



Zweiter Atlas zur Gleichstellung der Geschlechter in Nordrhein-Westfalen

Inhalt

Zeichenerklärung und Lesehilfe	4
Vorwort	5
1. Partizipation	6
1.1 Mandate in den kommunalen Vertretungen der kreisangehörigen Kommunen	7
1.2 Verwaltungsspitzen in den kreisangehörigen Kommunen	10
1.3 Mandate in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte	12
1.4 Verwaltungsspitzen in den Kreisen und kreisfreien Städten	15
1.5 Verwaltungsvorstände in den kreisangehörigen Kommunen und kreisfreien Städten	16
1.6 Landtagsabgeordnete	17
1.7 Ausgewählte Spitzenämter des Landes	18
2. Qualifikation	19
2.1 Abgängerinnen und Abgänger ohne Ersten Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen	20
2.2 Abgängerinnen und Abgänger mit Erstem Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen	23
2.3 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen	27
2.4 Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen	30
2.5 Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus beruflichen Schulen	33
2.6 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachhochschulreife aus beruflichen Schulen	36
2.7 Berufswahl: Top 10 der Ausbildungsberufe	39
2.8 Berufswahl: Auszubildende nach Berufsbereichen	43
2.9 Studienwahl: Top 10 der Studienbereiche	45
2.10 Studienwahl: MINT-Studiengänge	49
3. Erwerbsbeteiligung	51
3.1 Erwerbstätigenquoten	52
3.2 Teilzeitquoten	56
3.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	57
3.4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit	60
3.5 Minijobs	63
3.6 Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern	66
3.7 Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen und Männern	69
3.8 Verdienstunterschiede	72
3.9 Niedriglohnquote	74
3.10 Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft	77
3.11 Existenzgründungen	79
4. Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Vereinbarkeit	83
4.1 Elterngeldbezug	84
4.2 Erwerbstätigkeit von Eltern	88
4.3 Arbeitszeitverteilung von Eltern	90
4.4 Betreuung und Pflege als Grund für Teilzeit	92
4.5 Homeoffice	94
4.6 Kinderbetreuung	96
4.7 SGB II-Bezug Alleinerziehender	99

5.	Alter und Pflege	103
5.1	Lebenserwartung	104
5.2	Pflegebedürftigkeit	107
5.3	Grundsicherung im Alter	111
5.4	Gender Pension Gap	115
6.	Gewalt gegen Frauen und Männer	116
6.1	Partnerschaftsgewalt	117
6.2	Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung	121
6.3	Digitale Gewalt	125
6.4	Unterstützungsinfrastruktur für von Gewalt betroffene Frauen und Männer	127
7.	Gleichstellung im öffentlichen Dienst	130
7.1	Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst	133
7.1.1	Beschäftigte nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen	133
7.1.2	Besoldungsgruppen	136
7.1.3	Entgeltgruppen	139
7.1.4	Arbeitszeit	142
7.1.5	Neueinstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe	144
7.1.6	Elternzeit ohne Bezüge	148
7.1.7	Sonstige Beurlaubungen ohne Bezüge	151
7.1.8	Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst	152
7.1.9	Gender Pension Gap im öffentlichen Dienst	154
7.2	Beschäftigtenstruktur in Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes	156
7.2.1	Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Landesrechnungshof, Landtagsverwaltung und Verfassungsgerichtshof	159
7.2.2	Schulen und Schulverwaltung	161
7.2.3	Nachgeordneter Bereich des Ministeriums des Innern	167
7.2.4	Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung	170
7.2.5	Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	175
7.2.6	Justizverwaltung	176
7.2.7	Finanzverwaltung	178
7.3	Führungspositionen im unmittelbaren Landesdienst	181
7.3.1	Frauenanteil in Führungspositionen	182
7.3.2	Teilzeit in Führungspositionen	190
7.4	Hochschulprofessuren	197
7.5	Gremienbesetzung	199
7.5.1	Frauen in wesentlichen Gremien	199
7.5.2	Frauen in sonstigen Gremien	201
7.6	Gleichstellungspläne	203
7.7	Gleichstellungsbeauftragte	204
7.8	Freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten	207
	Impressum	210

Zeichenerklärung und Lesehilfe

Zeichenerklärung

- nichts vorhanden (genau null) oder gerundete Null
- . Zahlenwert unbekannt oder geheimzuhalten
- x Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll

Hinweis: Abweichungen in den Summen erklären sich aus dem Runden der Einzelwerte

Lesehilfe

Der Atlas umfasst verschiedene Typen von Indikatoren. Viele Indikatoren stellen Frauen- bzw. Männeranteile dar. Zu lesen sind diese Indikatoren wie folgt:

Bei x Prozent der betrachteten Personengruppe handelt es sich um Frauen (bzw. Männer).

Bei anderen Indikatoren werden Quoten für Frauen und für Männer einander gegenübergestellt (z. B. bei Indikator 3.3 die Beschäftigungsquote).

Um diese miteinander in Beziehung zu setzen und eine Kennzahl für die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu erhalten, wird ein Index gebildet, der die Quote der Frauen darstellt, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird. Zu lesen ist dieser Indikator wie folgt:

Bsp.: Index = 113 Die Quote der Frauen ist um 13 Prozent höher als die der Männer.

Bsp.: Index = 87 Die Quote der Frauen ist um 13 Prozent niedriger als die der Männer

Tabellenanhang

Der Tabellenanhang zum zweiten Atlas zur Gleichstellung der Geschlechter stellt Daten zu den Indikatoren auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte sowie umfangreiches Datenmaterial zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst bereit. Der Tabellenanhang ist unter <https://www.mkjfgfi.nrw/broschuerenservice> abrufbar. Die Veröffentlichungsnummer lautet 1089.

Umgang mit der Geschlechtervielfalt

Zur Wahrung des Datenschutzes werden die übermittelten Informationen, die nicht den beiden Geschlechtern »männlich« und »weiblich« entsprechen – »divers« und »ohne Angabe« nach § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) – nicht gesondert ausgewiesen, sondern per Zufallsprinzip dem Geschlecht »weiblich« oder »männlich« zugeordnet. Es gelten folgende Ausnahmen:

- Für die Indikatoren 1.2, 1.4, 1.6 und 1.7 erfolgte die Zuordnung des Geschlechts sofern nicht explizit genannt anhand des Vornamens zu »weiblich« und »männlich«.
- Die Statistiken der beruflichen Schulen, der allgemeinbildenden Schulen und der Schulen des Gesundheitswesens (Indikatoren 2.1–2.6, 2.8) beinhalten die Geschlechter »weiblich«, »männlich«, »divers« und »ohne Angabe (im Geburtenregister)«. Unter »weiblich« werden die weiblichen Schülerinnen ausgewiesen. Alle anderen Geschlechtsangaben werden dem Geschlecht »männlich« zugeordnet.
- Beim SGB II-Bezug Alleinerziehender (Indikator 4.7) werden diese Fälle bei ungeradem Geburtsmonat dem männlichen Geschlecht zugeordnet und bei geradem Geburtsmonat dem weiblichen Geschlecht.
- Für die Gremienbesetzung im unmittelbaren Landesdienst (Indikator 7.5) gilt, dass unter Frauen die nach dem personenstandrechtlichen Status dem weiblichen Geschlecht zugeordneten Personen gefasst werden.
- Zu den Datengrundlagen in Kapitel 6, Indikator 5.4 und 1.5 gibt es keine Angaben zum Umgang.

Sehr geehrte Lesende,

in einer Zeit, in der globale Umbrüche und Veränderungen uns immer wieder vor neue Herausforderungen stellen, ist es besonders wichtig, demokratische Grundsätze hochzuhalten. Ein zentraler demokratischer Wert ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter. Die statistisch nachweisbaren Unterschiede in der Lebensrealität der Geschlechter zeigen jedoch, dass die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist. Frauen finden sich seltener als Männer in politischen Ämtern und in Führungspositionen der Wirtschaft. Sie leisten mehr Sorgearbeit für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, sie arbeiten häufiger in Teilzeit und werden im Durchschnitt geringer entlohnt.



Foto © Bernd Thissen

Diese und weitere geschlechterbezogene Ungleichheiten gilt es anzugehen. Dazu bedarf es auch leicht zugänglicher Informationen über geschlechtsbezogene Differenzen in verschiedenen Lebensbereichen: Fakten statt Fake News.

Ich freue mich, dass nun die zweite Ausgabe des Atlas zur Gleichstellung der Geschlechter vorliegt. Er ist eine wichtige Grundlage für die gleichstellungspolitische Arbeit in Nordrhein-Westfalen. In vielfältigen Darstellungen bereitet der Gleichstellungsatlas kommunale und landesweite Daten auf, die auf amtlichen Statistiken oder eigenen Erhebungen beruhen. Anhand von nunmehr 67 Indikatoren werden in sieben thematischen Kapiteln der Stand und die Entwicklung der Gleichstellung dargestellt. Neu sind die Kapitel zur Erwerbsarbeit, zur Sorgearbeit und Vereinbarkeit, zu Alter und Pflege und zu Gewalt gegen Frauen und Männer. Das Kapitel »Gleichstellung im öffentlichen Dienst« bildet weiterhin den Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ab.

Damit ermöglicht der Atlas zur Gleichstellung der Geschlechter nun eine noch umfassendere Bestandsaufnahme in Sachen Gleichstellung. Insbesondere auf kommunaler Ebene können Handlungsbedarfe genauer identifiziert werden, um auf dieser Grundlage Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen anzugehen und Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen.

Ich wünsche eine anregende Lektüre und hoffe auf einen regen Gebrauch der Informationen.

Verena Schäffer

Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung,
Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

1. Partizipation

Der mit am häufigsten in der öffentlichen Debatte verwendete Gradmesser für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Repräsentanz der Geschlechter in Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen. Dies gilt für die Mitwirkung an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen des politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Lebens.

Die Beobachtungen der Europäischen Union weisen allerdings darauf hin, dass nach wie vor Maßnahmen erforderlich sind, um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen. An dem vom Institut für Gleichstellungsfragen der EU (EIGE) entwickelten Index, mit dem die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Zeitverlauf gemessen werden, ist ersichtlich, dass im letzten Jahrzehnt Fortschritte erzielt wurden, diese jedoch nur langsam erfolgten, und es noch immer gravierende Unterschiede zwischen den Ländern gibt.¹

Dies gilt auch für die Führungspositionen in der Politik. Dabei ist die Frage der Repräsentanz von Frauen nicht nur in der Bundes- und Landespolitik, sondern auch in der Kommunalpolitik zentral. Auf kommunaler Ebene werden zahlreiche auch gleichstellungsrelevante Entscheidungen mit Auswirkungen auf das tägliche Leben der Bevölkerung getroffen. Zudem rekrutieren Politik und Parteien auf kommunaler Ebene ihren Nachwuchs. Auch aus diesem Grund ist die Repräsentanz von Frauen in den Stadträten und Kreistagen von großer gleichstellungspolitischer Bedeutung.

Um Stand und Entwicklungen in diesem Bereich abzubilden, umfasst das Kapitel Indikatoren zu folgenden Themen:

- 1.1 Mandate in den kommunalen Vertretungen der kreisangehörigen Kommunen
- 1.2 Verwaltungsspitzen in den kreisangehörigen Kommunen
- 1.3 Mandate in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte
- 1.4 Verwaltungsspitzen in den Kreisen und kreisfreien Städten
- 1.5 Verwaltungsvorstände in den kreisangehörigen Kommunen und kreisfreien Städten
- 1.6 Landtagsabgeordnete
- 1.7 Ausgewählte Spitzenämter des Landes

1 »Gleichstellung von Frauen und Männern« – Briefing – Politische Maßnahmen der EU im Interesse der Bürger (Herausgeber: Europäisches Parlament; [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628272/EPRS_BRI\(2018\)628272_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628272/EPRS_BRI(2018)628272_DE.pdf))

1.1 Mandate in den kommunalen Vertretungen der kreisangehörigen Kommunen

Definition	Prozentualer Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den kommunalen Vertretungen kreisangehöriger Kommunen.
Methodische Hinweise	Erhoben wurde die Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in kreisangehörigen Kommunen. Berücksichtigt sind die bei der Kommunalwahl gewählten Vertreterinnen und Vertreter (für 2020: 13. September; für 2025: 14. September). Von der Erfassung von Nachrückerinnen und Nachrückern wurde abgesehen.

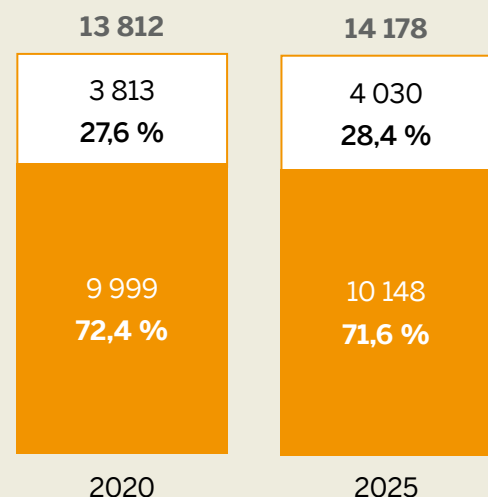
Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2020 und 2025.

Der Indikator zeigt an, in welchem Maß Frauen an den kommunalen Vertretungen beteiligt sind. Er gibt Hinweise auf:

- die Durchlässigkeit des politischen Systems für Frauen,
- unterschiedliche Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Rekrutierung und Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten in den Parteien,
- die Bereitschaft von Frauen, sich um ein kommunales Mandat zu bewerben,
- die Entwicklung der »politisch-gesellschaftlichen Kultur«,
- die Möglichkeit der politischen Einflussnahme von Frauen auf kommunaler Ebene,

Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den kommunalen Vertretungen kreisangehöriger Kommunen in Nordrhein-Westfalen 2020 und 2025 nach Geschlecht

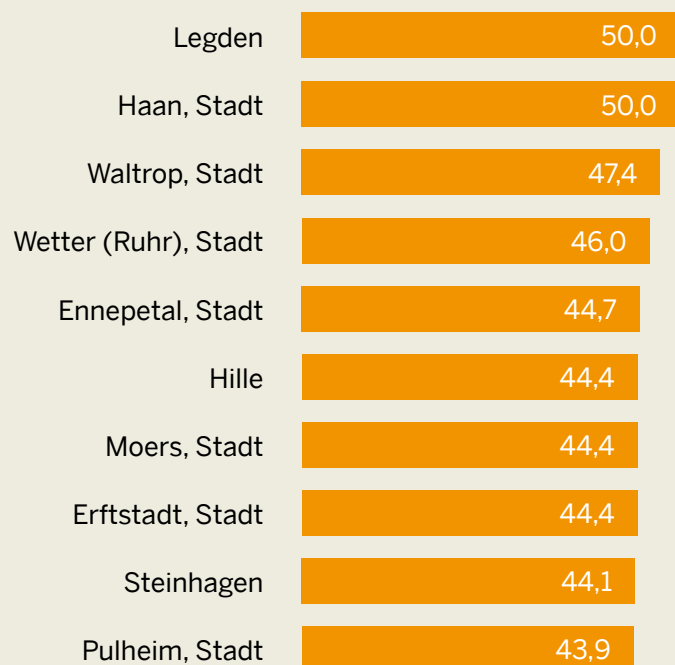
- ☐ Frauen
☐ Männer



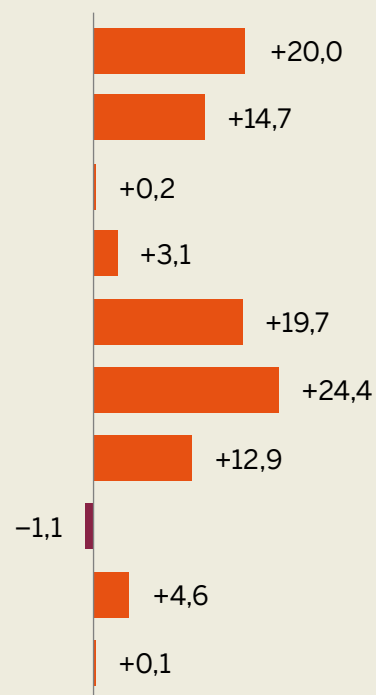
Unter den insgesamt 14 178 Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern nach der Kommunalwahl 2025 waren 4 030 Frauen (28,4 Prozent). Damit ist der Frauenanteil gegenüber dem Ergebnis der Kommunalwahl 2020 (27,6 Prozent) um 0,8 Prozentpunkte gestiegen. Die höchsten Frauenanteile an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen weisen nach den Kommunalwahlen 2025 die Gemeinde Legden und die Stadt Haan mit jeweils 50,0 Prozent, den niedrigsten die Stadt Nieheim mit 4,2 Prozent auf. Ein Überblick über die Geschlechterverteilung der gewählten Vertreterinnen und Vertreter nach den Kommunalwahlen 2020 und 2025 für alle kreisangehörigen Kommunen findet sich hier:

