

# Gleichstellung von Frauen und Männern

Ergänzend zu den vorangegangenen Kapiteln werden nachfolgend einige wichtige Indikatoren aus den Themenfeldern Beruf und Familie (T5 bis T9), Erwerbstätigkeit (T15, T16), Schulische und berufliche Qualifikation (T46 bis T48) sowie Verdienste (Wirtschaft: T30) differenziert nach Geschlecht dargestellt.

Geschlechterspezifische Erwerbstägenquoten (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 zum 30.6.2024 bei 59,1 % (Deutschland: 58,9 %) und damit 2,8 Prozentpunkte niedriger als 2019.
- Die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes der Mütter für 2022 geborene Kinder war mit 14,3 Monaten weiterhin deutlich länger als die der Väter mit 3,2 Monaten (Deutschland: 14,0 bzw. 3,3 Monate).
- Frauen in Niedersachsen verdienten 2024 im Durchschnitt pro Stunde etwa 15 % weniger als Männer (Deutschland: 16 %). Der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) lag damit 6 Prozentpunkte unter dem Niveau von 2019 (21 %).

## Wichtige Ergebnisse

### Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung höherer Männeranteil – bei Minijobs deutlich größerer Frauenanteil

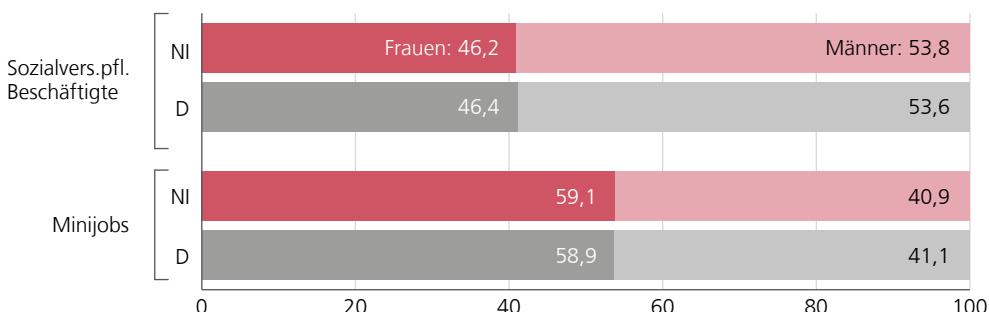
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsort) T15

Von den zum 30.6.2024 gut 3,1 Mio. in Niedersachsen arbeitenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 46,2 % Frauen. Der Anteil lag damit annähernd auf dem Bundesniveau (46,4 %).

Minijobs  
T16

Insgesamt 59,1 % der gut 446.300 geringfügig entlohnnten Beschäftigten in Niedersachsen waren Frauen. Dies entsprach etwa dem Bundesdurchschnitt von 58,9 %. Mittelfristig 2024 gegenüber 2019 (jeweils 30.6.) sank der Frauenanteil in Niedersachsen überdurchschnittlich um 2,8 Prozentpunkte (Deutschland: -2,4 Prozentpunkte).

### ■ Anteil Frauen und Männer an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie an Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnnte Beschäftigte) 2024 – Prozent



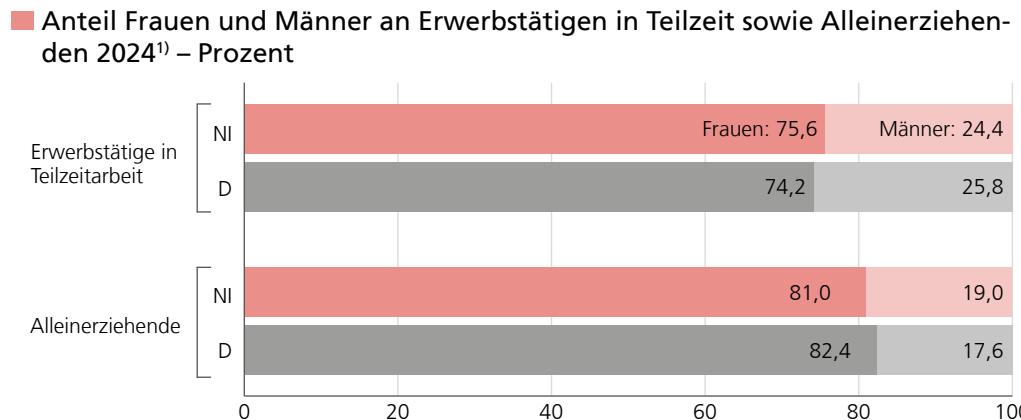
Teilzeittätige (Wohnort) T8

Dreiviertel der Teilzeittätigen sind Frauen – nur jeder fünfte Alleinerziehende ein Mann

In Teilzeit bis zu 29 Wochenstunden arbeiteten 2024 in Niedersachsen rund 1,04 Mio. Erwerbstätige, darunter 75,6 % Frauen. Im Bundesdurchschnitt waren es 74,2 %.

