). Beim mittleren Schulabschluss war das Geschlechterverhältnis in Niedersachsen fast ausgeglichen mit einem Frauenanteil von 47,9 % (Deutschland: 48,9 %). Bei Schulentlassenen mit Hochschulreife lag der Frauenanteil mit 55,6 % leicht über dem bundesweiten Durchschnitt (55,4 %).

In der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Aufstiegsfortbildung sind Männer überrepräsentiert. Bei den bestandenen Abschlussprüfungen betrug der Frauenanteil in Niedersachsen 2023 bei den anerkannten Ausbildungsberufen 35,7 % (Deutschland: 36,4 %) und bei den bestandenen Fortbildungs- und Meisterprüfungen lediglich 29,5 % (Deutschland 33,5 %).

Das Geschlechterverhältnis zwischen Studentinnen und Studenten war 2022 sowohl bundesweit als auch in Niedersachsen nahezu ausgeglichen. Im Bereich der höheren akademischen Abschlüsse waren Frauen jedoch noch unterrepräsentiert (siehe Kapitel Wissenschaft und Kultur).

Duale Ausbildung/
Aufstiegsfortbildung
T47, T48

Studierende/
Professuren
T49, T50, T51, T52, T53

Unbereinigter Gender Pay Gap: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen weiter auf hohem Niveau

Unbereinigter
Gender Pay Gap
T30

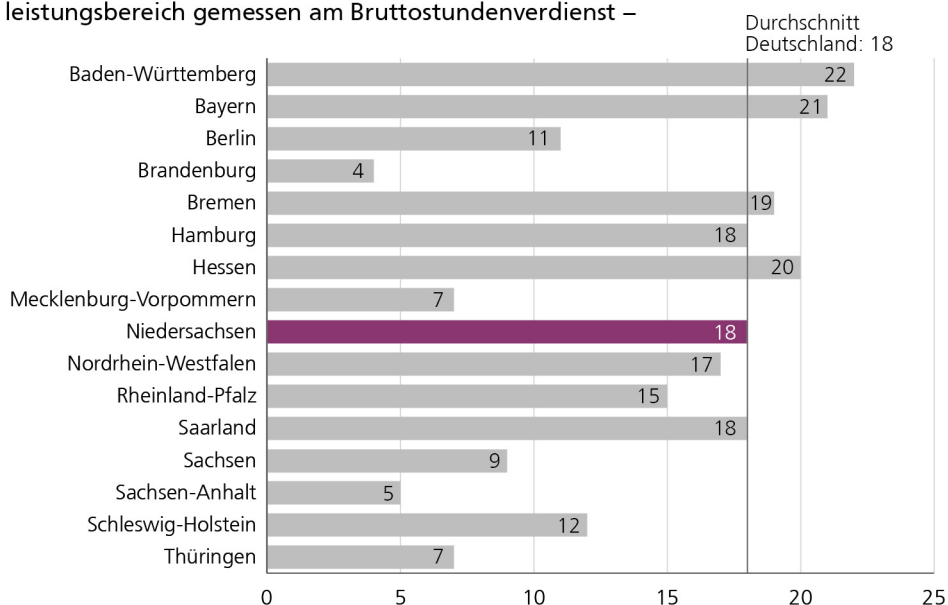
Entsprechend internationaler Konventionen ist der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) definiert als Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Frauen und Männer im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer (jeweils ohne Sonderzahlungen). Die Angaben beziehen 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 der Verdienstunterschiede zwischen 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 2023 im Durchschnitt pro Stunde etwa 18 % weniger als Männer (Deutschland: ebenfalls 18 %). Der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) lag damit 3 Prozentpunkte unter dem Niveau von 2018 (21 %). Der langfristige Vergleich zeigt eine positive Entwicklung: 2006 lag der unbereinigte GPG in Niedersachsen noch bei 25 % und in Deutschland bei 23 %.

■ Unbereinigter Gender Pay Gap 2023 – Prozent – – Verdienstabstand von Frauen zu Männern im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich gemessen am Bruttostundenverdienst –



Im Ländervergleich zeigen sich große Unterschiede: 2023 war der unbereinigte GPG in Brandenburg (4 %) und Sachsen-Anhalt (5 %) am niedrigsten und in Baden-Württemberg (22 %) und Bayern (21 %) am höchsten.

Bereinigter Gender Pay Gap
keine Tabelle

Bereinigter Gender Pay Gap und Gender Gap Arbeitsmarkt etwa auf Bundesniveau

Der bereinigte Gender Pay Gap zeigt auf, wie groß der Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien ist (siehe Informationen: Destatis: Gender Pay Gap). Allerdings wird gegen den bereinigten GPG eingewandt, dass er die Verdienstunterschiede um Faktoren bereinigt, die ihrerseits bereits Ausdruck von Benachteiligungen sind.

Der bereinigte Gender Pay Gap auf Basis der neuen Verdiensterhebung lag 2023 in Niedersachsen bei 7 % und ist damit 1 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr gestiegen. (Deutschland: -1 Prozentpunkt auf 6 %).

Gender Gap Arbeitsmarkt
keine Tabelle

Der „Gender Gap Arbeitsmarkt“ wird seit 2023 als EU-(Eurostat)-Indikator zur mehrdimensionalen Betrachtung der Verdienstungleichheit aus drei Komponenten berechnet:

1. dem Gender Pay Gap, der als zentraler Indikator für die Verdienstungleichheit zwischen Männern und Frauen gilt,
2. der so genannte Gender Hours Gap, der die Unterschiede in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit betrachtet und
3. der Gender Employment Gap, der die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in den Blick nimmt.

Grundsätzlich gilt dabei: Je höher der Wert des Gender Gap Arbeitsmarkt ausfällt, desto stärker ist die Verdienstungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ausgeprägt (siehe Informationen: Gender-Gap-Simulator).

In Niedersachsen lag der unbereinigte Gender Pay Gap bei 18 %, der Gender Hours Gap bei 21 % und der Gender Employment Gap bei 9 %, daraus errechnete sich 2023 ein Gender Gap Arbeitsmarkt von 41 %. Demnach war die niedersächsische Verdienstungleichheit auf dem Arbeitsmarkt etwas größer als der bundesweite Durchschnitt mit einem Gender Gap Arbeitsmarkt von 39 %.

Informationen:

Gleichstellung:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Themen > Gleichstellung > [Digitaler Gleichstellungsatlas](#)
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung: Frauen und Gleichstellung > [Atlas zur Gleichstellung](#)

Sozialberichterstattung:

- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung: Soziales und Inklusion > Soziales > [Handlungsorientierte Sozialberichterstattung Niedersachsen \(HSBN\)](#)

Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern:

- Statistisches Bundesamt (Destatis): Menü > Themen > Arbeit: Verdienste > Gender Pay Gap > Statistik visualisiert > [Gender-Gap-Simulator](#)
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): Themen > Politik > Innen- & Sozialpolitik: Arbeit > Arbeitsmarktpolitik > Inhalt > Lohnpolitik in Deutschland und Europa: Gender Pay Gap > [Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap](#)
- LSN: Themen > Verdienste und Arbeitskosten > Verdienste in Niedersachsen > [Gender Pay Gap in Niedersachsen](#)
- Statistisch gesehen – Das Online-Magazin des LSN: [Equal PayDay 2024 – Der Gender Pay Gap in Niedersachsen 2023 \(5.3.2024\)](#)

Autorin: Dr. Margret Koch-Sterrenberg