

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 2022 bei 60,3 % (Deutschland: 60,1 %) und damit 2,9 Prozentpunkte niedriger als 2017.
- Frauen in Niedersachsen verdienten 2022 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 2017 (21 %).

Wichtige Ergebnisse

Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung höherer Männeranteil – bei Minijobs deutlich größerer Frauenanteil

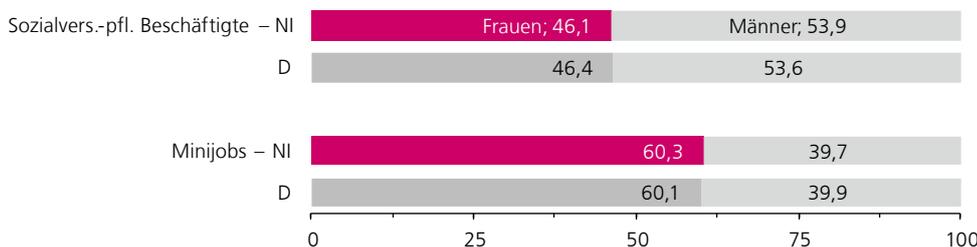
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsort) T15

Von den 2022 gut 3,1 Mio. in Niedersachsen arbeitenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 46,1 % Frauen. Dieser Anteil lag leicht unter dem Bundesdurchschnitt (46,4 %). In Mecklenburg-Vorpommern (50,4 %) und Berlin (49,0 %) war das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen.

In Niedersachsen waren 2022 knapp 442 700 Personen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobs), darunter 60,3 % Frauen, was etwa dem Bundesdurchschnitt (60,1 %) entsprach. Ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gab es in Mecklenburg-Vorpommern (51,1 %), in Bayern war der Frauenanteil dagegen am höchsten (63,3 %). Mittelfristig 2022 gegenüber 2017 sank der Frauenanteil in Niedersachsen überdurchschnittlich um 2,9 Prozentpunkte (Deutschland: -2,1 Prozentpunkte).

Minijobs T16

Anteil Frauen und Männer an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie an Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte) 2022¹⁾ – Prozent –



1) Erstergebnis Mikrozensus 2022.

Frauenanteil bei Teilzeittätigen weiterhin sehr hoch

Teilzeittätige (Wohnort) T8

In Teilzeit bis zu 29 Wochenstunden arbeiteten 2022 in Niedersachsen rund 1,04 Mio. Erwerbstätige, darunter 76,7 % Frauen. In Berlin betrug der Anteil der Frauen in Teilzeit lediglich 61,4 %, in Bayern hingegen 79,6 %. Im Bundesdurchschnitt waren es 75,0 %.

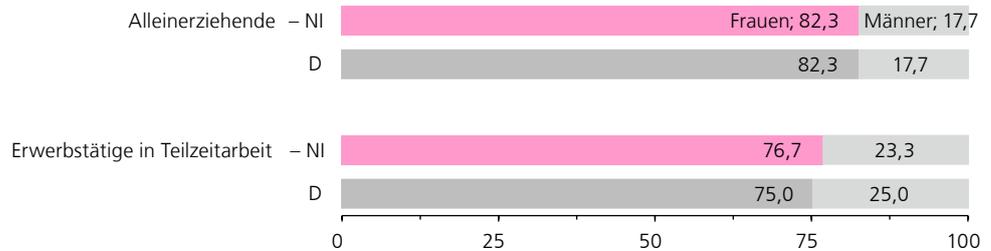
Alleinerziehende

T9

Alleinerziehende und Elterngeldbeziehende überwiegend Frauen

In Niedersachsen gab es 2022 rund 252 000 Alleinerziehende, darunter 82,3 % Frauen, was dem bundesweiten Durchschnitt entspricht. Aber auch in Paarbeziehungen wird der größere Teil der Erziehungsarbeit traditionell eher von den Müttern geleistet. Insbesondere bei (mehreren) kleinen Kindern führt dies 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 2022¹⁾ – Prozent –



1) Erstergebnis Mikrozensus 2022.