Alleinerziehende T9

In Niedersachsen gab es 2024 rund 249.000 Alleinerziehende, darunter 81,0 % Frauen. Das entsprach etwa der bundesweiten geschlechterspezifischen Verteilung (82,4 % und 17,6 %).



1) Erstergebnis Mikrozensus 2024.

## Elterngeld T7

### Mütter beziehen deutlich länger Elterngeld als Väter

Eine Ungleichheit zeigte sich auch bei den bis März 2025 beendeten Bezügen von Elterngeld für 2022 geborene Kinder: Die Väterbeteiligung am Elterngeldbezug betrug in Niedersachsen 45,6 % (2020: 38,4 %) und lag damit leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt von 46,3 % (2020: 40,4 %). Hingegen erhalten seit vielen Jahren fast alle bezugsberechtigten Mütter Elterngeld. Zusätzlich war die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes der Mütter für 2022 geborene Kinder in Niedersachsen mit 14,3 Monaten weiterhin deutlich länger als die der Väter mit 3,2 Monaten (Deutschland: 14,0 bzw. 3,3 Monate).

## Ganztagsbetreuung für Kinder T5, T6

Eltern können ihre Erwerbstätigkeit und Erziehungsarbeit nicht immer nach ihren Vorstellungen gestalten. Neben anderem tragen dazu auch nicht immer dem tatsächlichen Betreuungsbedarf entsprechende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie 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.

In Niedersachsen lag die Quote der Ganztagsbetreuung bei den unter 3-Jährigen 2024 bei 14,8 % und die Quote bei den 3- bis unter 6-Jährigen bei 39,0 %. Im bundesweiten Durchschnitt wurden bei den unter 3-Jährigen Quoten von 20,0 % 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

Im Jahr 2023 waren Schulentlassene ohne Hauptschulabschluss sowie mit Hauptschulabschluss überwiegend männlich. Der Anteil der weiblichen Schulentlassenen lag in Niedersachsen bei 39,3 % bzw. 39,4 % und damit leicht unter den bundesweiten Werten von 39,6 % bzw. 41,1 %. Beim mittleren Schulabschluss zeigte sich in Niedersachsen ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Der Anteil der Frauen betrug 47,8 %, während er bundesweit bei 48,7 % lag. Deutlich anders stellt sich die Situation bei der allgemeinen Hochschulreife dar: In Niedersachsen lag der Frauenanteil bei 56,0 %, auch im Bundesvergleich zeigte sich mit 54,6 % ein höherer Anteil.

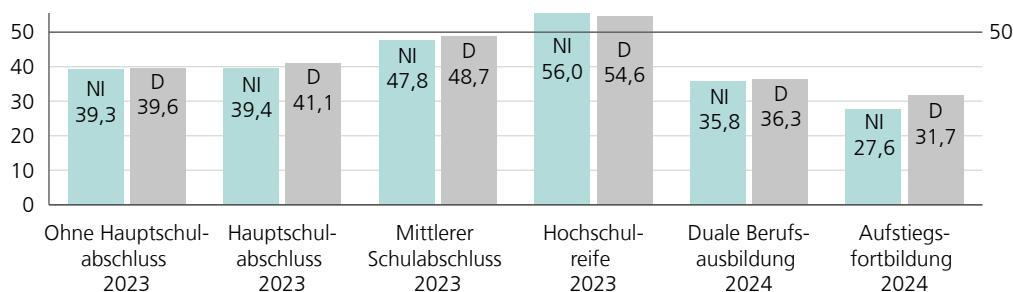
## Duale Ausbildung/ Aufstiegsfortbildung T47, T48

Bei den bestandenen Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Aufstiegsfortbildung sind Männer deutlich stärker vertreten als Frauen. Im Jahr 2024 lag der Anteil der Frauen an den bestandenen Abschlussprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen in Niedersachsen bei 35,8 %; bundesweit betrug dieser Anteil 36,3 %. Noch geringer war der Frauenanteil bei den bestandenen Fortbildungs- und Meisterprüfungen. In Niedersachsen lag er 2024 bei lediglich 27,6 %, während er bundesweit 31,7 % erreichte.

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

Das Geschlechterverhältnis zwischen Studentinnen und Studenten war 2023 sowohl bundesweit als auch in Niedersachsen nahezu ausgeglichen. Im Bereich der höheren akademischen Abschlüsse waren Frauen jedoch noch unterrepräsentiert (siehe Kapitel Wissenschaft und Kultur).

