

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Martina Machulla (CDU)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
namens der Landesregierung

Geschlechtsspezifische Berufswahl, Einkommensunterschiede und Datengrundlagen der Gleichstellungspolitik in Niedersachsen

Anfrage der Abgeordneten Martina Machulla (CDU), eingegangen am 28.04.2026 - Drs. 19/10651, an die Staatskanzlei übersandt am 18.05.2026

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
namens der Landesregierung vom 18.06.2026

Vorbemerkung der Abgeordneten

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der unbereinigte Gender-Pay-Gap in Deutschland im Jahr 2025 bei 16 %. Frauen verdienten damit durchschnittlich 4,24 Euro pro Stunde weniger als Männer.¹ Arbeitsmarktanalysen zeigen, dass ein erheblicher Teil dieser Unterschiede mit strukturellen Faktoren zusammenhängt. Hierzu zählen insbesondere Unterschiede in Erwerbsbiografien sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Branchen und Berufe.² Deswegen kommt sowohl der Datengrundlage staatlichen Handelns als auch der Berufs- und Studienorientierung im Schulbereich eine Bedeutung zu.

Vorbemerkung der Landesregierung

Geschlechtsspezifisch differenzierte und aussagekräftige Datengrundlagen sind wesentlich, um strukturelle Ungleichheiten sichtbar zu machen und geeignete Maßnahmen ableiten zu können. Wissenschaftliche Studien, Auswertungen und amtliche Statistiken verweisen immer wieder auf Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Branchen und Berufen.

Die Landesregierung setzt daher gezielt auf eine vielfältige und gendersensible berufliche Orientierung an allen Schulformen, um jungen Menschen eine chancengerechte und selbstbestimmte Berufs- und Studienwahl zu ermöglichen. Durch Kooperationen mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit sowie mit Betrieben, Einrichtungen und Hochschulen werden unterschiedliche Bildungswege aufgezeigt und Übergänge in Ausbildung, Studium und Beruf unterstützt. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Erweiterung des geschlechtstypisch eingeeengten Berufswahlspektrums.

Ergänzend hierzu setzt Niedersachsen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verringerung struktureller Ungleichheiten um. Hierzu zählen insbesondere Programme im Rahmen der Fachkräfteinitiative, „Niedersachsen packt an“ sowie „Start Guides“. Mit der spezifischen Förderrichtlinie „Regionale Initiativen und Kooperationen für Frauen am Arbeitsmarkt“ werden gezielt Projekte gefördert, die Frauen auf dem Weg in die Beschäftigung, bei der beruflichen Weiterentwicklung oder der Selbstständigkeit unterstützen insbesondere Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft, Existenzgründungsberatungsprojekte und regional passgenaue Einzelprojekte. Flankierend wirken familien- und väterbezogene Projekte sowie Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen und Migranten, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt nachhaltig zu stärken.

¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_453_621.html

² <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/318555/geschlechterungleichheiten-gender-pay-gap/#node-content-title-3>

1. Welche statistischen Daten liegen der Landesregierung gegebenenfalls zur geschlechtsspezifischen Verteilung von Frauen und Männern auf Ausbildungsberufe in Niedersachsen vor (bitte nach Ausbildungsberuf, Geschlecht und Jahr seit Beginn der 19. Wahlperiode im Jahr 2022 aufschlüsseln)?

Der Landesregierung liegen die Statistikdaten der öffentlichen niedersächsischen berufsbildenden Schulen, der berufsbildenden Schulen in freier Trägerschaft und der Schulen des Gesundheitswesens vor. Diese setzen sich zusammen aus den Daten zu den in Niedersachsen beschulten Schülerinnen und Schülern in den dualen Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG), Handwerksordnung und Seearbeitsgesetz, sowie den Schülerinnen und Schülern, die eine berufsqualifizierende Berufsfachschule nach Landesrecht oder eine Schule des Gesundheitswesens besuchen.