<https://www.wahlergebnisse.nrw/kommunalwahlen/>

Die 10 kreisangehörigen Kommunen mit den höchsten Frauenanteilen an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen in Nordrhein-Westfalen 2025 in Prozent



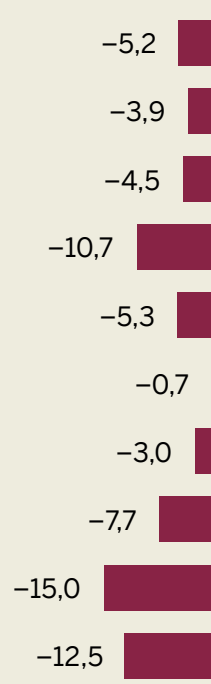
Veränderung zu 2020 in Prozentpunkten



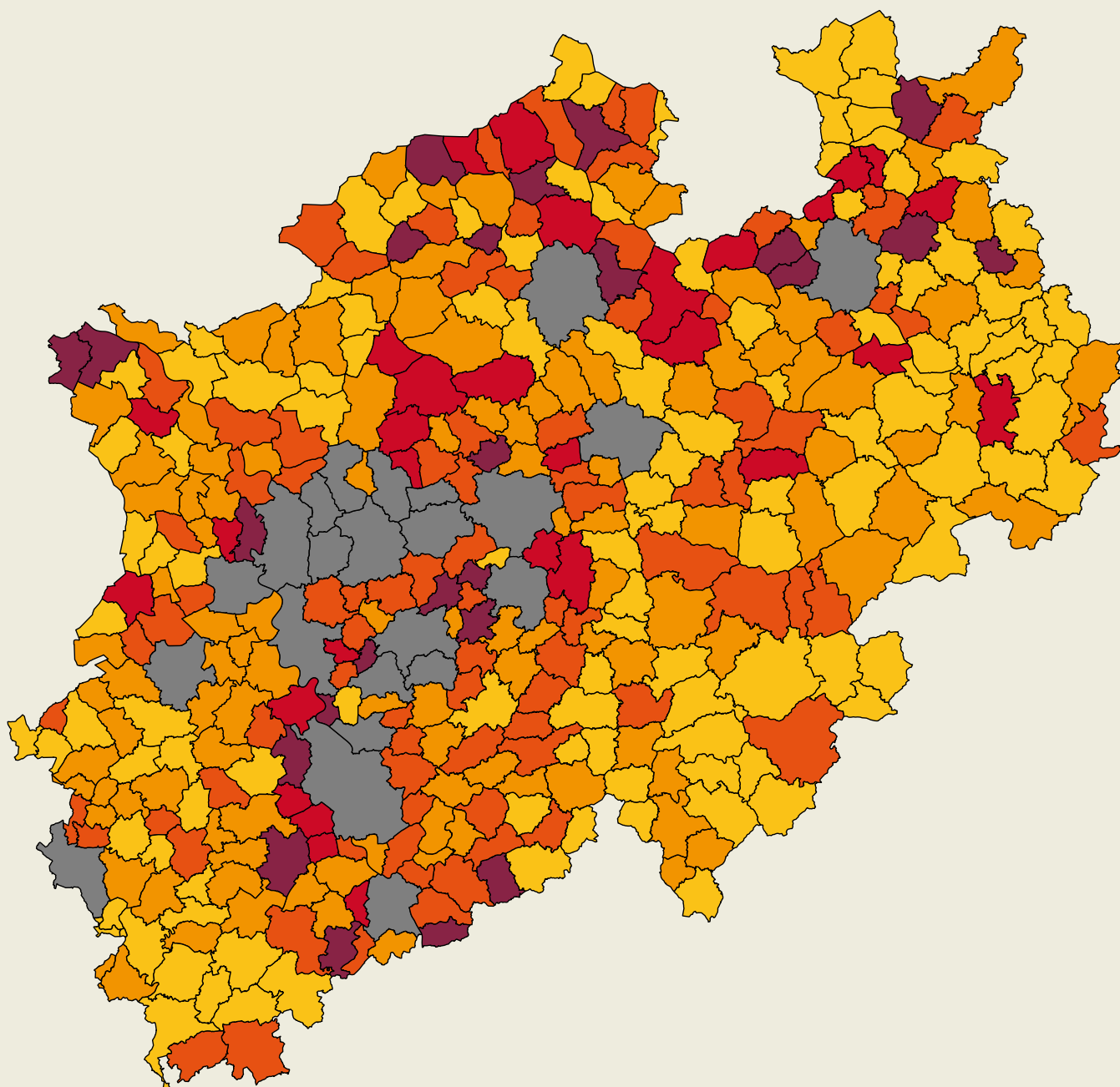
Die 10 kreisangehörigen Kommunen mit den niedrigsten Frauenanteilen an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen in Nordrhein-Westfalen 2025 in Prozent



Veränderung zu 2020 in Prozentpunkten



Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen der kreisangehörigen Kommunen in Nordrhein-Westfalen 2025



Minimum: 4,2 (Nieheim, Stadt)
Landesdurchschnitt: 28,4
Maximum: 50,0 (Legden und Haan, Stadt)

Frauenanteil in % (Anzahl der
kreisangehörigen Kommunen)

- unter 25 (117)
- 25 bis unter 30 (114)
- 30 bis unter 35 (87)
- 35 bis unter 40 (30)
- 40 und mehr (25)
- kreisfreie Stadt

1.2 Verwaltungsspitzen in den kreisangehörigen Kommunen

Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten Verwaltungsspitzenpositionen in den kreisangehörigen Kommunen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden die Verwaltungsspitzenpositionen in den kreisangehörigen Kommunen und die Anzahl der Frauen, die diese Positionen einnehmen. Zu den Verwaltungsspitzen zählen die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister von kreisangehörigen Kommunen. Die Wahlen der Bürgermeisterinnen/Bürgermeister der kreisangehörigen Kommunen fanden bis zum 28. September 2025 bzw. bis zum 27. September 2020 statt. Für kreisangehörige Kommunen, in denen keine Wahl zum Stichtag stattfand, wurden die jeweils letzten Wahlen vor dem jeweiligen Stichtag berücksichtigt.

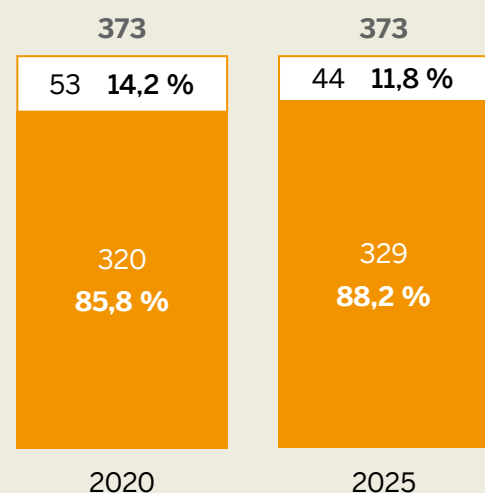
Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2015 bis 2020 und 2020 bis 2025.

Der Indikator zeigt an, in welchem Maß Frauen im Amt der Verwaltungsspitze von kreisangehörigen Kommunen vertreten sind. Er gibt Hinweise auf:

- die Durchlässigkeit des politischen Systems für Frauen,
- unterschiedliche Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Rekrutierung und Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten in den Parteien,
- die Bereitschaft von Frauen, sich auf kommunalpolitische Spitzenämter zu bewerben.

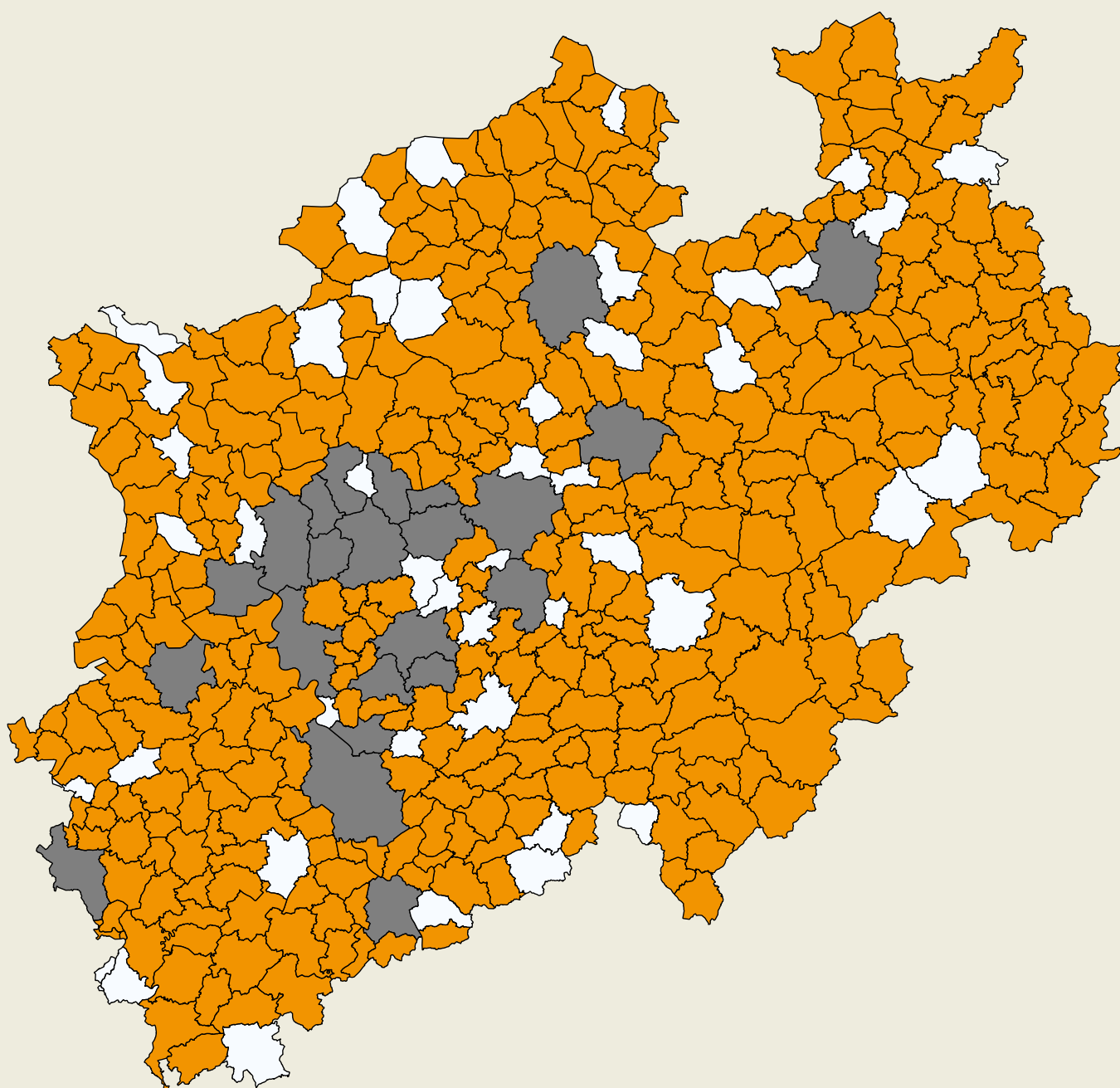
Verwaltungsspitzenpositionen in den kreisangehörigen Kommunen in Nordrhein-Westfalen 2020 und 2025 nach Geschlecht

☐ Frauen
☒ Männer



In den 373 kreisangehörigen Kommunen hatten nach der Kommunalwahl 2025 insgesamt 44 Frauen Verwaltungsspitzenpositionen inne. Der Frauenanteil lag damit bei 11,8 Prozent. Gegenüber 2020 ist die Zahl der Bürgermeisterinnen gesunken: Nach der Kommunalwahl 2020 hatten 53 kreisangehörige Kommunen eine Bürgermeisterin. Der Frauenanteil an den Verwaltungsspitzenpositionen der kreisangehörigen Städte und Gemeinden lag 2020 bei 14,2 Prozent.

Verwaltungsspitzenpositionen in den kreisangehörigen Kommunen in Nordrhein-Westfalen 2025 nach Geschlecht



Geschlecht (Anzahl der kreisangehörigen Kommunen)

- ☐ Frauen (44)
- ☒ Männer (329)
- ☒ kreisfreie Städte

1.3 Mandate in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte

Definition	Prozentualer Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte.
Methodische Hinweise	Erhoben wird die Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den Kreistagen der Kreise sowie in den Gemeinderäten der kreisfreien Städte. Für die Städteregion Aachen werden sowohl die Mitglieder des Städteregionstags als auch des Rats der Stadt Aachen erfasst. Gemeinderätinnen/Gemeinderäte in den kreisangehörigen Kommunen werden nicht erfasst. Berücksichtigt sind die bei der Kommunalwahl gewählten Vertreterinnen und Vertreter (für 2020: 13. September; für 2025: 14. September). Von der Erfassung von Nachrückerinnen und Nachrückern wurde abgesehen.

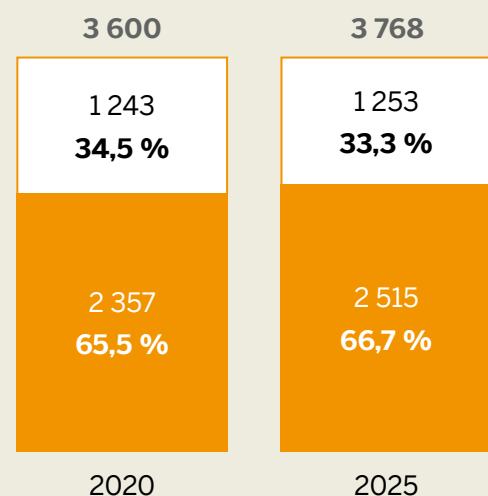
Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2020 und 2025.

Der Indikator zeigt an, in welchem Maß Frauen an den kommunalen Vertretungen beteiligt sind. Er gibt Hinweise auf:

- die Durchlässigkeit des politischen Systems für Frauen,
- unterschiedliche Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Rekrutierung und Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten in den Parteien,
- die Bereitschaft von Frauen, sich um ein kommunales Mandat zu bewerben,
- die Entwicklung der »politisch-gesellschaftlichen Kultur«,
- die Möglichkeit der politischen Einflussnahme von Frauen auf kommunaler Ebene.

Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen 2020 und 2025 nach Geschlecht

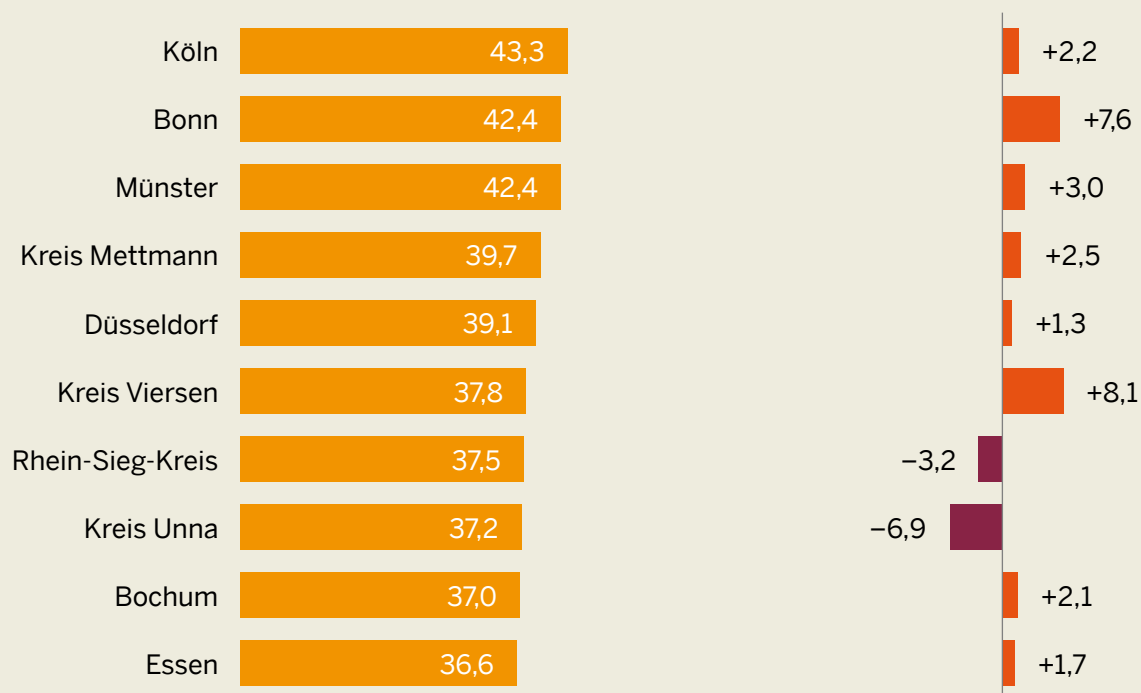
□ Frauen
■ Männer



Unter den insgesamt 3 768 Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern nach der Kommunalwahl 2025 waren 1 253 Frauen (33,3 Prozent). Damit ist der Frauenanteil gegenüber dem Ergebnis der Kommunalwahl 2020 (34,5 Prozent) um 1,2 Prozentpunkte gesunken. Den höchsten Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen weist nach den Kommunalwahlen 2025 die kreisfreie Stadt Köln mit 43,3 Prozent, den niedrigsten der Kreis Herford mit 24,0 Prozent auf.

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Frauenanteilen an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen in Nordrhein-Westfalen 2025 in Prozent

Veränderung zu 2020 in Prozentpunkten

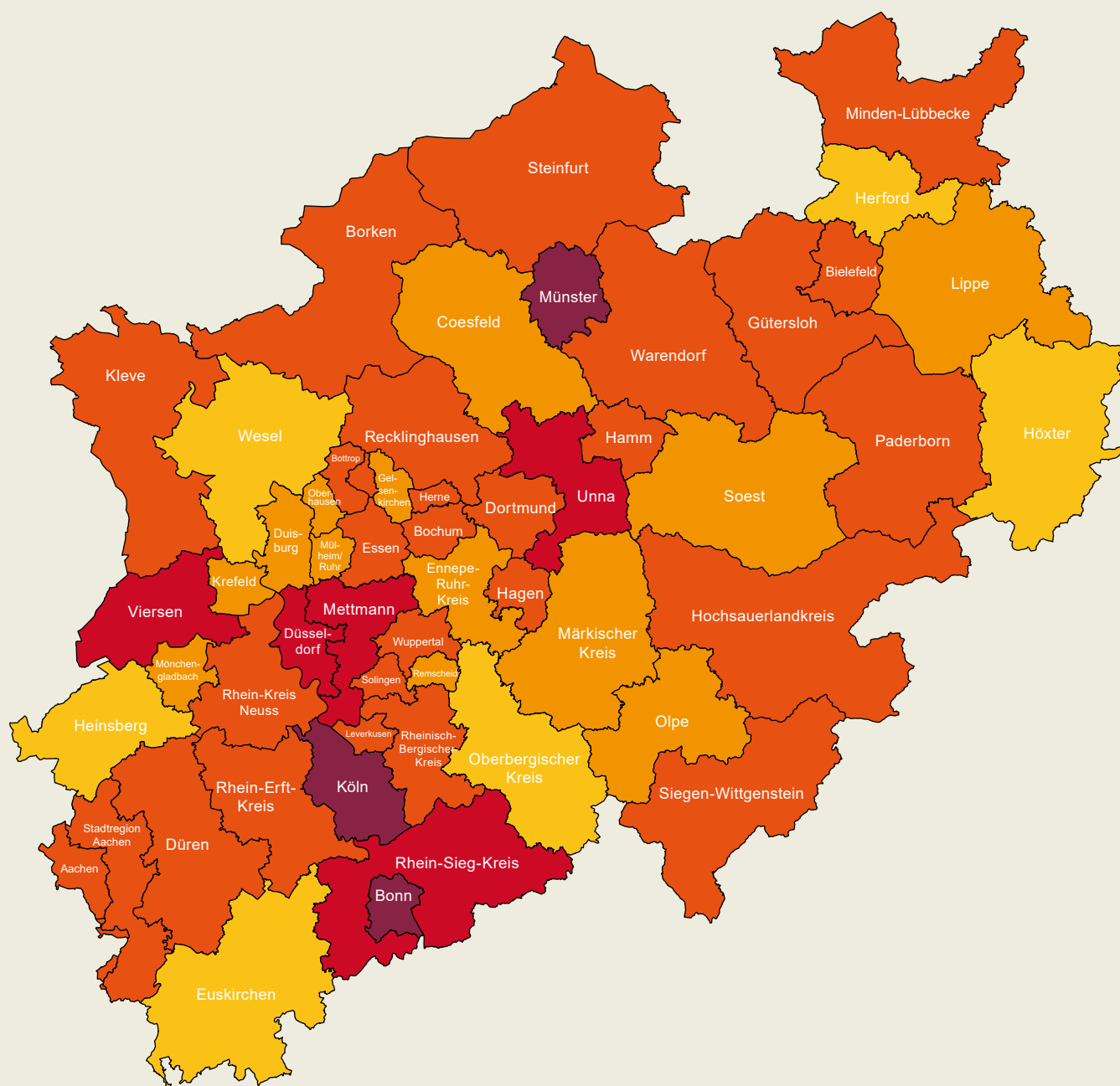


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Frauenanteilen an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen in Nordrhein-Westfalen 2025 in Prozent

Veränderung zu 2020 in Prozentpunkten



Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen 2025



Frauenanteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 27 (6)
- 27 bis unter 32 (13)
- 32 bis unter 37 (27)
- 37 bis unter 42 (5)
- 42 und mehr (3)

Minimum: 24,0 (Kreis Herford)

Landesdurchschnitt: 33,3

Maximum: 43,3 (Köln)

1.4 Verwaltungsspitzen in den Kreisen und kreisfreien Städten

Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten Verwaltungsspitzenpositionen in den Kreisen und kreisfreien Städten.
Methodische Hinweise	Erfasst werden die Verwaltungsspitzenpositionen in den Kreisen und kreisfreien Städten und die Anzahl der Frauen, die diese Positionen einnehmen. Zu den Verwaltungsspitzen zählen die Landrätinnen/Landräte sowie Oberbürgermeisterinnen/Oberbürgermeister. Bürgermeisterinnen/Bürgermeister von kreisangehörigen Gemeinden sind nicht berücksichtigt. Für die Städteregion Aachen wird neben der Verwaltungsspitze der Städteregion auch der Oberbürgermeister der Stadt Aachen erfasst. Die Oberbürgermeister- und Landratswahlen in den kreisfreien Städten und Kreisen fanden bis zum 28. September 2025 bzw. bis zum 27. September 2020 statt. Für kreisfreie Städte und Kreise, in denen keine Wahl zum Stichtag stattfand, wurden die jeweils letzten Wahlen vor dem jeweiligen Stichtag berücksichtigt.

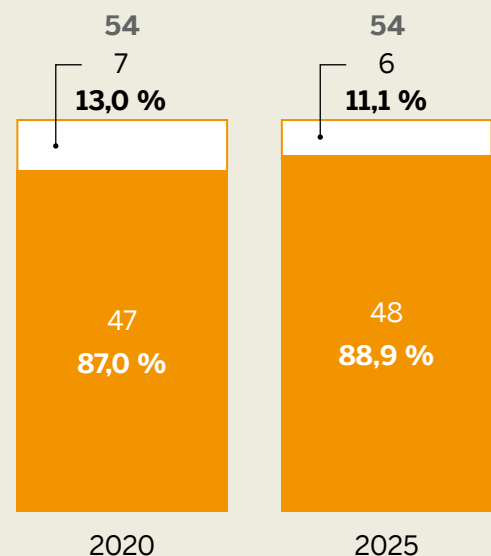
Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2015 bis 2020 und 2020 bis 2025.

Der Indikator zeigt an, in welchem Maß Frauen im Amt der Verwaltungsspitze von Landkreisen und kreisfreien Städten vertreten sind. Er gibt Hinweise auf:

- die Durchlässigkeit des politischen Systems für Frauen,
- unterschiedliche Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Rekrutierung und Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten in den Parteien,
- die Bereitschaft von Frauen, sich auf kommunalpolitische Spitzenämter zu bewerben.

Verwaltungsspitzenpositionen in den Kreisen und kreisfreien Städten in Nordrhein-Westfalen 2020 und 2025 nach Geschlecht

□ Frauen
■ Männer



In den 54 Kreisen und kreisfreien Städten hatten nach der Kommunalwahl 2025 insgesamt sechs Frauen Verwaltungsspitzenpositionen inne: Der Anteil der von Frauen besetzten Verwaltungsspitzenpositionen lag damit in Nordrhein-Westfalen bei 11,1 Prozent. Im Jahr 2020 waren sieben der 54 Verwaltungsspitzenpositionen und damit 13,0 Prozent durch Frauen besetzt.

1.5 Verwaltungsvorstände in den kreisangehörigen Kommunen und kreisfreien Städten

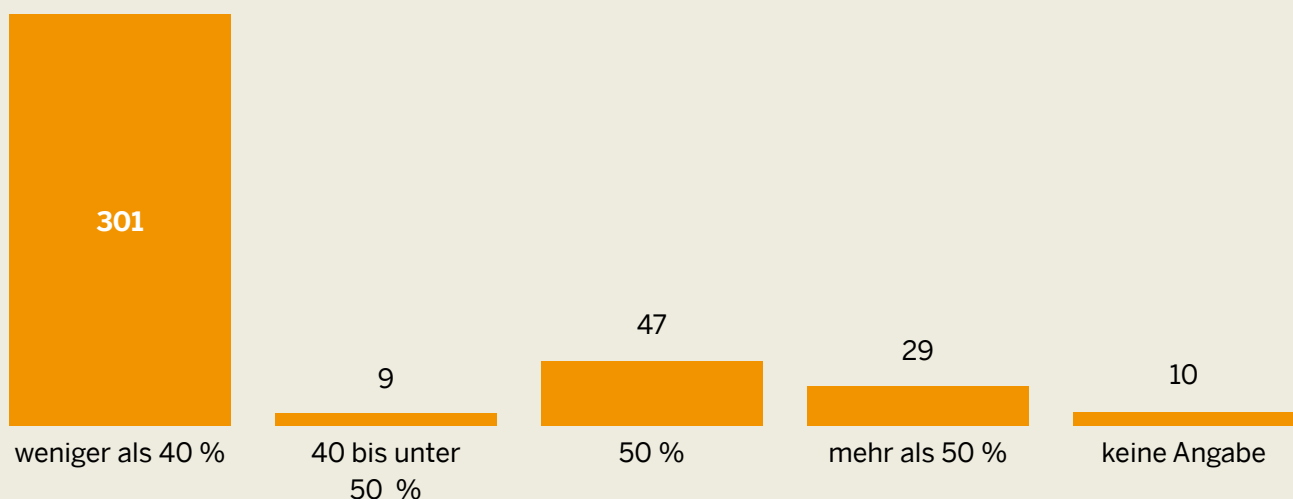
Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten Verwaltungsvorstandspositionen (ohne Bürgermeisterinnen und Bürgermeister) in den kreisangehörigen Kommunen und kreisfreien Städten.
Methodische Hinweise	Betrachtet wird der Verwaltungsvorstand (auch Verwaltungsführung genannt) der kreisangehörigen Kommunen und kreisfreien Städte, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister ausgenommen. Grundlage sind die zum Zeitpunkt der Erhebung gültigen Internetauftritte. Sofern der Internetauftritt keine Aussage zulässt, wurde telefonisch und schriftlich bei der jeweiligen Gemeinde nachgefragt. Erfasst wurden alle Personen, die nach Auskunft der kreisangehörigen Kommunen und kreisfreien Städte zum (erweiterten) Verwaltungsvorstand zählen. Bei kleinen kreisangehörigen Kommunen besteht der Verwaltungsvorstand häufig nur aus wenigen Personen (Allgemeine Vertreterin/Allgemeiner Vertreter, Kämmerin/Kämmerer). Personen mit mehreren Ämtern wurden nur einmal gezählt. Nicht besetzte Positionen wurden nicht berücksichtigt. Das Geschlecht der Personen wurde, sofern nicht explizit genannt, anhand des Vornamens zugeordnet.

Datenquelle: IT.NRW, eigene Erhebung, Stand Dezember 2022.

Der Indikator zeigt an, in welchem Maß Frauen am Verwaltungsvorstand der kommunalen Vertretungen beteiligt sind. Er gibt Hinweise auf:

- die Durchlässigkeit des politischen Systems für Frauen,
- die Entwicklung der »politisch-gesellschaftlichen Kultur«,
- die Möglichkeit der politischen Einflussnahme von Frauen auf kommunaler Ebene.

Anzahl der kreisangehörigen Kommunen und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen 2022 nach kategorisiertem Frauenanteil



19,2 Prozent der kreisangehörigen Kommunen und kreisfreien Städte wiesen 2022 einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent auf. Bei der überwiegenden Mehrheit (76,0 Prozent) lag der Frauenanteil im Verwaltungsvorstand bei unter 40 Prozent.

1.6 Landtagsabgeordnete

Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten Mandate im Landtag.
Methodische Hinweise	Erfasst werden die Mandate im nordrhein-westfälischen Landtag und die Anzahl der Frauen, die bei den Landtagswahlen am 15.05.2022 und 14.05.2017 gewählt wurden. ²

Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2017 und 2022, Stand Juni 2022.

Der Indikator zeigt an, in welchem Maß Frauen als Abgeordnete im nordrhein-westfälischen Landtag vertreten sind. Er gibt Hinweise auf:

- die Durchlässigkeit des politischen Systems für Frauen,
- unterschiedliche Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Rekrutierung und Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten in den Parteien,
- die Bereitschaft von Frauen, sich um ein Landtagsmandat zu bewerben,
- die Entwicklung der »politisch-gesellschaftlichen Kultur«,
- die Möglichkeit der politischen Einflussnahme von Frauen auf die Landespolitik.

Landtagsabgeordnete in Nordrhein-Westfalen zum 14.05.2017 und 15.05.2022 nach Geschlecht



Der nordrhein-westfälische Landtag hatte im Jahr 2022 zu Beginn der 18. Legislaturperiode 195 Mitglieder, darunter 66 Frauen. Damit lag der Anteil der von Frauen besetzten Mandate bei 33,8 Prozent. Am höchsten fiel der Frauenanteil bei der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen aus (59,0 Prozent), gefolgt von der Fraktion der SPD (42,9 Prozent). Die CDU-Mandate waren zu 21,1 Prozent, die FDP-Mandate zu 16,7 Prozent von Frauen besetzt. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil mit 8,3 Prozent bei der AfD aus.

Gegenüber 2017 hat sich der Frauenanteil an den Landtagsmandaten erhöht. Im Jahr 2017 zu Beginn der 17. Legislaturperiode waren 54 der 199 Abgeordneten weiblich. Der Frauenanteil lag damit bei 27,1 Prozent.

² Im ersten Atlas zur Gleichstellung wurde erfasst, wer die Positionen zu Beginn der 16. Legislaturperiode (am 31.05.2012) bzw. 17. Legislaturperiode (01.06.2017) eingenommen hat. Im aktuellen Atlas werden die endgültigen Ergebnisse der Landtagswahlen verwendet.

1.7 Ausgewählte Spitzenämter des Landes

Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten ausgewählten Spitzenämter (Ministerpräsidentin/Ministerpräsident, Ministerinnen/Minister, Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie Regierungspräsidentinnen und Regierungspräsidenten) des Landes.
Methodische Hinweise	Erfasst wird die Gesamtzahl der ausgewählten Spitzenämter ³ (Ministerpräsidentin/Ministerpräsident, Ministerinnen/Minister, Staatssekretärinnen/Staatssekretäre sowie Regierungspräsidentinnen/Regierungspräsidenten) sowie die Anzahl von Frauen, die diese Funktionen wahrnehmen.