Elterngeld

T7

Eine Ungleichheit zeigte sich auch bei den bis März 2023 beendeten Bezügen von Elterngeld für 2020 geborene Kinder: Die Väterbeteiligung am Elterngeldbezug betrug in Niedersachsen 42,8 % (2018: 34,5 %) und lag damit unter dem bundesweiten Durchschnitt von 43,7 % (2018: 36,9 %). Hingegen beziehen seit vielen Jahren fast alle bezugsberechtigten Mütter Elterngeld. Zusätzlich war die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes der Mütter für 2020 geborene Kinder mit 14,2 Monaten weiterhin deutlich länger als die der Väter mit 3,2 Monaten.

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. Insbesondere 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

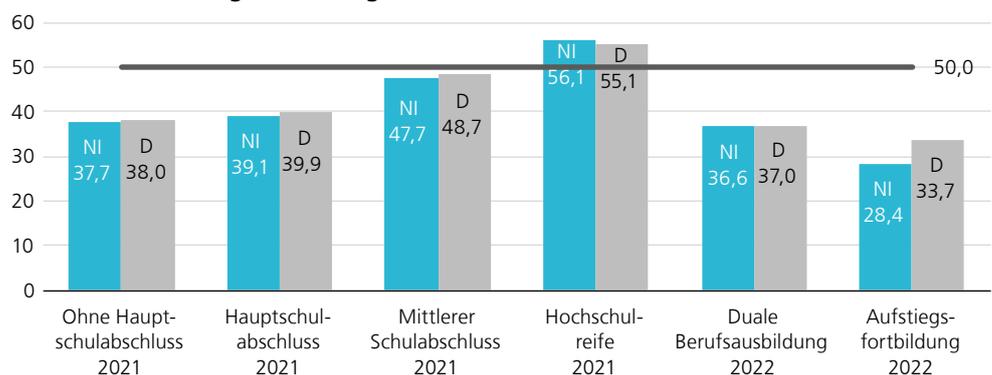
In Niedersachsen lag die Quote der Ganztagsbetreuung bei den unter 3-Jährigen 2022 bei 14,1 % und die Quote bei den 3- bis unter 6-Jährigen bei 38,8 %. Im bundesweiten Durchschnitt wurden bei den unter 3-Jährigen Quoten von 19,3 % und bei den 3- bis unter 6-Jährigen von 47,4 % erreicht.

Schulentlassene

T46

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

Frauenanteile der Schulentlassenen nach Abschlussart an allgemein bildenden Schulen 2021 sowie bei Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Aufstiegsfortbildung 2022 – Prozent –



Schulentlassene von allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss sowie mit Hauptschulabschluss waren 2021 überwiegend Männer. Die Frauenanteile lagen in Niedersachsen mit 37,7 % bzw. 39,1 % jeweils nahe am bundesweiten Durchschnitt. Beim mittleren Schulabschluss war das Geschlechterverhältnis in Niedersachsen fast ausgeglichen mit einem Frauenanteil von 47,7 % (Deutschland: 48,7 %). Bei Schulentlassenen mit Hochschulreife lag der Frauenanteil mit 56,1 % leicht über dem bundesweiten Durchschnitt (55,1 %).

In der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Aufstiegsfortbildung sind Männer überrepräsentiert. Bei den bestandenen Abschlussprüfungen betrug der Frauenanteil in Niedersachsen 2022 bei den anerkannten Ausbildungsberufen 36,6 % (Deutschland: 37,0 %) und bei den bestandenen Fortbildungs- und Meisterprüfungen lediglich 28,4 % (Deutschland 33,7 %). Die Frauentheile sind gegenüber dem Vorjahr zudem leicht gesunken.

Das Geschlechterverhältnis zwischen Studentinnen und Studenten war 2021 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: Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern weiter auf hohem Niveau