In der **Anlage 1** sind die statistischen Daten nach Ausbildungsberuf, Geschlecht und Jahr in den Schuljahren 2022/23 bis 2025/26 dargestellt. Gegebenenfalls fehlende Daten in einem Beruf sind in der Regel auf eine Neuordnung des jeweiligen Berufes und/oder dem damit verbundenen Auslaufen des Vorgängerberufes zurückzuführen. Aufgrund einer abweichenden Erhebungspraxis im Beruf Pflegefachmann/Pflegefachfrau liegen dort die Daten der Pflegeschulen in freier Trägerschaft für das Schuljahr 2025/26 aktuell noch nicht vor.

2. Welche statistischen Daten liegen der Landesregierung gegebenenfalls zur geschlechtsspezifischen Verteilung von Frauen und Männern unter den Studienanfängerinnen und -anfängern in Niedersachsen vor (bitte nach Studienfächergruppen, Geschlecht und Jahr seit dem Jahr 2022 aufschlüsseln)?

Die geschlechtsspezifische Verteilung unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern in Niedersachsen ist für die Jahre 2022 bis 2024 der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Studienanfänger im 1. Hochschulsesemester								
	2022			2023			2024		
	insg.	weiblich ³		insg.	weiblich		insg.	weiblich	
Fächergruppen	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %
insgesamt	30.254	16.118	53,3	30546	16406	53,7	31331	16709	53,3
Geisteswissenschaften	3.448	2.478	71,9	3533	2537	71,8	3625	2614	72,1
Sport	203	90	44,3	206	85	41,3	173	80	46,2
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	10.669	6.717	63	10676	6640	62,2	10941	6803	62,2
Mathematik, Naturwissenschaften	3.646	1.958	53,7	3.639	2.088	57,4	3.747	2.144	57,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	1.821	1.369	75,2	1.813	1.360	75	1.797	1.342	74,7
Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	1.447	807	55,8	1.489	786	52,8	1.433	786	54,8
Ingenieurwissenschaften	8.016	2.022	25,2	8.264	2.257	27,3	8.661	2.268	26,2
Kunst, Kunstwissenschaften	953	647	67,9	871	617	70,8	873	619	70,9

³ Anmerkung: Die Geschlechtsausprägungen „divers“ bzw. „ohne Angabe“ sind durch ein Umschlüsselungsverfahren auf die Geschlechtsausprägungen männlich und weiblich verteilt.

	Studienanfänger im 1. Hochschulsesemester								
	2022			2023			2024		
	insg.	weiblich ³		insg.	weiblich		insg.	weiblich	
Fächergruppen	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %
außerhalb der Studienbereichsgliederung	51	30	58,8	55	36	65,5	81	53	65,4

Quelle: Statistische Landesämter, StLA Niedersachsen

3. Welche Daten liegen der Landesregierung gegebenenfalls zur geschlechtsspezifischen Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen und Berufsgruppen in Niedersachsen vor (bitte nach Branchen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang darstellen)?

Hierzu wird auf die **Anlage 2** verwiesen.

4. Welche Daten liegen der Landesregierung gegebenenfalls zur Entwicklung des Gender-Pay-Gaps in Niedersachsen vor (bitte jährlich seit dem Jahr 2022 darstellen)?

In Deutschland wird der Gender Pay Gap vom Statistischen Bundesamt berechnet. Die Berechnung orientiert sich an Vorgaben von Eurostat, damit die Werte zwischen den EU-Ländern gleich sind. Dabei werden durchschnittliche Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern verglichen:

- Unbereinigte Gender Pay Gap: Wird als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes männlicher Beschäftigter definiert.
- Bereinigter Gender Pay Gap: Herausrechnung des Teils des Verdienstunterschiedes, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist, wie Unterschiede im Hinblick auf Beruf, Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikation oder Karrierelevel.

In Niedersachsen wird der Gender Pay Gap vom Landesamt für Statistik (LSN) veröffentlicht. Das LSN nutzt dafür die vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellten Daten und wendet die bundesweit abgestimmten Methoden an. Seit dem Berichtsjahr 2022 wird der Gender Pay Gap ausschließlich auf Grundlage der Verdiensterhebung berechnet. Seither können sowohl der unbereinigte als auch der bereinigte Gender Pay Gap jährlich veröffentlicht werden.