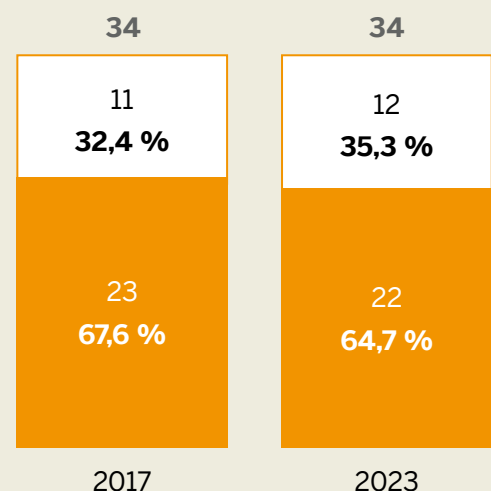
Datenquelle: Erhebung des MHKBG (Die Angaben beruhen auf den gültigen Organisationsplänen. Stichtag 2023: 30.06.; Stichtage 2017: 01.10.–22.11.).

Der Indikator zeigt an, in welchem Maß ausgewählte Spitzenämter des Landes von Frauen wahrgenommen werden. Er gibt Hinweise auf:

- die Durchlässigkeit des politischen Systems für Frauen,
- die Repräsentation von Frauen in der politischen Elite.

Personen in Spitzenämtern der Landesregierung Nordrhein-Westfalens 2017 und 2023 nach Geschlecht

■ Frauen
■ Männer



2023 waren 12 der insgesamt 34 ausgewählten Spitzenämter des Landes Nordrhein-Westfalen von Frauen besetzt: Es gab sechs Ministerinnen, fünf Staatssekretärinnen und eine Regierungspräsidentin. Damit lag der Frauenanteil bei 35,3 Prozent. Ende 2017 fiel dieser mit 32,4 Prozent niedriger aus. Damals waren 11 der insgesamt 34 Spitzenämter von Frauen besetzt.

³ Im Gegensatz zum ersten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen wurden die Direktorinnen und Direktoren der Landschaftsverbände nicht erfasst.

2. Qualifikation

Bildung ist eine zentrale Ressource für eine selbstbestimmte Lebensführung. Die im Bildungs- und Ausbildungssystem erworbenen Abschlüsse und Qualifikationen sind entscheidende Faktoren für den beruflichen Einstieg und die berufliche Entwicklung und damit auch für die Verdienstmöglichkeiten. Aber auch über die Verwertbarkeit der Bildung im Erwerbsleben hinaus ist diese für eine selbstbestimmte Lebensführung ein wichtiger Faktor: Sie erweitert den eigenen Horizont und damit die Handlungsmöglichkeiten und erhöht so die persönlichen Teilhabe- und Verwirklichungschancen.

Sowohl der schulische Abschluss als auch die Wahl des Ausbildungsberufes bzw. des Studienfachs sind wichtige Weichenstellungen für die Bildungs- und Erwerbsbiografie. Dabei sind deutliche Unterschiede nach Geschlecht zu erkennen.

Da Schulabgänger häufiger als Schulabgängerinnen ihre Schulzeit ohne bzw. mit niedrigerem Abschluss beenden, werden bei den Indikatoren 2.1 bis 2.6 die Anteile der Schulabgänger an den Abgängerinnen und Abgängern dargestellt.

- 2.1** Abgängerinnen und Abgänger ohne Ersten Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen
- 2.2** Abgängerinnen und Abgänger mit Erstem Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen
- 2.3** Abgängerinnen und Abgänger mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen
- 2.4** Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen
- 2.5** Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus beruflichen Schulen
- 2.6** Abgängerinnen und Abgänger mit Fachhochschulreife aus beruflichen Schulen
- 2.7** Berufswahl: Top 10 der Ausbildungsberufe
- 2.8** Berufswahl: Auszubildende nach Berufsbereichen
- 2.9** Studienwahl: Top 10 der Studienbereiche
- 2.10** Studienwahl: MINT-Studiengänge

2.1 Abgängerinnen und Abgänger ohne Ersten Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Schulabgängern an den Abgängerinnen und Abgängern ohne Ersten Schulabschluss (ehemals: Hauptschulabschluss) aus allgemeinbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer ohne Ersten Schulabschluss (Abgangszeugnis ohne Abschluss sowie Abschlusszeugnis der Förderschulen) aus öffentlichen oder privaten allgemeinbildenden Schulen (inkl. Förderschulen) abgeht. Seit dem Schuljahr 2019/20 werden zur Sicherstellung der Geheimhaltung alle Angaben auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Bei der Bildung von Summen und Anteilen auf Basis der gerundeten Werte können sich Abweichungen zu den ausgewiesenen Summen und Anteilen ergeben.

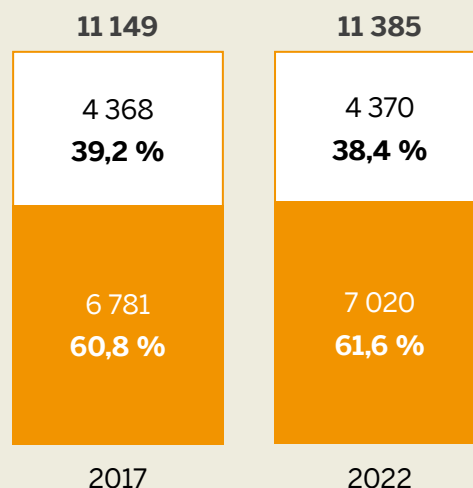
Datenquelle: IT.NRW, Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahr 2017 und 2022).

Der Indikator bildet den Anteil von Schulabgängern an den Schülerinnen und Schülern ab, die die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss bzw. mit einem Abschlusszeugnis der Förderschule verlassen. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede nach Geschlecht beim Schulerfolg.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Ersten Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

□ weiblich
■ männlich

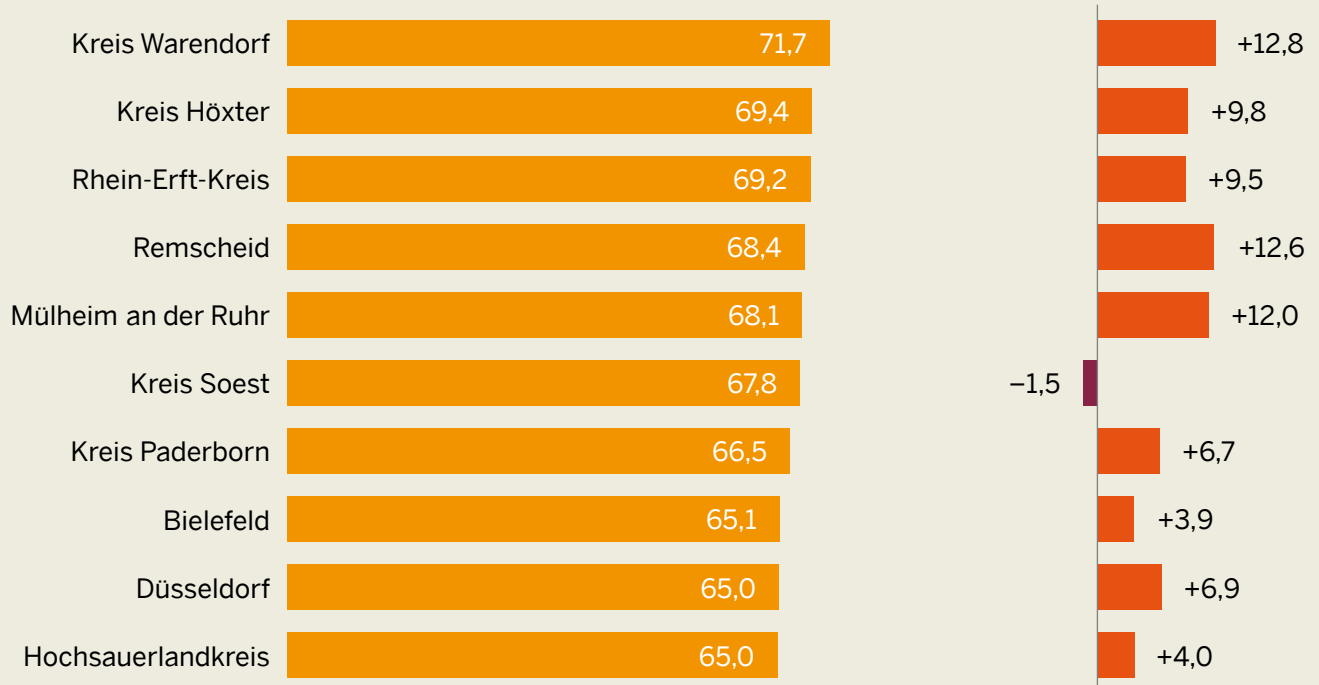


Deutlich mehr Schulabgänger als Schulabgängerinnen verlassen in Nordrhein-Westfalen die Schule ohne Ersten Schulabschluss: Von den 11 385 Jugendlichen (= 6,3 Prozent aller Schulabgängerinnen und -abgänger aus allgemeinbildenden Schulen), die 2022 die allgemeinbildende Schule ohne Ersten Schulabschluss verlassen haben, waren 61,6 Prozent bzw. 7 020 männlich. Damit ist der Schulabgängeranteil gegenüber 2017 (60,8 Prozent) um 0,8 Prozentpunkte gestiegen. Am niedrigsten fiel der Schulabgängeranteil 2022 mit 43,1 Prozent in der kreisfreien Stadt Bottrop aus, am höchsten im Kreis Warendorf mit 71,7 Prozent.

2022 haben mehr Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Ersten Schulabschluss verlassen als 2017. Ihr Anteil an allen Abgängerinnen und Abgängern aus allgemeinbildenden Schulen (2022: 181 980) stieg im betrachteten Zeitraum sowohl bei den Schulabgängern (+0,8 Prozentpunkte auf 7,6 Prozent in 2022) als auch bei den Schulabgängerinnen (+0,4 Prozentpunkte auf 4,9 Prozent in 2022).

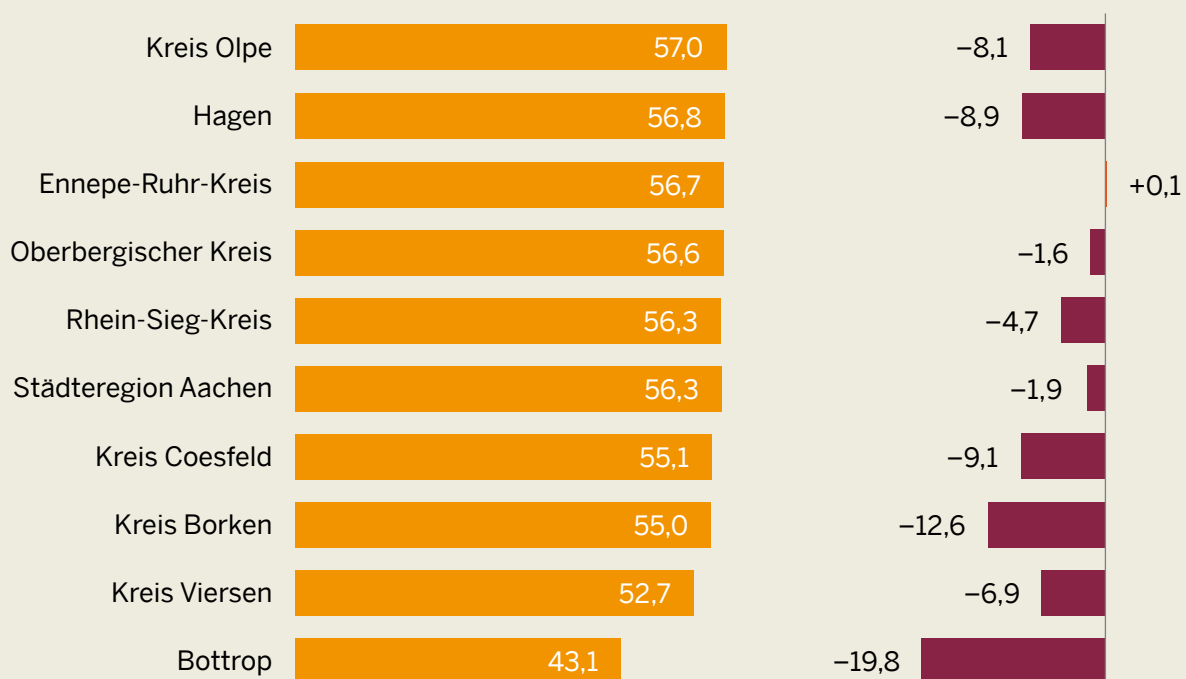
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern ohne Ersten Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten

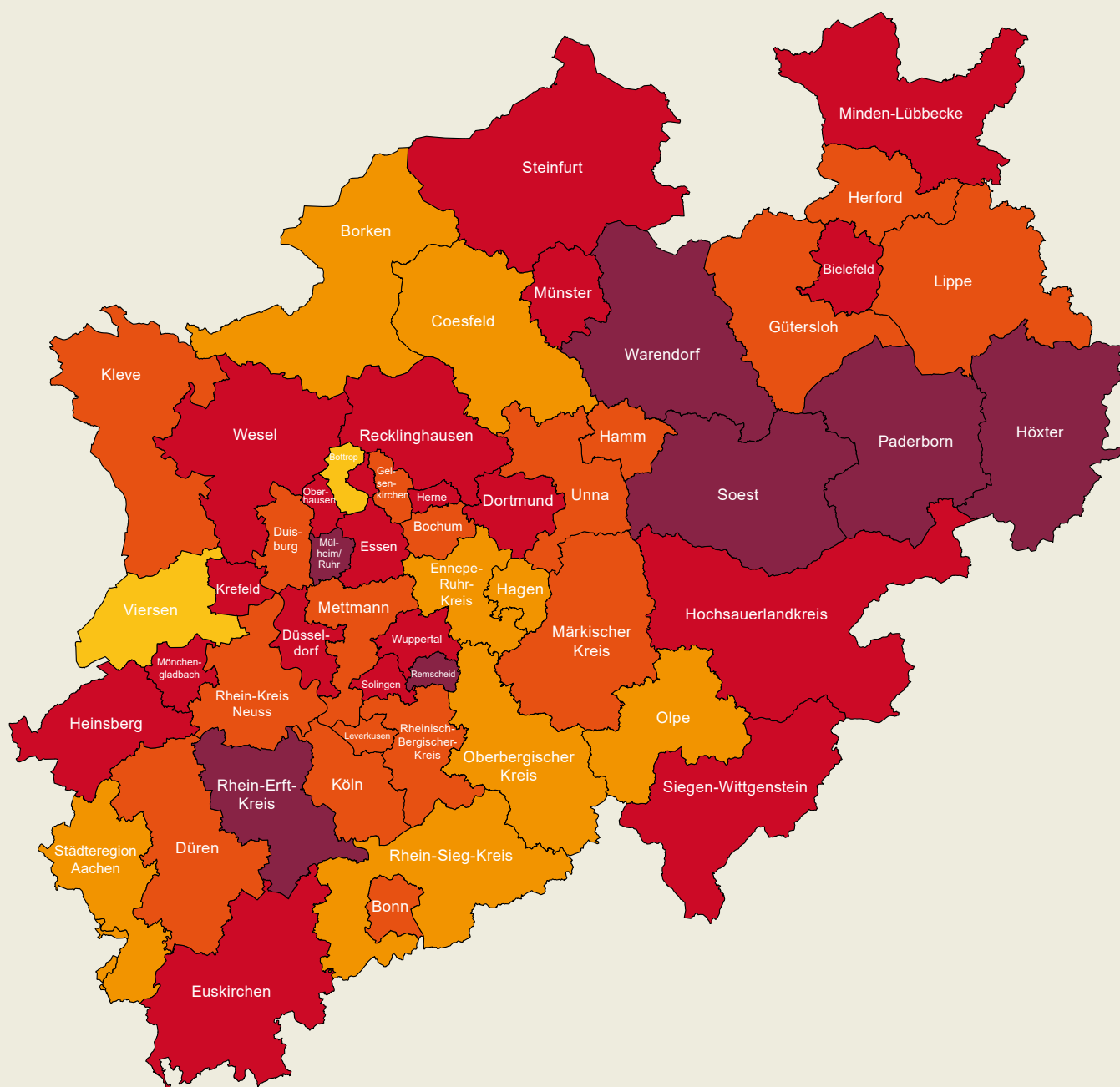


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern ohne Ersten Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



Schulabgängeranteil an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern ohne Ersten Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022



Minimum: 43,1 (Bottrop)
Landesdurchschnitt: 61,6
Maximum: 71,7 (Kreis Warendorf)

Schulabgängeranteil in %
(Anzahl der Kreise)

- unter 54 (2)
- 54 bis unter 58 (8)
- 58 bis unter 62 (17)
- 62 bis unter 66 (19)
- 66 und mehr (7)

2.2 Abgängerinnen und Abgänger mit Erstem Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Schulabgängern an den Abgängerinnen und Abgängern mit Erstem Schulabschluss (ehemals: Hauptschulabschluss) aus allgemeinbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit Erstem Schulabschluss (nach 9. Klasse) oder mit Erweitertem Erstem Schulabschluss (nach 10. Klasse) aus öffentlichen oder privaten allgemeinbildenden Schulen (inkl. Förderschulen und Weiterbildungskollegs) abgeht. Seit dem Schuljahr 2019/20 werden zur Sicherstellung der Geheimhaltung alle Angaben auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Bei der Bildung von Summen und Anteilen auf Basis der gerundeten Werte können sich Abweichungen zu den ausgewiesenen Summen und Anteilen ergeben.