Unbereinigter Gender Pay Gap

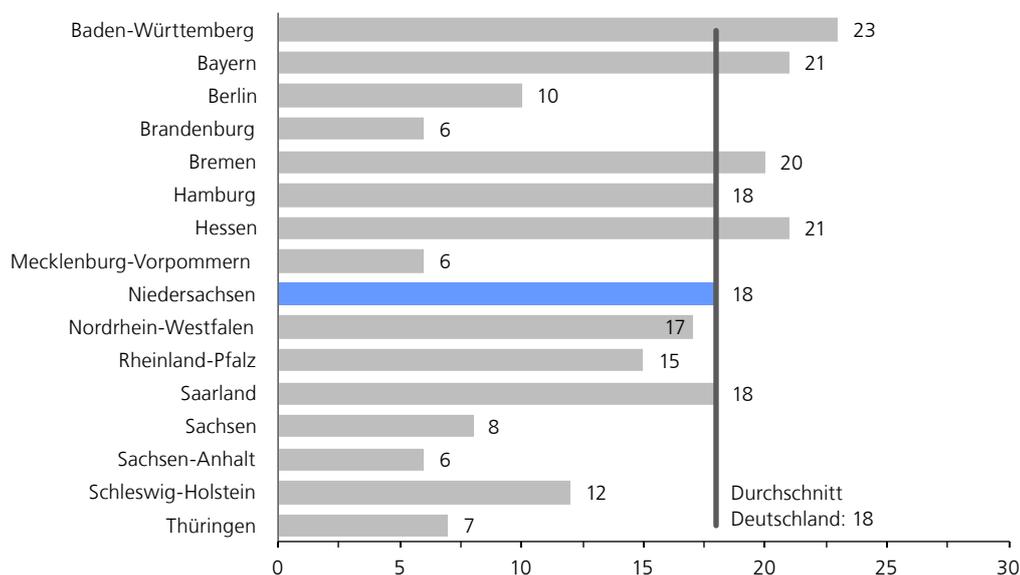
T30

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 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.

■ Unbereinigter Gender Pay Gap 2022 – Prozent – – Verdienstabstand von Frauen zu Männern im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich gemessen am Bruttostundenverdienst –



Frauen in Niedersachsen verdienten 2022 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 2017 (21 %). 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: 2022 war der unbereinigte GPG in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt mit 6 % am niedrigsten und in Baden-Württemberg mit 23 % am höchsten.

Bereinigter Gender Pay Gap
keine Tabelle

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: Gender Pay Gap). 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 auf Basis der Verdienststrukturerhebung mit 6,4 % (unbereinigter GPG: 21,2 %) leicht über dem bundesdurchschnittlichen Niveau (5,9 %, Werte nach EU-Abgrenzung). Der bereinigte Gender Pay Gap 2022 auf Basis der neuen Verdiensterhebung ergab für Niedersachsen 6 % (Deutschland: 7 %).

Gender Gap Arbeitsmarkt
keine Tabelle

Neben dem Gender Pay Gap, der als zentraler Indikator für die Verdienstungleichheit zwischen Männern und Frauen gilt, betrachtet der sogenannte Gender Hours Gap (21 %) die Unterschiede in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit und der Gender Employment Gap (9 %) die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Zusammen mit dem unbereinigten Gender Pay Gap (18 %) bilden sie den seit 2023 errechneten „Gender Gap Arbeitsmarkt“ als neuen EU-(Eurostat)-Indikator zur mehrdimensionalen Betrachtung der Verdienstungleichheit. In Niedersachsen lag der Gender Gap Arbeitsmarkt 2022 bei 41 % (Deutschland: 39 %, siehe Informationen: Gender-Gap-Simulator). Grundsätzlich gilt dabei: Je höher der Wert des Gender Gap Arbeitsmarkt ausfällt, desto stärker ist die Verdienstungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ausgeprägt.

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 von Frauen und Männern in Niedersachsen](#)

Sozialberichterstattung:

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

Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern:

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Publikationen > InfoAB: die IAB-Infoplattform > Gender, Diversity und Familie > [Gender Pay Gap](#) > [Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit](#)
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): Themen > Politik > Innen- & Sozialpolitik > Arbeit > Arbeitsmarktpolitik > Lohnpolitik in Deutschland und Europa > Gender Pay Gap > [Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap](#)
- Statistisches Bundesamt (Destatis): Menü > Themen > Verdienste > [Gender Pay Gap](#) > Tabellen
- Statistisches Bundesamt (Destatis): Menü > Themen > Verdienste > [Gender Pay Gap](#) > Statistik visualisiert > [Gender-Gap-Simulator](#)
- LSN: Themen > Verdienste und Arbeitskosten > Verdienste in Niedersachsen > [Gender Pay Gap in Niedersachsen](#)

Autorinnen: Dr. Margret Koch-Sterrenberg, Rita Skorka

Ansicht:
Deutschland und seine Länder