Jahr	Insgesamt		
	Verdienst		Verdienstunterschied
	Frauen	Männer	
	Euro		Prozent
2022	18,98	23,23	18
2023	19,74	24,12	18
2024	21,34	25,22	15
2025	21,63	25,73	16

© Landesamt für Statistik Niedersachsen, Hannover 2025

5. Welche eigenen Auswertungen oder Analysen hat die Landesregierung auf Basis der vorstehenden Daten gegebenenfalls durchgeführt?

Die entsprechenden Kennzahlen werden jährlich durch das LSN veröffentlicht und fortgeschrieben. Diese Veröffentlichungen bilden eine wesentliche Grundlage für die Beobachtung der Entwicklung und für weitergehende Bewertungen.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird auf Grundlage des § 25 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) regelmäßig ein Durchführungsbericht erstellt, um zu überprüfen und so dann dem Landtag zu berichten, ob das Ziel des Gesetzes - Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der Verwaltung zu verschaffen - gelingt und welchen Stand der Gleichberechtigung in Niedersachsen erreicht ist.

Hier wird auf den 6. Bericht über die Durchführung NGG des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS) für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2022 verwiesen. Der Bericht ist im April 2024 erschienen und wurde vom LSN im Auftrag des MS erstellt.

Im jährlichen Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen, den das LSN für das Ministerium für Inneres, Sport und Digitalisierung (MI) erstellt, ist das Geschlecht ein wesentliches Differenzierungsmerkmal. In Kapitel 2.2.5 wird beispielsweise auf Geschlecht, Beschäftigungsumfang sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen eingegangen.

6. Zu welchen Ergebnissen kommt die Landesregierung gegebenenfalls hinsichtlich eines Zusammenhangs zwischen geschlechtsspezifischer Berufswahl und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern?

Nach Auffassung der Landesregierung sprechen vorliegende Daten und Forschungsergebnisse dafür, dass zwischen geschlechtsspezifischer Berufswahl und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern ein deutlicher struktureller Zusammenhang besteht.

Der Arbeitsmarkt ist weiterhin geschlechtsspezifisch geprägt. Frauen und Männer verteilen sich nach wie vor unterschiedlich auf Berufe, Branchen und Tätigkeitsfelder. Frauen sind überdurchschnittlich häufig in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, etwa in den Bereichen Erziehung, Pflege, Gesundheit und Soziales, tätig. Männer sind demgegenüber häufiger in technischen, industriellen oder handwerklichen Berufsfeldern vertreten. Diese sogenannte horizontale Segregation wirkt sich auf die Einkommenssituation aus, da Berufe und Branchen mit hohem Frauenanteil vielfach geringer vergütet werden als stärker männlich geprägte Berufsfelder.

Hinzu kommt eine vertikale Segregation. Auch innerhalb von Branchen und Berufsfeldern sind Frauen seltener in höher entlohten Positionen und Führungsfunktionen vertreten. Damit wirken nicht nur Berufswahl selbst, sondern auch unterschiedliche Aufstiegschancen und Karriereverläufe auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Die geschlechtsspezifische Berufswahl stellt daher einen Faktor für bestehende Entgeltunterschiede dar, sie erklärt den Gender Pay Gap jedoch nicht allein. Auch weitere Faktoren wie zum Beispiel Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit aufgrund von Sorgearbeit, betriebliche Entgeltstrukturen und die Bewertung von Tätigkeiten und Kompetenzen tragen zu den Einkommensunterschieden bei.

7. Auf welche wissenschaftlichen Studien, Gutachten oder externen Analysen stützt die Landesregierung ihre etwaige Einschätzung zu diesem Zusammenhang (bitte unter Angabe von Titel, Autorinnen und Autoren sowie Veröffentlichungsjahr)?

Die Landesregierung beobachtet die Entwicklung des Gender Pay Gaps als wichtigen Aspekt der Gleichstellungspolitik. Der Arbeitsmarkt und die Entgelte unterliegen einer fortlaufenden Entwicklung. Hierbei stützt sich das Land auf fortlaufende Veröffentlichungen von Auswertungen renommierter Institute wie zum Beispiel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IWS, Hans-Böckler-Stiftung, die Bundesstiftung Gleichstellung und auch dem Gleichstellungsatlas des Bundes / Destatis und Auswertungen des LSN.