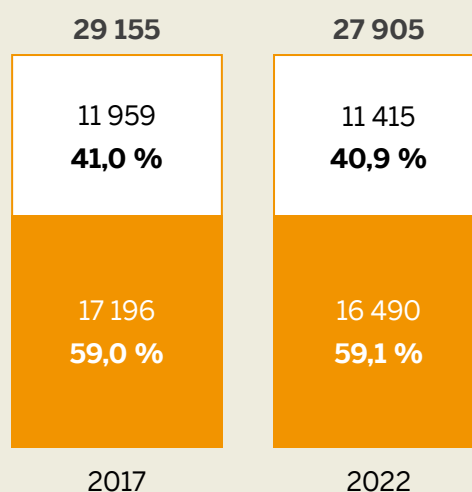
Datenquelle: IT.NRW, Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahr 2017 und 2022).

Der Indikator bildet den Anteil von Schulabgängern an den Schülerinnen und Schülern ab, die die allgemeinbildende Schule mit einem Ersten Schulabschluss oder Erweitertem Erstem Schulabschluss verlassen. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede bei der Wahl der weiterführenden Schule nach Geschlecht,
- Unterschiede beim Schulerfolg nach Geschlecht,
- Unterschiede bei den Bildungszielen mit Blick auf die mögliche Berufswahl nach Geschlecht.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Erstem Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

□ weiblich
■ männlich

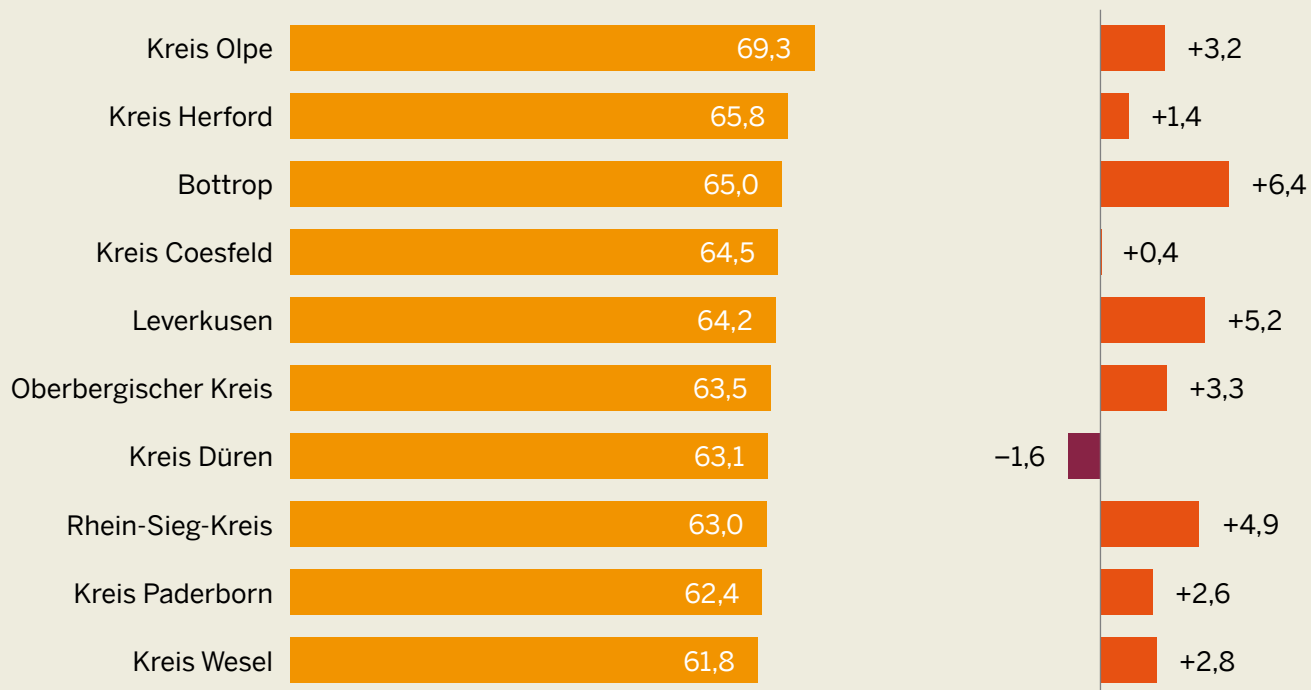


Mehr Schulabgänger als Schulabgängerinnen erzielen einen Ersten Schulabschluss: Von den 27 905 Schülerinnen und Schülern, die 2022 in Nordrhein-Westfalen die allgemeinbildende Schule mit Erstem Schulabschluss verlassen haben, waren 59,1 Prozent bzw. 16 490 männlich. Gegenüber 2017 bedeutet dies einen Anstieg von 0,1 Prozentpunkten (2017: 59,0 Prozent). Der niedrigste Schulabgängeranteil war 2022 mit 52,3 Prozent in der kreisfreien Stadt Münster und der höchste im Kreis Olpe mit 69,3 Prozent zu verzeichnen.

Die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen, die die allgemeinbildende Schule mit Erstem Schulabschluss verlassen, ist rückläufig. Ihr Anteil an allen Abgängerinnen und Abgängern aus allgemeinbildenden Schulen (2022: 181 980) ist im betrachteten Zeitraum jedoch sowohl bei den Schulabgängern (+0,8 Prozentpunkte auf 17,9 Prozent in 2022) als auch bei den Schulabgängerinnen (+0,4 Prozentpunkte auf 12,7 Prozent in 2022) gestiegen.

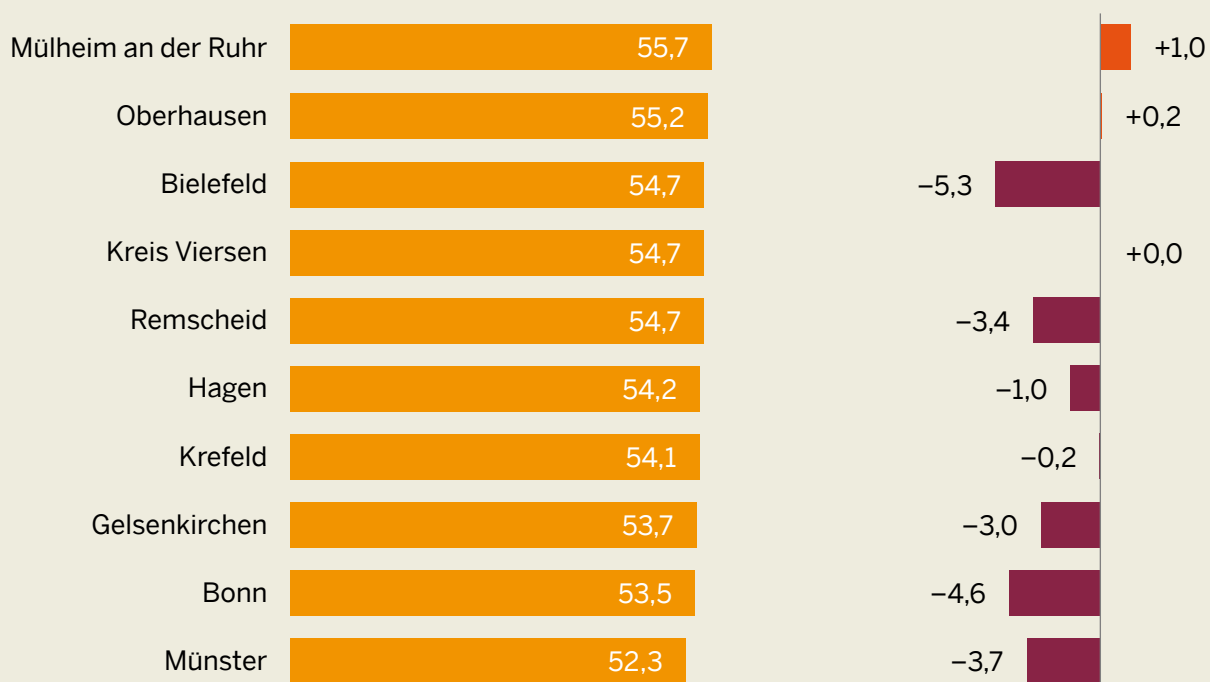
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Erstem Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Erstem Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



Schulabgängeranteil an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Erstem Schulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022



Minimum: 52,3 (Münster)
 Landesdurchschnitt: 59,1
 Maximum: 69,3 (Kreis Olpe)

Schulabgängeranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 54 (3)
- 54 bis unter 57 (11)
- 57 bis unter 60 (20)
- 60 bis unter 63 (11)
- 63 und mehr (8)

2.3 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Schulabgängern an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit Fachoberschulreife aus öffentlichen oder privaten allgemeinbildenden Schulen (inkl. Förderschulen und Weiterbildungskollegs) abgeht. Es wird nicht unterschieden, ob eine Qualifikation zur gymnasialen Oberstufe vorliegt oder nicht. Seit dem Schuljahr 2019/20 werden zur Sicherstellung der Geheimhaltung alle Angaben auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Bei der Bildung von Summen und Anteilen auf Basis der gerundeten Werte können sich Abweichungen zu den ausgewiesenen Summen und Anteilen ergeben.

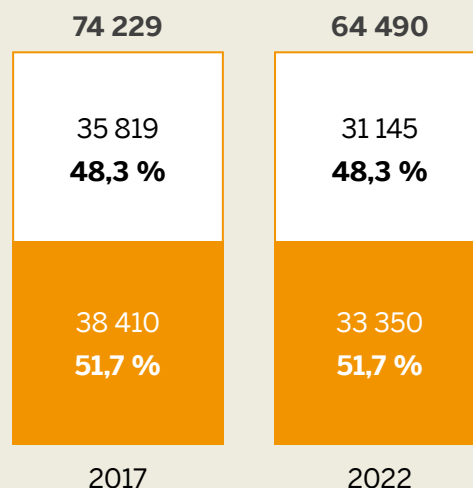
Datenquelle: IT.NRW, Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahr 2017 und 2022).

Der Indikator bildet den Anteil von Schulabgängern an den Schülerinnen und Schülern ab, die die allgemeinbildende Schule mit einer Fachoberschulreife verlassen. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede bei der Wahl der weiterführenden Schule nach Geschlecht,
- Unterschiede beim Schulerfolg nach Geschlecht,
- Unterschiede bei den Bildungszielen mit Blick auf die mögliche Berufswahl nach Geschlecht.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

□ weiblich
■ männlich

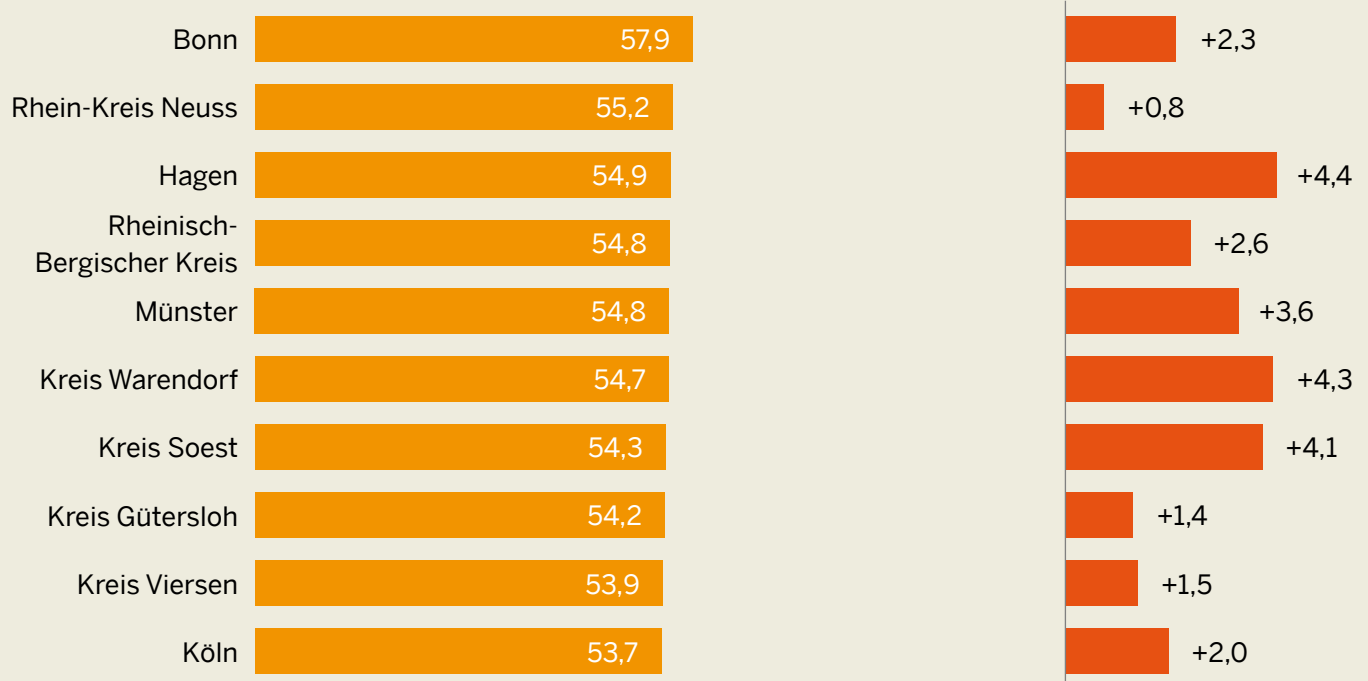


Von den 64 490 Schülerinnen und Schülern, die 2022 in Nordrhein-Westfalen die allgemeinbildende Schule mit der Fachoberschulreife verlassen haben, waren 51,7 Prozent bzw. 33 350 Personen männlich. Damit ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern im mittleren Segment wie schon im Jahr 2017 nahe an einer Gleichverteilung (2017: 51,7 Prozent). Der niedrigste Schulabgängeranteil war 2022 mit 46,2 Prozent im Kreis Mettmann und der höchste in der kreisfreien Stadt Bonn mit 57,9 Prozent zu verzeichnen.

Im Jahr 2022 ist der Anteil der Schulabgängerinnen mit Mittlerem Schulabschluss an allen Abgängerinnen, die die allgemeinbildenden Schulen verlassen haben, im Vergleich zu 2017 gesunken. Dies gilt ebenfalls für Schulabgänger. Ihr Anteil an allen Abgängerinnen und Abgängern (2022: 181 980) sank im betrachteten Zeitraum um 2,0 Prozentpunkte bei den Schulabgängern (auf 36,3 Prozent in 2022) und um 2,3 Prozentpunkte bei den Schulabgängerinnen (auf 34,6 Prozent in 2022).