**Frauenanteile der Schulentlassenen nach Abschlussart an allgemeinbildenden Schulen 2023 sowie bei Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Aufstiegsfortbildung 2024 – Prozent**



**Unbereinigter Gender Pay Gap: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2024 um 3 Prozentpunkte geschrumpft**

**Unbereinigter Gender Pay Gap T30**

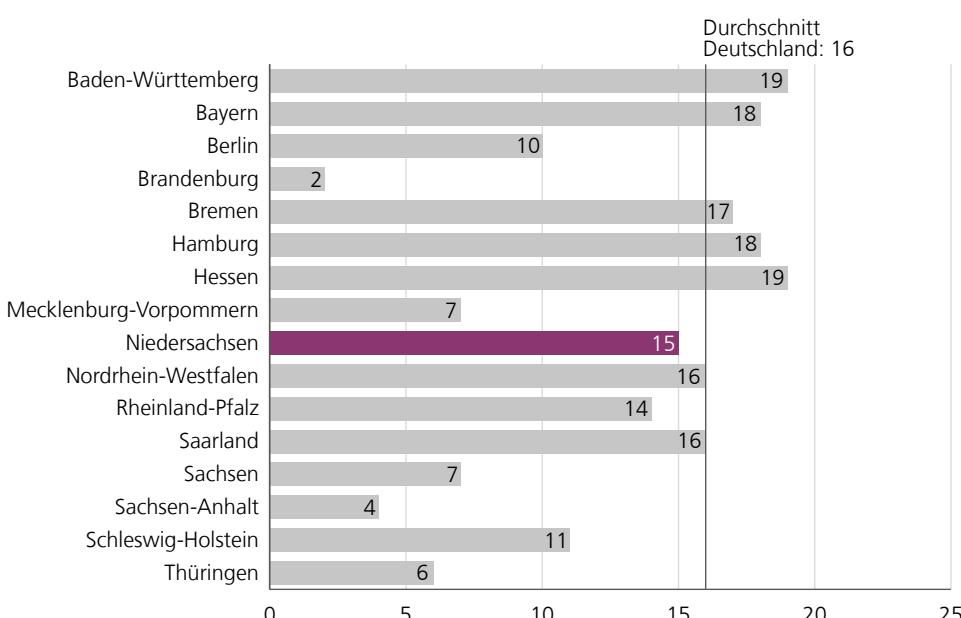
Entsprechend internationaler Konventionen ist der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) definiert als Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Frauen und Männer im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer (jeweils ohne Sonderzahlungen). Die Angaben beziehen 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 2024 im Durchschnitt pro Stunde etwa 15 % weniger als Männer (Deutschland: 16 %). Gegenüber dem Vorjahr (18 %) ging damit der unbereinigte Gender Pay Gap überdurchschnittlich stark um 3,0 Prozentpunkte zurück. Mittelfristig gegenüber 2019 (21 %) betrug der Rückgang 6 Prozentpunkte und langfristig gegenüber 2006 (25 %) insgesamt 10 Prozentpunkte. Deutschlandweit war die Entwicklung ähnlich (2006: 23 %).

**■ Unbereinigter Gender Pay Gap 2024 – Prozent**

– Verdienstabstand von Frauen zu Männern im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich gemessen am Bruttostundenverdienst



Im Ländervergleich zeigen sich große Unterschiede: 2024 war der unbereinigte GPG in Brandenburg (2 %) und Sachsen-Anhalt (4 %) am niedrigsten und in Baden-Württemberg und Hessen (jeweils 19 %) am höchsten.

## Bereinigter Gender Pay Gap

keine Tabelle

### Bereinigter Gender Pay Gap zurückgegangen

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 2024 in Niedersachsen bei 5 % und ist damit 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gefallen (Deutschland: unverändert 6 %).

## Gender Gap Arbeitsmarkt

keine Tabelle

### Gender Gap Arbeitsmarkt etwa auf Bundesniveau

Der „Gender Gap Arbeitsmarkt“ wird seit 2023 als EU-(Eurostat)-Indikator zur mehrdimensionalen Betrachtung der Verdienstungleichheit aus 3 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 15 %, der Gender Hours Gap bei 21 % und der Gender Employment Gap bei 9 %, daraus errechnete sich 2024 ein Gender Gap Arbeitsmarkt von 39 %. Demnach war die niedersächsische Verdienstungleichheit auf dem Arbeitsmarkt etwas größer als der bundesweite Durchschnitt mit einem Gender Gap Arbeitsmarkt von 37 %.

## 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](#)

### Sozialberichterstattung:

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

### Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern:

- Statistisches Bundesamt (Destatis): 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](#)

Autorin: Nina Rybarczyk