8. Welche Schlussfolgerungen zieht die Landesregierung gegebenenfalls für ihre Gleichstellungspolitik aus den vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung seit mehreren Jahren vorgelegten Daten zu regional differenzierten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern?

Das IAB legt seit mehreren Jahren in unregelmäßigen Abständen folgende Auswertung vor: „Regionale Unterschiede im Gender-Pay-Gap in Deutschland“. Es handelt sich um eine anlassbezogene Analyse, die im Rahmen der IAB-Forschungsberichte bzw. Kurzberichte oder themenspezifischen Veröffentlichungen veröffentlicht wird. Solche Auswertungen werden in der Regel dann erstellt, wenn neue Datengrundlagen vorliegen oder ein besonderer analytischer Bedarf besteht (z. B. Aktualisierung von Regionaldaten oder vertiefte Schwerpunktanalysen).

Die IAB-Auswertung "Regionale Unterschiede im Gender-Pay-Gap in Deutschland 2024" bezieht sich auf sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer und beinhaltet Angaben zu Unterschieden in den Bruttotagesentgelten zwischen den Geschlechtern, aufgeschlüsselt nach Bundesländern und Landkreisen. Auf Grundlage dieser Berechnung zeigen die Daten, dass der Gender Pay Gap in Niedersachsen weiterhin über dem Bundesdurchschnitt liegt. Die Studie zeigt in diesem Zusammenhang auf, dass Frauen in Niedersachsen sowohl unbereinigt (18,8 %) als auch bereinigt (14,7 %) weniger verdienen als Männer. Gleichzeitig bestehen regionale Unterschiede innerhalb Niedersachsens. Besonders in einigen ländlichen Regionen sind die Entgeltunterschiede weiterhin sehr hoch.

Dies verdeutlicht, dass landesweite Maßnahmen durch regionale Ansätze ergänzt werden müssen, um den unterschiedlichen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen in Niedersachsen gerecht zu werden.

Zentrale Konsequenz für die Gleichstellungspolitik ist, dass die bestehenden Einkommensdisparitäten den fortbestehenden Bedarf an spezifisch auf Frauen ausgerichteten Maßnahmen im Land Niedersachsen bestätigen. Dies betrifft insbesondere Ansätze zur Verbesserung der Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen sowie zur Stärkung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Es bedarf einer gezielten Förderung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen. Erforderlich sind insbesondere Maßnahmen zur gezielten Berufsorientierung, zur Verbesserung der partnerschaftlichen Aufteilung von Care-Arbeit in Familien, zur Erhöhung des Frauenanteils in gut vergüteten - und damit oftmals männlich dominierten - Branchen und Führungspositionen sowie der Stärkung von Entgelttransparenz und fairen betrieblichen Strukturen. Auch von einer Stärkung der Tarifbindung und der damit einhergehenden Erhöhung des Bruttolohns profitieren insbesondere Frauen.

Die IAB-Daten dienen dabei insbesondere als evidenzbasierte Grundlage zur Begründung und Weiterentwicklung entsprechender Programme und Maßnahmen. Gleichzeitig bestätigen sie die Ausrichtung der bestehenden Gleichstellungspolitik, weiterhin gezielte Förderansätze für Frauen vorzuhalten und auszubauen.

9. Wie haben sich die durchschnittlichen Stundenlöhne, Monats- und Jahreseinkommen in den zehn Berufen und Branchen mit dem höchsten Frauenanteil sowie in den zehn Berufen und Branchen mit dem höchsten Männeranteil in Niedersachsen und im Bund seit dem Jahr 2022 entwickelt (bitte für die Jahre 2022 bis 2025 jeweils jährlich darstellen sowie absolute Werte und prozentuale Unterschiede angeben)?

Hierzu wird auf **Anlage 3** verwiesen.

10. Wie hoch war in den unter Frage 9 genannten Berufen und Branchen jeweils der unbereinigte und der bereinigte Gender-Pay-Gap in Niedersachsen und im Bund, und wie hat sich dieser seit dem Jahr 2022 jährlich entwickelt?