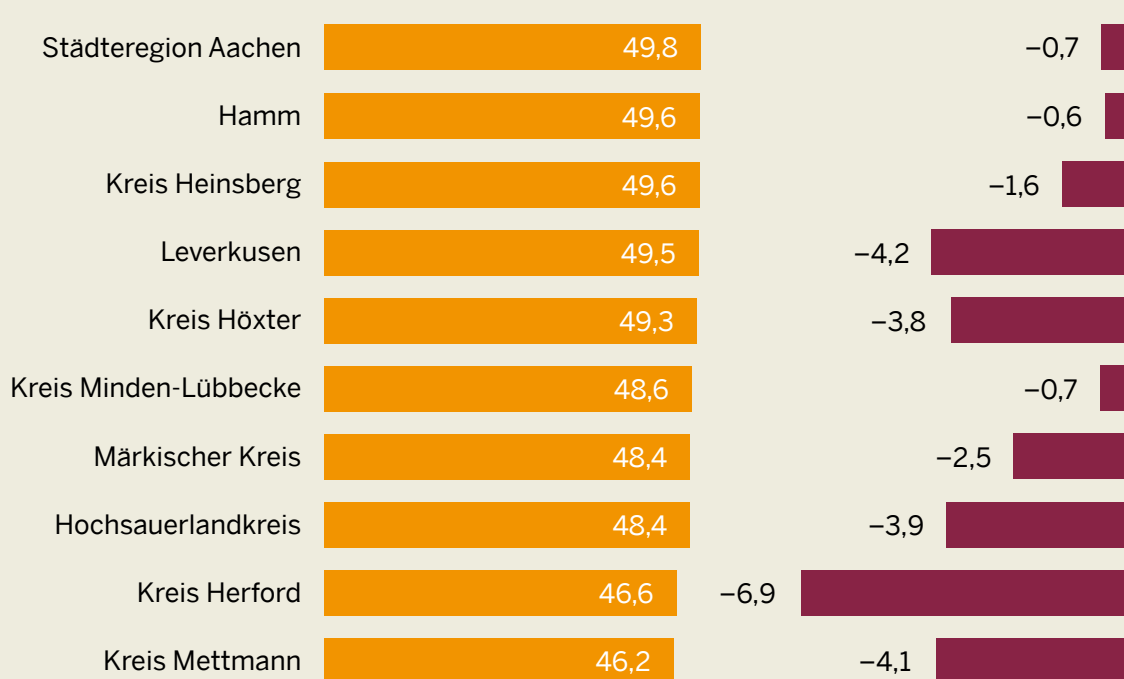
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten

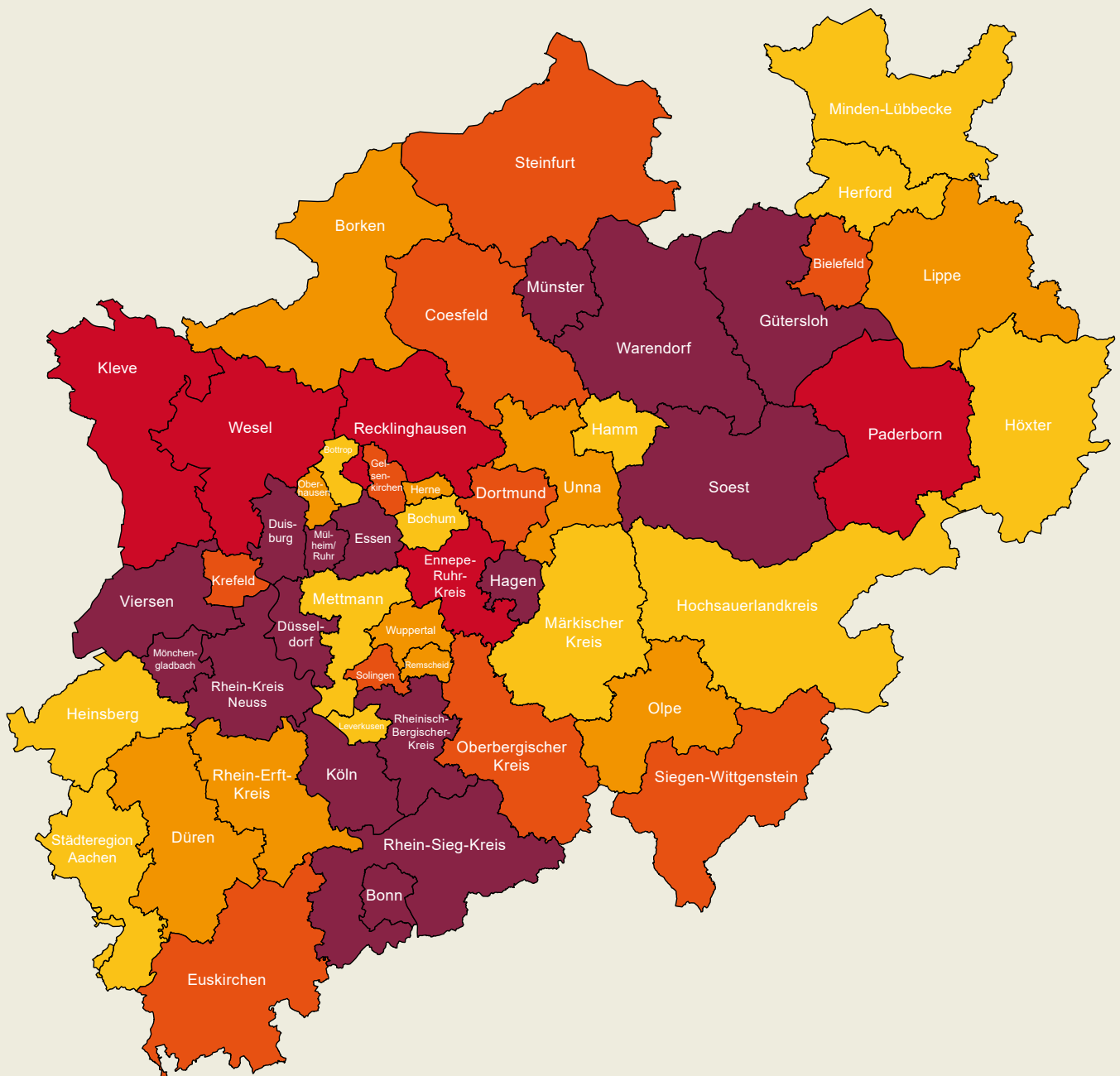


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



Schulabgängeranteil an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022



Minimum: 46,2 (Mettmann)

Landesdurchschnitt: 51,7

Maximum: 57,9 (Bonn)

Schulabgängeranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 50 (12)
- 50 bis unter 51 (10)
- 51 bis unter 52 (10)
- 52 bis unter 53 (5)
- 53 und mehr (16)

2.4 Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Schulabgängern an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit Hochschulreife aus öffentlichen oder privaten allgemeinbildenden Schulen abgeht (inkl. Förderschulen und Weiterbildungskollegs). Seit dem Schuljahr 2019/20 werden zur Sicherstellung der Geheimhaltung alle Angaben auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Bei der Bildung von Summen und Anteilen auf Basis der gerundeten Werte können sich Abweichungen zu den ausgewiesenen Summen und Anteilen ergeben.

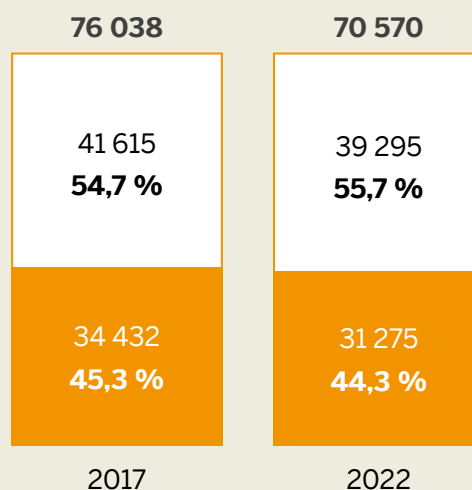
Datenquelle: IT.NRW, Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahr 2017 und 2022).

Der Indikator bildet den Anteil von Schulabgängern an den Schülerinnen und Schülern ab, die die allgemeinbildende Schule mit einer Hochschulreife verlassen. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede bei der Wahl der weiterführenden Schule nach Geschlecht,
- Unterschiede beim Schulerfolg nach Geschlecht,
- Unterschiede bei den Bildungszielen mit Blick auf die mögliche Berufswahl nach Geschlecht.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

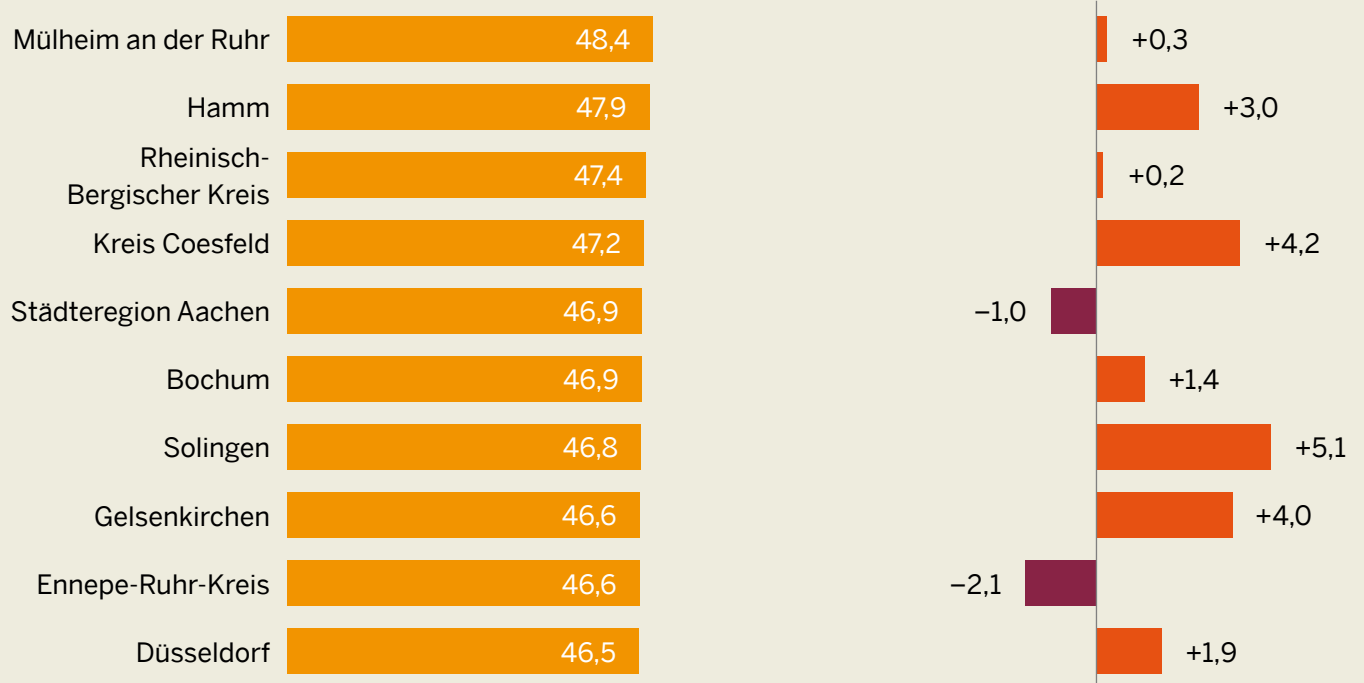
□ weiblich
■ männlich



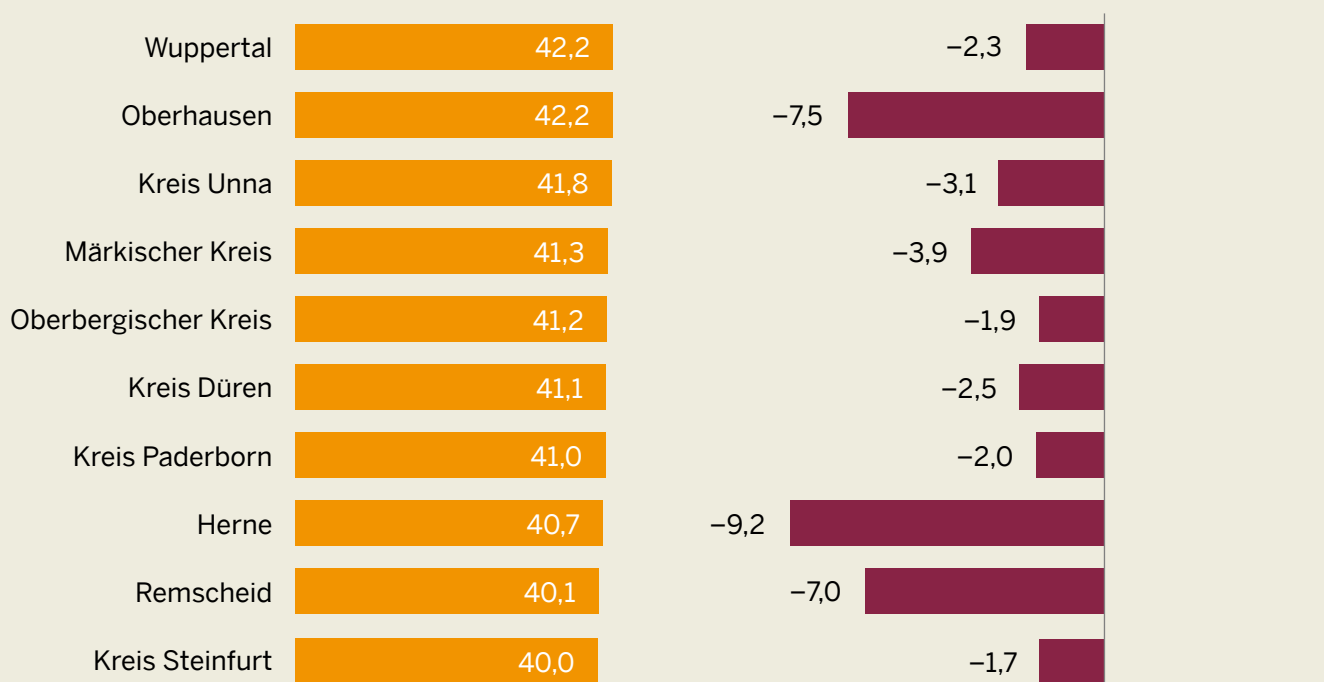
Weniger Schulabgänger als Schulabgängerinnen erzielen die Hochschulreife an allgemeinbildenden Schulen: Von den 70 570 Jugendlichen, die in 2022 in Nordrhein-Westfalen die allgemeine Hochschulreife erlangt haben, waren 44,3 Prozent bzw. 31 275 Personen männlich. 2017 betrug dieser Anteil 45,3 Prozent. In allen Kreisen und kreisfreien Städten haben mehr Schulabgängerinnen als Schulabgänger die Hochschulreife erreicht: Der höchste Schulabgängeranteil war 2022 mit 48,4 Prozent in Mülheim an der Ruhr und der niedrigste im Kreis Steinfurt mit 40,0 Prozent zu verzeichnen.

Der Anteil derer mit Hochschulreife an allen Abgängerinnen und Abgängern (2022: 181 980) fällt bei den Schulabgängerinnen deutlich höher aus (43,7 Prozent in 2022) als bei den Schulabgängern (34,0 Prozent in 2022) und ist zudem bei den Schulabgängerinnen gegenüber 2017 gestiegen (+0,8 Prozentpunkte), während der Anteil bei den Schulabgängern (–0,3 Prozentpunkte) gesunken ist.