Auf Grundlage der zu Frage 9 verfügbaren Daten liegen für die dort benannten Berufe und Branchen keine Angaben zum unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap vor.

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht den unbereinigten sowie den bereinigten Gender Pay Gap jährlich für Deutschland und die Länder insgesamt. Eine weitergehende Differenzierung nach einzelnen Berufen (KldB 2010) oder Wirtschaftszweigen ist - insbesondere für den bereinigten Gender Pay Gap - auf dieser Aggregationsebene nicht verfügbar.

In der **Anlage 4** werden daher die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in ausgewählten Berufen und Wirtschaftszweigen mit hohem Frauen- bzw. Männeranteil für Niedersachsen und den Bund dargestellt. Angaben zur jährlichen Entwicklung seit 2022 sowie zum bereinigten Gender Pay Gap in dieser Differenzierung liegen nicht vor.

11. Welche Ursachen sieht die Landesregierung für die in den Fragen 9 und 10 dargestellten Entwicklungen?

Die Landesregierung führt die in den Fragen 9 und 10 dargestellten Entwicklungen im Wesentlichen auf strukturelle Unterschiede am Arbeitsmarkt zurück. Frauen sind überdurchschnittlich häufig in Berufen und Branchen mit geringeren Entgelt-niveaus beschäftigt, während Männer häufiger in höher entlohnten Bereichen tätig sind.

Zudem arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger familienbedingt und sind seltener in Führungspositionen vertreten. Diese Faktoren wirken sich insbesondere auf Monats- und Jahreseinkommen sowie auf Karriereverläufe aus.

Die seit 2022 zu beobachtenden steigenden Einkommen sind beispielsweise auf allgemeine Lohnentwicklungen, tarifliche Anpassungen sowie die veränderte Arbeitsmarktlage zurückzuführen. Gleichzeitig tragen diese Entwicklungen nur begrenzt zum Abbau der Verdienstunterschiede bei, da strukturelle Ursachen weiterhin fortbestehen.

Der verbleibende bereinigte Gender Pay Gap weist darauf hin, dass ein Teil der Unterschiede nicht durch beobachtbare Merkmale erklärbar ist und mögliche weitere Ursachen - etwa unterschiedliche Erwerbsbiografien oder strukturelle Benachteiligungen - bestehen.

Zusätzlich wird auch auf die Ausführungen zu Frage 8 hingewiesen.

12. Welche Indikatoren oder Kennzahlen verwendet die Landesregierung gegebenenfalls, um Entwicklungen beim Gender-Pay-Gap sowie bei der geschlechtsspezifischen Verteilung in Berufen systematisch zu erfassen und zu bewerten?

Die Landesregierung stützt ihre Bewertung auf verfügbare amtliche Statistiken und auf wissenschaftliche Auswertungen. Zur Beurteilung der Entwicklung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern werden insbesondere Daten zum unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap, zu durchschnittlichen Bruttoentgelten und, soweit verfügbar, regionale Differenzierungen herangezogen. Hierzu zählen u. a. Statistiken des LSN, des Statistischen Bundesamtes, der Bundesagentur für Arbeit sowie Auswertungen des IAB. Zur geschlechtsspezifischen Verteilung in Berufen werden insbesondere Statistiken zur Beschäftigung von Frauen und Männern nach Berufsgruppen, Branchen, Qualifikationsniveaus und Ausbildungsbereichen berücksichtigt.

13. Welche konkreten Zielwerte hat die Landesregierung gegebenenfalls für die Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Berufswahl und Einkommen festgelegt?

Der Arbeitsmarkt beschreibt ein dynamisches System, das von vielfältigen strukturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Faktoren beeinflusst wird. Kausale Zusammenhänge und lineare Steuerungswirkungen lassen sich daher nur eingeschränkt abbilden, sodass die Festlegung konkreter quantitativer Zielwerte nur begrenzt zielführend ist. Vor diesem Hintergrund setzt die Landesregierung auf ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen zur schrittweisen Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede und verzichtet auf die Festlegung quantitativer Zielwerte.

So enthält der Masterplan „Gute Arbeit“ arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen zur Stärkung der Lohn-gleichheit von Frauen und Männern sowie zur Verringerung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede. Zudem wird die Stärkung der Tarifbindung als wichtiger Beitrag zu mehr Lohn-gerechtigkeit hervorgehoben. Übergeordnetes Ziel ist es, die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen zu stärken und strukturelle Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt weiter abzubauen und damit geschlechtsspezifische Benachteiligungen am Arbeitsmarkt weiter abzubauen.

14. Falls keine entsprechenden Zielwerte definiert wurden: Aus welchen Gründen verzichtet die Landesregierung auf die Festlegung messbarer Ziele in diesem Bereich?

Wie bereits in Antwort zu Frage 13 dargestellt ist der Arbeitsmarkt ein dynamisches System, das von vielfältigen strukturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Faktoren geprägt wird.

Die Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Berufswahl und Einkommen ist nur begrenzt unmittelbar durch landespolitische Maßnahmen steuerbar. Berufswahl- und Einkommensentscheidungen entstehen in einem dynamischen Zusammenspiel individueller, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und arbeitsmarktbezogener Faktoren. Starre Zielwerte könnten den Einfluss landespolitischer Maßnahmen nur unzureichend abbilden.

Die Landesregierung verfolgt daher einen wirkungsorientierten Ansatz: Sie setzt auf Programme, Projekte und Strukturen, die Frauen gezielt stärken und geschlechtergerechte Erwerbschancen fördern. Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt wird dabei weiterhin anhand verfügbarer Daten beobachtet und in die fachliche Bewertung einbezogen.

Darüber hinaus ist die Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Berufswahl kein isoliertes Ziel im Sinne einer Zielgröße, sondern Teil der verfassungsrechtlich festgeschriebenen Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in allen Bereichen.

Die Stärkung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen leistet zugleich einen Beitrag zur Bekämpfung von Armut auch und insbesondere von Kinder- und Altersarmut, zur Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme sowie zur Fachkräftesicherung im Kontext des demografischen Wandels. Ein wesentliches Element ist dabei auch eine klischeefreie Berufsorientierung, die dazu beitragen kann, tradierte Rollenbilder aufzubrechen und den Zugang zu allen Berufsfeldern zu eröffnen.

15. Welche Angebote bestehen an niedersächsischen Schulen zur Berufs- und Studienorientierung von Jugendlichen (bitte nach Schulform und zentralen Maßnahmen darstellen)?

Grundlage für die Aktivitäten im Rahmen der Berufsorientierung (BO) an den Schulen in Niedersachsen bildet der Erlass zur BO an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen aus November 2025. Allgemeinbildende Schulen der Sekundarbereiche I und II sowie die vollzeitschulischen Bildungsgänge der berufsbildenden Schulen, die nicht zu einem beruflichen Abschluss führen, haben die Aufgabe, Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig und kontinuierlich in ihrem individuellen Prozess der BO zu unterstützen. Im Rahmen der Eigenverantwortlichkeit entscheiden die Schulen individuell, welche Angebote und Maßnahmen sie im Rahmen ihrer schulischen BO-Konzepte und -Prozesse umsetzen. Die Maßnahmen und Angebote werden systematisch aufgebaut und berücksichtigen die jeweils schulischen, schulformspezifischen und regionalen Voraussetzungen. Dabei werden die Schülerinnen und Schüler in ihrem individuellen Prozess der BO durchgehend im Verlauf der Sekundarbereiche I und II unterstützt, beruflich relevante Stärken und Interessen zu identifizieren und zu reflektieren, Berufsfelder kennenzulernen und zu erkunden, berufliche Praxis zu erproben und zu vertiefen, Bildungsziele und Berufswünsche zu entwickeln. Entscheidungen zu treffen und Übergänge zu gestalten. Wichtige Maßnahmen und Angebote sind dabei: Die Teilnahme am jährlichen Girls' Day (Mädchenzukunftstag), Boys' Day (Jungenzukunftstag) in den Jahrgängen 5 bis 9, die Durchführung einer Potenzialanalyse, das schulische Betriebspraktikum, die Teilnahme an Modulen der Koordinierungsstelle Berufsorientierung (KoBo), Besuche an berufsbildenden Schulen durch Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen, Betriebserkundungen und der Besuch von Hochschulinformationstagen, Bewerbungstrainings, die Mitarbeit in Schülerfirmen und nicht zuletzt die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit im Bereich der BO und der individuellen beruflichen Beratung. An den allgemeinbildenden Schulen werden die Maßnahmen zur BO spätestens ab dem 7. Jahrgang je nach Schulform an mindestens 25 Tagen (in den Gymnasialzweigen der Oberschulen und Kooperativen Gesamtschulen, an integrierten Gesamtschulen ohne Sekundarbereich II), an 30 Tagen (an Realschulen und an Oberschulen je nach Schwerpunkt für Schülerinnen und Schüler, die ein Profilangebot wählen), an 35 Tagen (Gymnasien und Gesamtschulen mit Sekundarbereich II) oder an 60 Tagen (an Hauptschulen und für Schülerinnen und Schüler im berufspraktischen Schwerpunkt an Oberschulen) durchgeführt.