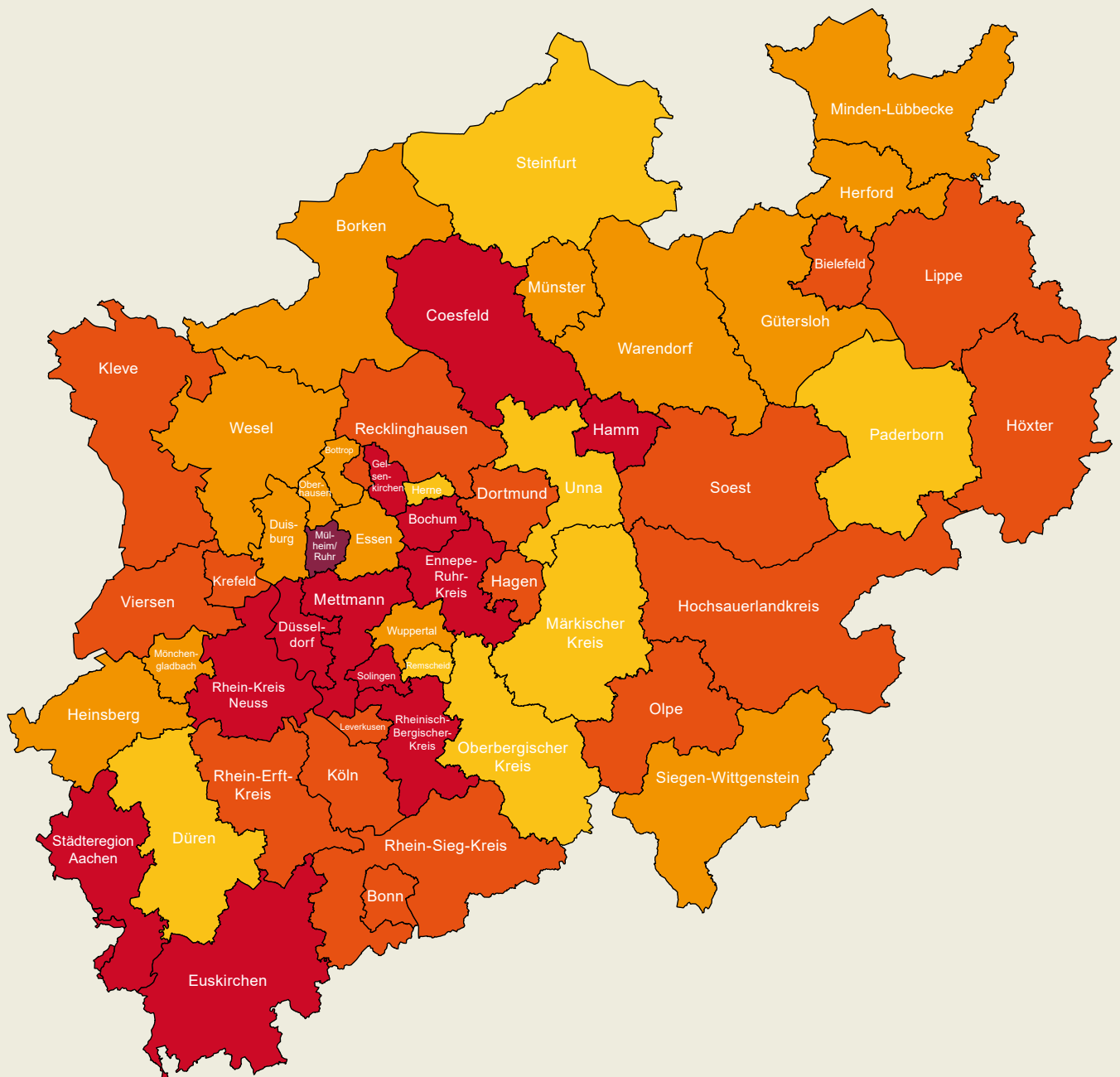
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



Schulabgängeranteil an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022



Minimum: 40,0 (Kreis Steinfurt)

Landesdurchschnitt: 44,3

Maximum: 48,4 (Mülheim an der Ruhr)

Schulabgängeranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 42 (8)
- 42 bis unter 44 (15)
- 44 bis unter 46 (17)
- 46 bis unter 48 (12)
- 48 und mehr (1)

2.5 Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus beruflichen Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Schulabgängern an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus beruflichen Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit der Hochschulreife (auch einer fachgebundenen Hochschulreife) aus öffentlichen oder privaten beruflichen Schulen abgeht. Aufgrund geringer Fallzahlen können auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte gegenüber dem Vergleichsjahr hohe Abweichungen auftreten. Seit dem Schuljahr 2019/20 werden zur Sicherstellung der Geheimhaltung alle Angaben auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Bei der Bildung von Summen und Anteilen auf Basis der gerundeten Werte können sich Abweichungen zu den ausgewiesenen Summen und Anteilen ergeben.

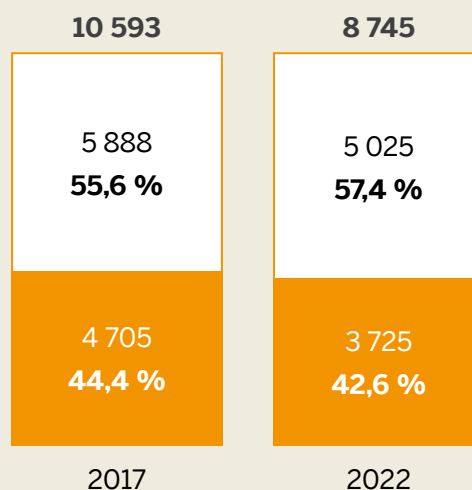
Datenquelle: IT.NRW, Statistik der beruflichen Schulen (Abgangsjahr 2017 und 2022).

Der Indikator bildet den Anteil von Schulabgängern an den Schülerinnen und Schülern ab, die die beruflichen Schulen mit einer Hochschulreife verlassen. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede bei der Wahl der weiterführenden Schule nach Geschlecht,
- Unterschiede beim Schulerfolg nach Geschlecht,
- Unterschiede bei den Bildungszielen mit Blick auf die mögliche Berufswahl nach Geschlecht.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Hochschulreife aus beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

□ weiblich
■ männlich

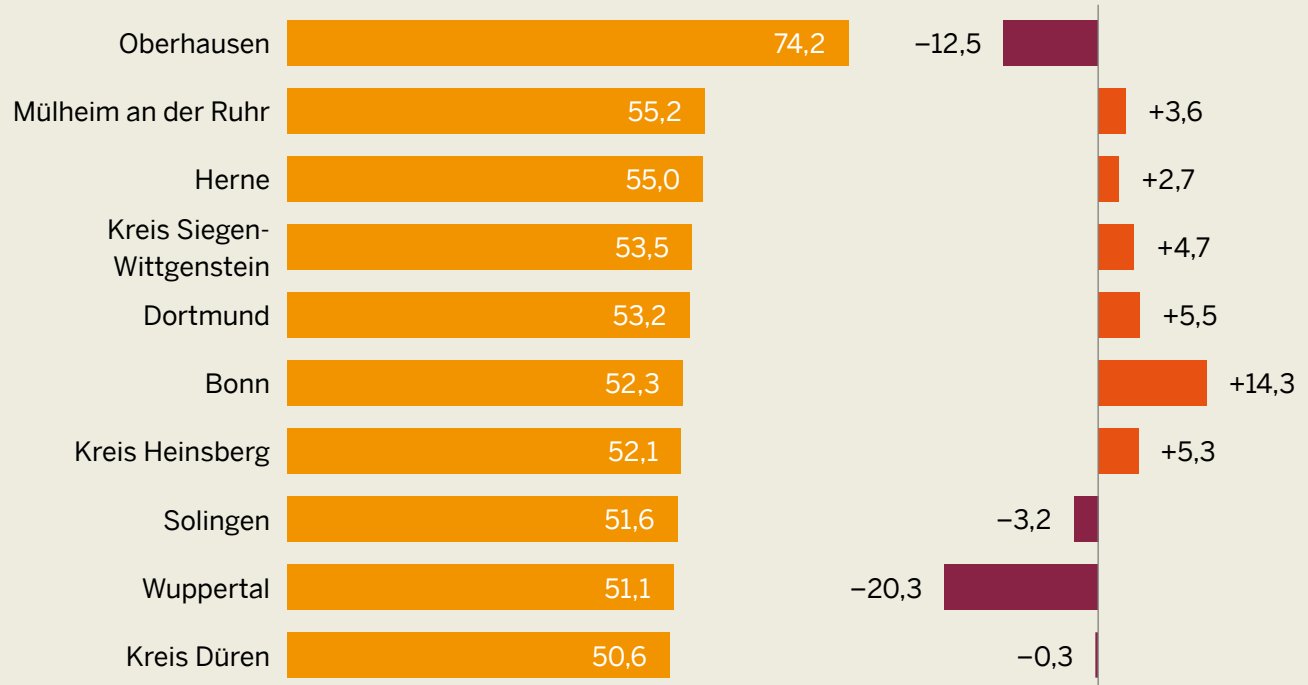


Auch an beruflichen Schulen erzielen weniger Schüler als Schülerinnen die Hochschulreife: Von den 8 745 Personen, die im Abgangsjahr 2022 in Nordrhein-Westfalen nachträglich die Hochschulreife (einschl. fachgebundener Hochschulreife) an einer beruflichen Schule erworben haben, waren 42,6 Prozent bzw. 3 725 männlich. Gegenüber 2017 bedeutet dies einen Rückgang um 1,8 Prozentpunkte. Bei diesem Indikator gibt es sehr deutliche regionale Unterschiede: Der höchste Schulabgängeranteil war 2022 mit 74,2 Prozent in Oberhausen und der niedrigste im Kreis Euskirchen mit 19,2 Prozent zu verzeichnen.

Die Zahl derer, die nachträglich an beruflichen Schulen die Hochschulreife erzielt haben, ist von 2017 auf 2022 sowohl bei den Schulabgängern (–980) als auch bei den Schulabgängerinnen (–863) gesunken.

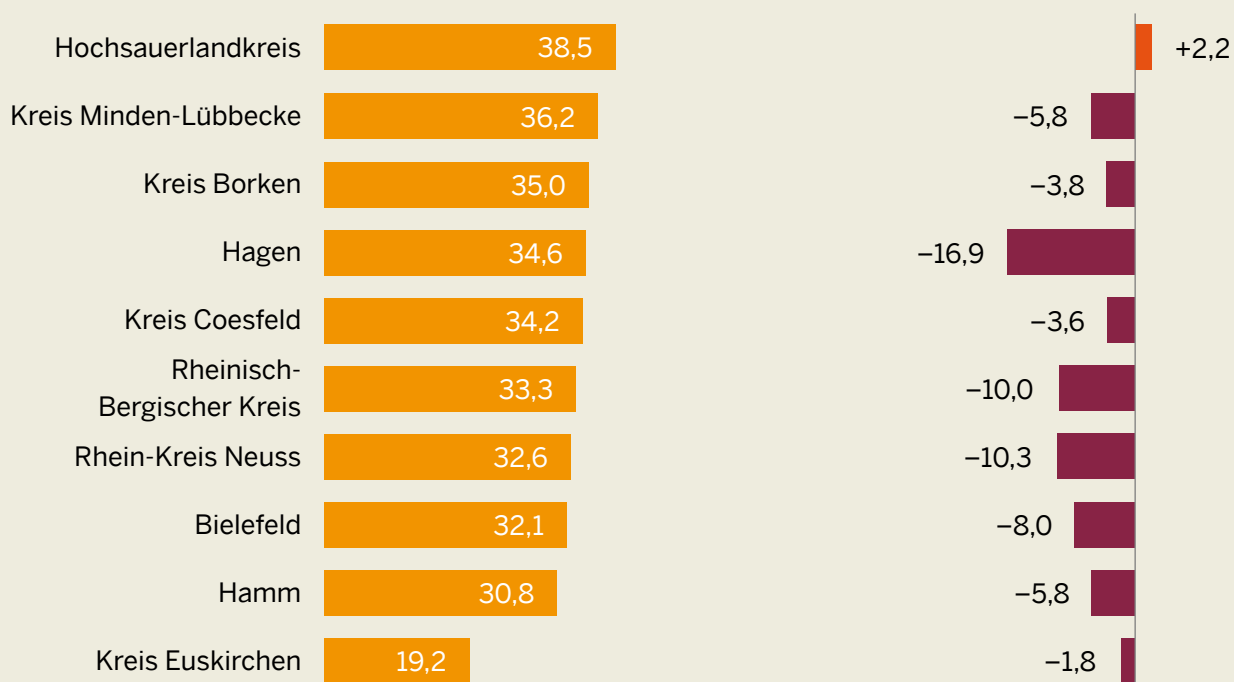
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife aus beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten

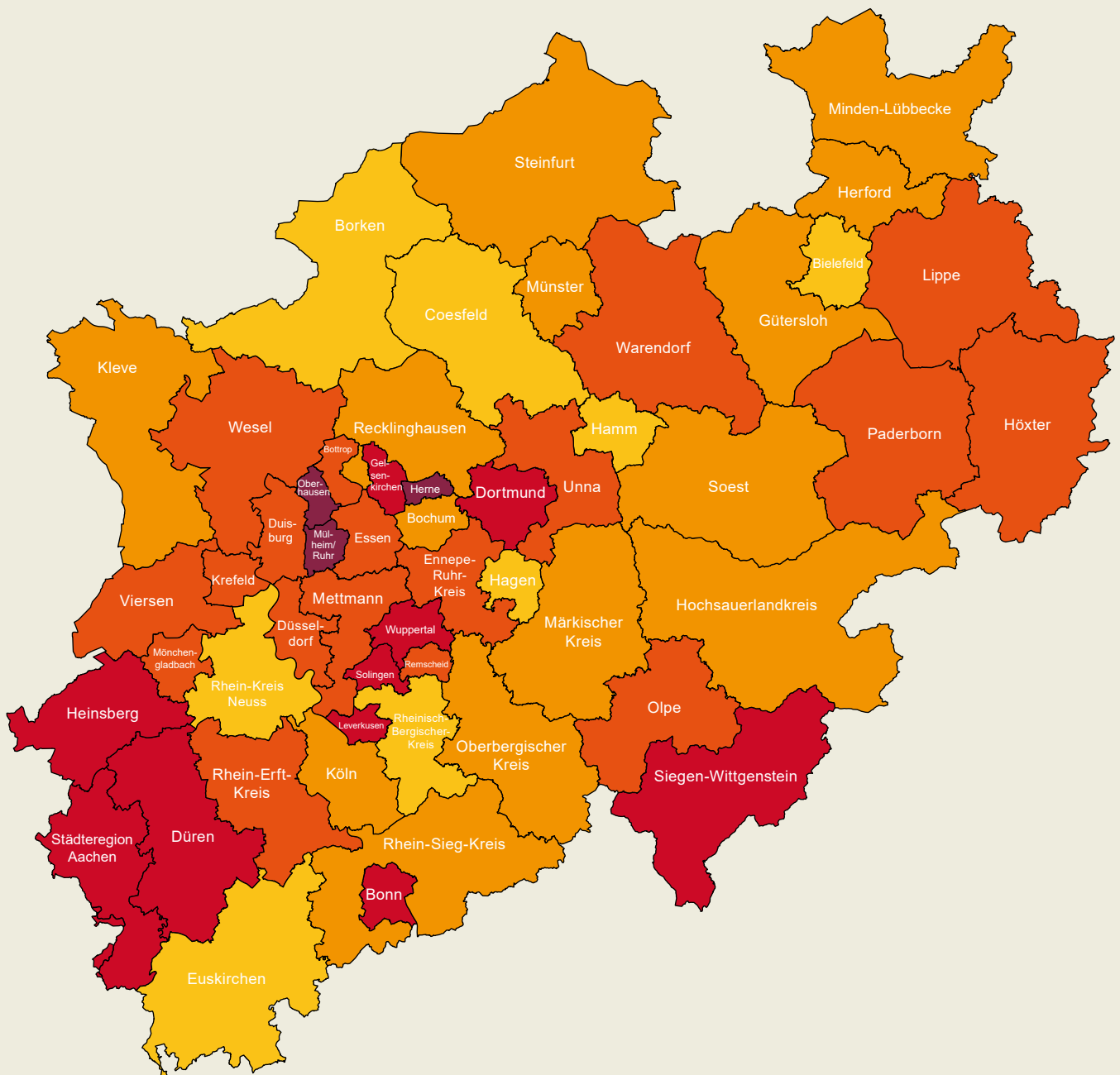


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife aus beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



Schulabgängeranteil an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife aus beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022



Minimum: 19,2 (Kreis Euskirchen)

Landesdurchschnitt: 42,6

Maximum: 74,2 (Oberhausen)

Schulabgängeranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 36 (8)
- 36 bis unter 42 (14)
- 42 bis unter 48 (18)
- 48 bis unter 54 (10)
- 54 und mehr (3)

2.6 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachhochschulreife aus beruflichen Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Schulabgängern an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachhochschulreife aus beruflichen Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit Fachhochschulreife (inkl. Fachhochschulreife schulischer Teil) aus öffentlichen oder privaten beruflichen Schulen abgeht. Gezählt werden alle Personen, die den schulischen Teil der Fachhochschulreife absolviert haben, unabhängig davon, ob der berufsbezogene Teil der Fachhochschulreife bereits erworben wurde. Seit dem Schuljahr 2019/20 werden zur Sicherstellung der Geheimhaltung alle Angaben auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Bei der Bildung von Summen und Anteilen auf Basis der gerundeten Werte können sich Abweichungen zu den ausgewiesenen Summen und Anteilen ergeben.