Im Rahmen der Angebote zur gendersensiblen BO können die Schulen neben der Teilnahme am Girls- und Boys-Day u. a. auch das Modul „MINT for Girls“ der KoBo nutzen, welches sich schwerpunktmäßig an Schülerinnen des 10. und 11. Jahrgangs richtet. Zudem hatten im Rahmen eines Modellprojekts des Kultusministeriums (MK) in Zusammenarbeit mit der FEMWORX in diesem Jahr erstmalig an MINT interessierte Schülerinnen des 12. Jahrgangs der gymnasialen Oberstufe Gele-

genheit, am Programm FEMALE FORWARD im Rahmen des Karrierekongresses FEMWORX teilzunehmen. Dieses Angebot soll nach Möglichkeit verstetigt werden. Schülerinnen, die eine Hochschulreife anstreben, werden auf das Niedersachsen-Technikum aufmerksam gemacht, das sich an junge Frauen mit Hochschulreife richtet und ihnen nach Abschluss der Schule die Möglichkeit gibt, sich in einem Unternehmenspraktikum und durch ein Schnupperstudium im MINT-Bereich auszuprobieren.

16. Werden die Wirkungen dieser Maßnahmen systematisch evaluiert, und welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung gegebenenfalls hierzu vor?

Auf der Grundlage des Erlasses zur BO an allgemeinbildenden Schulen aus dem Jahr 2025 werden die BO-Konzepte von den Schulen eigenverantwortlich entwickelt und umgesetzt. Eine Evaluation und gegebenenfalls Anpassung der durchgeführten Angebote und Maßnahmen im Hinblick auf die Frage, ob diese den Schülerinnen und Schülern in ihrem individuellen BO-Prozess helfen, eine fundierte Berufswahl zu treffen und den Übergang in eine Ausbildung oder ein Studium erfolgreich zu meistern, erfolgt ebenfalls an den Schulen selbst. Der neue Erlass zur BO legt grundlegende Anforderungen für die Ausgestaltung der schulischen BO fest und schafft damit einen verbindlichen Rahmen für die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der schulischen BO-Konzepte sowie -Prozesse an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Durch eindeutig geregelte Zuständigkeiten innerhalb der Schulen sowie durch erweiterte Beratungs- und Unterstützungsangebote der Regionalen Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) wird sowohl die Weiterentwicklung der Qualität als auch die Abstimmung und Umsetzung der Konzepte und Prozesse gefördert und zugleich eine systematische Evaluation ermöglicht. Die schuleigenen Konzepte auf Basis des neuen BO-Erlasses werden erstmals 2027 dem zuständigen RLSB vorgelegt. Ziel einer wirkungsvollen schulischen BO ist es, eine bestmögliche Begleitung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler im BO-Prozess sicherzustellen, sodass möglichst alle jungen Menschen befähigt werden, eine fundierte Berufswahl zu treffen und den Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung oder ein Studium eigenverantwortlich und erfolgreich zu gestalten. Eine darüber hinausgehende Beurteilung der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen ist aufgrund der komplexen Wirkungszusammenhänge und fehlender Daten zu langfristigen individuellen Bildungs- und Berufsverläufen nicht möglich.

17. Welche außerschulischen Maßnahmen zur Berufsorientierung und zur Unterstützung der Berufswahl fördert, unterstützt oder initiiert die Landesregierung seit Beginn der 19. Wahlperiode (bitte Programme, Fördersummen und Teilnehmerzahlen angeben)?

Berufsorientierung und Unterstützung bei der Berufswahl sind wichtige Bausteine im zentralen Handlungsfeld „Stärkung der beruflichen Ausbildung“ der Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 - 2027. Ziel der Landesregierung ist eine adressatengerechte, stärkenorientierte und auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmte berufliche Orientierung. Dazu hat die Landesregierung in der 19. Legislaturperiode vielfältige Maßnahmen initiiert:

Siehe hierzu **Anlage 5**.

18. Wie werden die Wirkungen dieser Maßnahmen gegebenenfalls evaluiert, und welche Schlussfolgerungen zieht die Landesregierung daraus?

Die konkrete Ausgestaltung der Evaluationen richtet sich nach der jeweiligen Finanzierungsgrundlage. Maßnahmen, die aus Mitteln der Europäischen Union - insbesondere aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) sowie im Rahmen von Multifondsprogrammen - gefördert werden, unterliegen verbindlichen Monitoring- und Evaluationsanforderungen der EU. Auch Programme mit Bundesbeteiligung sehen regelmäßig Berichtspflichten und Evaluationsvorgaben vor. Bei rein landesfinanzierten Maßnahmen erfolgt die Evaluation entsprechend den Vorgaben der Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie programmspezifischen Anforderungen wie etwa beim Niedersachsen-Technikum durch die zuständige Koordinierungsstelle.

Vor diesem Hintergrund werden die Wirkungen der zahlreichen Maßnahmen in unterschiedlichem Umfang und mit verschiedenen Instrumenten evaluiert. Ein Schwerpunkt liegt auf Maßnahmen, die im Rahmen der ESF+-Strukturfondsförderung umgesetzt werden. Diese werden durch ein kontinuierliches ESF-Monitoring begleitet, in dem das Querschnittsziel Gleichstellung eine zentrale Rolle spielt. Zudem erfolgt für einzelne Programme - wie die Richtlinie „Innovative Bildungsprojekte der beruflichen Erstausbildung“ - eine extern vergebene Begleitevaluation, deren Ergebnisse fortlaufend in Steuerungsprozesse einfließen und bei der Weiterentwicklung der Fördermaßnahmen berücksichtigt werden. Ebenso wird aktuell eine Wirkungsevaluation der Richtlinie zur Förderung von Regionalen Initiativen und Kooperationen von Frauen am Arbeitsmarkt durch eine externe Firma im Auftrag der KOM vorbereitet.

Auch Programme mit Bezug zu EU-Mitteln bzw. Multifondsansätzen werden evaluiert. So wurde das landesfinanzierte Programm „Zukunftsräume Niedersachsen“ in den Jahren 2020 und 2024 evaluiert.

Für das Projekt care4future® zeigen Evaluationsergebnisse, dass regionale Netzwerke zur Nachwuchsgewinnung in Pflegeberufen erfolgreich aufgebaut und Schülerinnen und Schüler frühzeitig für entsprechende Berufsfelder sensibilisiert werden konnten.

Im Bereich der Beruflichen Orientierung werden die durch qualitätsgeprüfte Träger umgesetzten Maßnahmen im Rahmen des Kooperationsverbands Berufliche Orientierung (KoBo) regelmäßig evaluiert und auf Grundlage der Rückmeldungen weiterentwickelt. Auch einzelne Projekte nutzen Befragungen der Teilnehmenden und beteiligten Unternehmen zur Bewertung ihrer Wirksamkeit.

19. Wie haben sich die Ausbildungsvergütungen in den Ausbildungsberufen mit dem höchsten Anteil weiblicher Auszubildender sowie in den Ausbildungsberufen mit dem höchsten Anteil männlicher Auszubildender in Niedersachsen seit dem Jahr 2022 entwickelt (bitte jährlich darstellen)?

Die Darstellung ist der **Anlage 6** zu entnehmen. Für Niedersachsen liegen nur Daten bis zum 31.12.2024 vor.