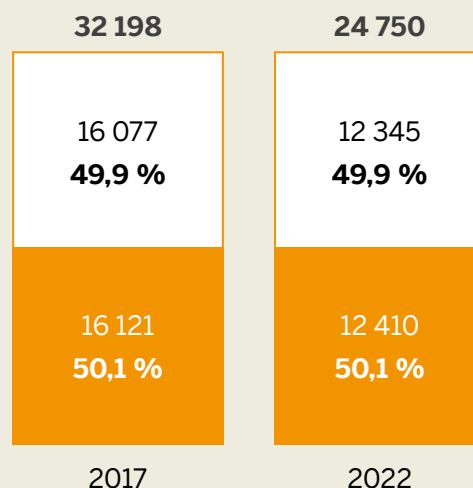
Datenquelle: IT.NRW, Statistik der beruflichen Schulen (Abgangsjahr 2017 und 2022).

Der Indikator bildet den Anteil von Schulabgängern an den Schülerinnen und Schülern ab, die die beruflichen Schulen mit einer Fachhochschulreife verlassen. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede bei der Wahl der weiterführenden Schule nach Geschlecht,
- Unterschiede beim Schulerfolg nach Geschlecht,
- Unterschiede bei den Bildungszielen mit Blick auf die mögliche Berufswahl nach Geschlecht.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Fachhochschulreife aus beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

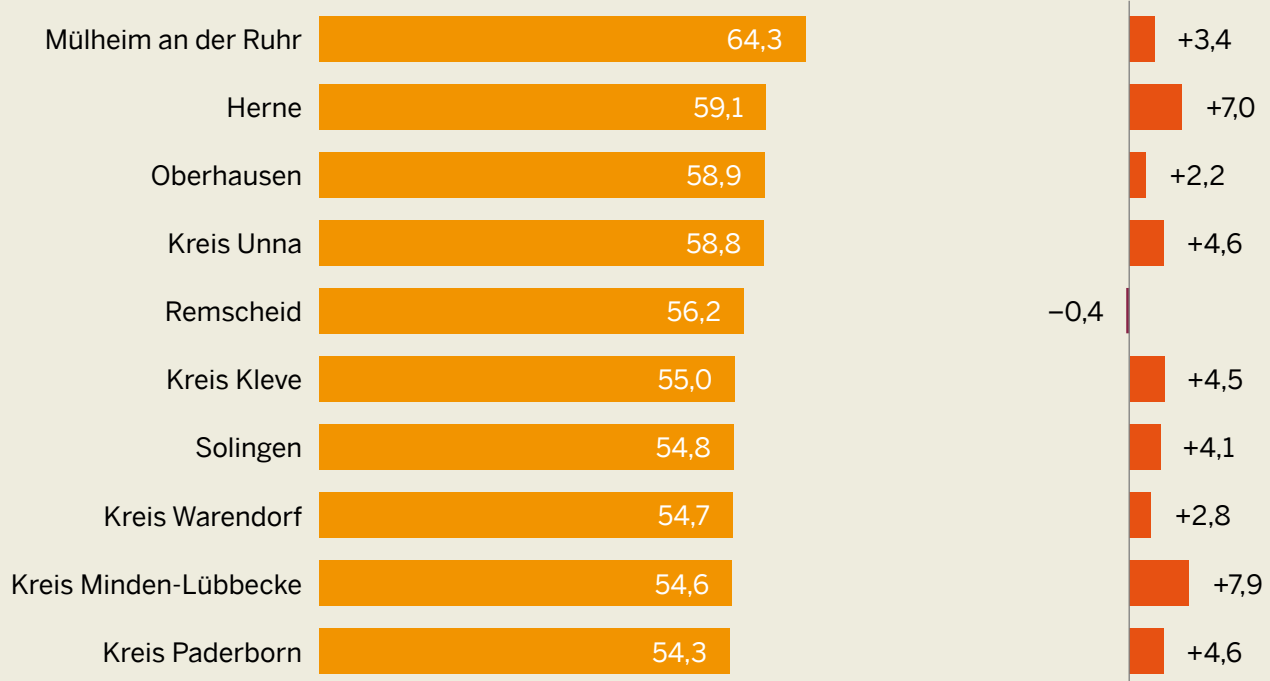
□ weiblich
■ männlich



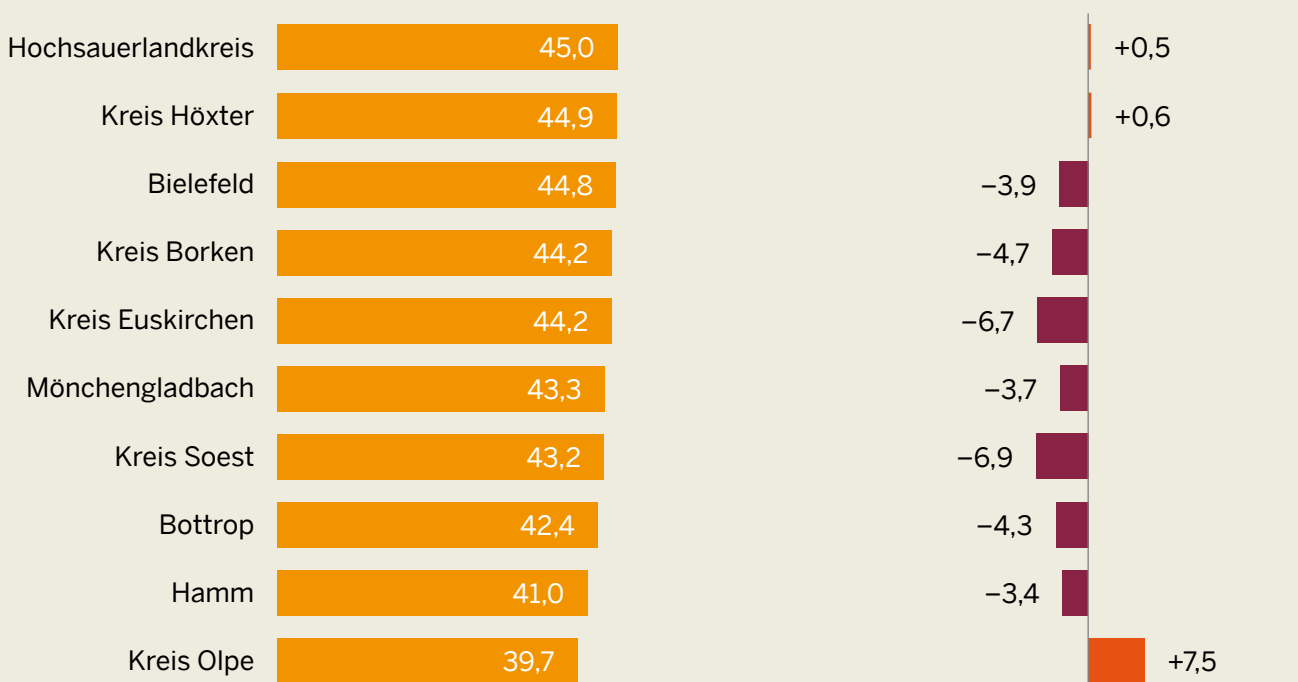
Die Fachhochschulreife wird an beruflichen Schulen fast gleich häufig von Schülerinnen und Schülern erreicht: Von den 24 750 Personen (38,1 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit nachträglich erworbenem Schulabschluss), die im Abgangsjahr 2022 in Nordrhein-Westfalen nachträglich die Fachhochschulreife an einer beruflichen Schule erworben haben, war etwa die Hälfte (50,1 Prozent bzw. 12 410 Personen) männlich. 2017 betrug der Schulabgängeranteil ebenfalls 50,1 Prozent. Der höchste Schulabgängeranteil war 2022 mit 64,3 Prozent in Mülheim an der Ruhr und der niedrigste im Kreis Olpe mit 39,7 Prozent zu verzeichnen.

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die die Fachhochschulreife nachträglich an einer beruflichen Schule erworben haben, sank im betrachteten Zeitraum sowohl bei den Schulabgängern (– 3 711) als auch bei den Schulabgängerinnen (– 3 732).

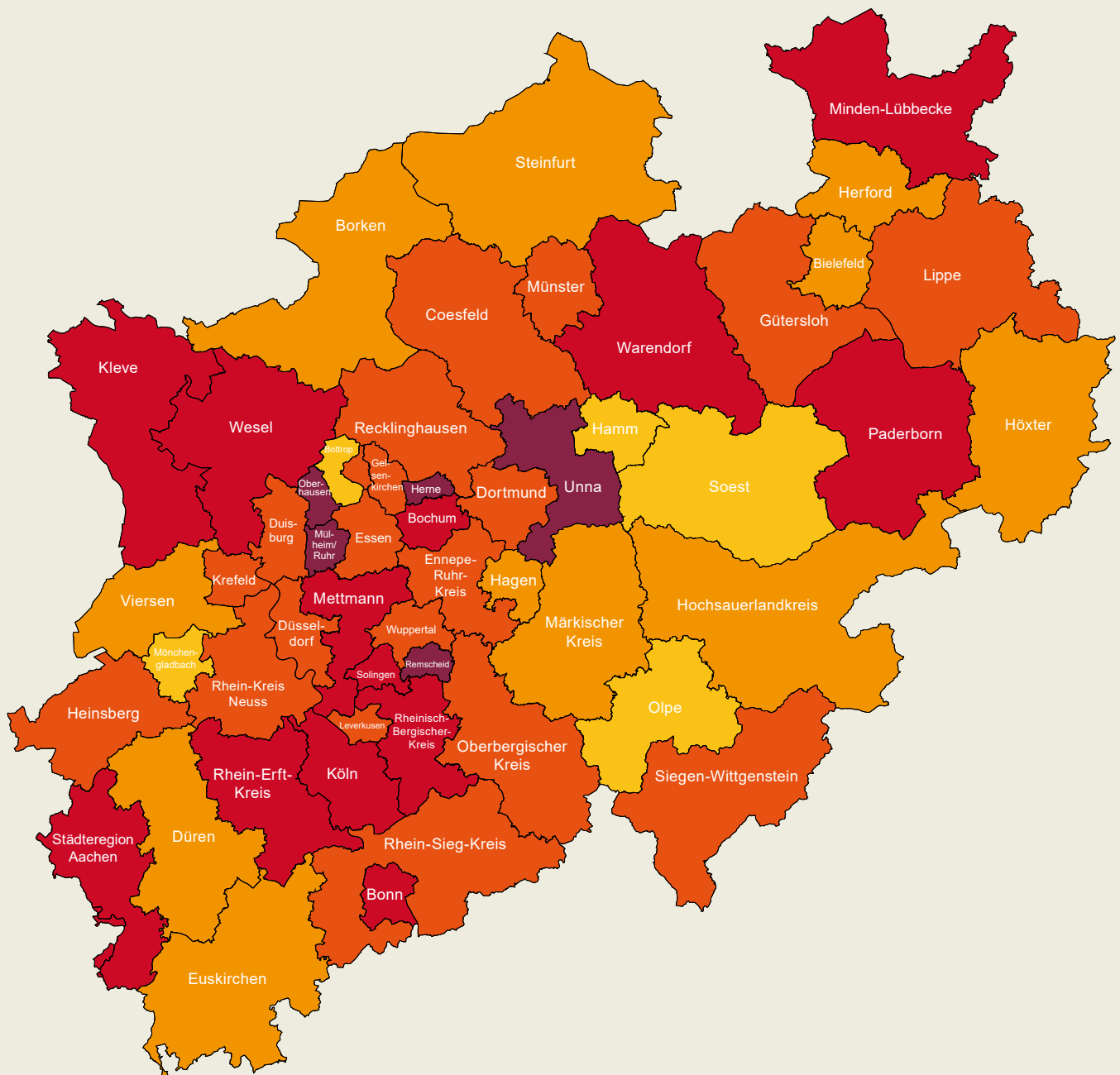
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Fachhochschulreife aus beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Schulabgängeranteilen an den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Fachhochschulreife aus beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



Schulabgängeranteil an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachhochschulreife aus beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022



Minimum: 39,7 (Kreis Olpe)
 Landesdurchschnitt: 50,1
 Maximum: 64,3 (Mülheim an der Ruhr)

Schulabgängeranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 44 (5)
- 44 bis unter 48 (11)
- 48 bis unter 52 (19)
- 52 bis unter 56 (13)
- 56 und mehr (5)

2.7 Berufswahl: Top 10 der Ausbildungsberufe

Definition	Die 10 Ausbildungsberufe mit der größten Anzahl weiblicher bzw. männlicher Auszubildender im dualen System.
Methodische Hinweise	Dargestellt sind die 10 Ausbildungsberufe mit den meisten weiblichen Auszubildenden und die 10 Ausbildungsberufe mit den meisten männlichen Auszubildenden. Stichtag ist jeweils der 31.12. eines Jahres. Aus Datenschutzgründen werden alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Bei der Bildung von Summen und Anteilen auf Basis der gerundeten Werte können sich Abweichungen zu den ausgewiesenen Summen und Anteilen ergeben.

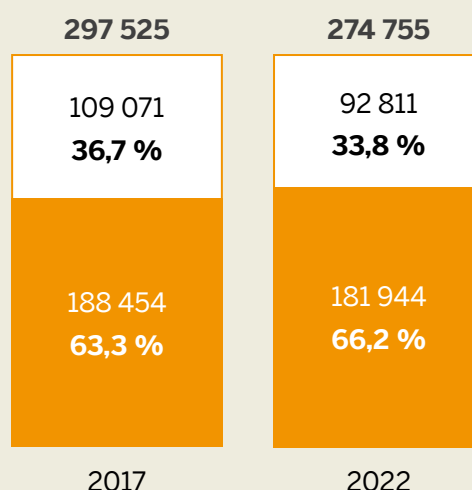
Datenquelle: IT.NRW, Berufsbildungsstatistik (Erhebung 2017 und 2022).

Der Indikator bildet die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe im dualen System nach Geschlecht ab. Er gibt Hinweise auf:

- das Verhalten bei der Berufswahl nach wahrgenommener Attraktivität von Berufen bzw. branchenspezifischen Betriebskulturen nach Geschlecht,
- die Auswahl bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Geschlecht,
- die Segregation in typisch männliche und typisch weibliche Berufsfelder und damit ggf. geringe Verbreitung von Vorbildern, die geschlechtsuntypische Berufe ausüben.

Auszubildende im dualen System in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

□ Frauen
■ Männer



Im dualen System werden mehr Männer als Frauen ausgebildet: Zum Jahresende 2022 waren insgesamt 274 755 Auszubildende bei den zuständigen Stellen in Nordrhein-Westfalen registriert. Der Frauenanteil lag bei 33,8 Prozent und damit niedriger als zum Jahresende 2017 (–2,9 Prozentpunkte). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der weiblichen Auszubildenden im dualen System deutlicher sank als die der männlichen.

Top 10 der Ausbildungsberufe – Frauen in Nordrhein-Westfalen 2022 und 2017

		Anteil in Prozent*
Top 10 2022 – davon		55,1
Medizinische Fachangestellte	10 635	11,5
Kauffrau für Büromanagement	9 723	10,5
Zahnmedizinische Fachangestellte	6 918	7,5
Industriekauffrau	5 550	6,0
Kauffrau im Einzelhandel	4 356	4,7
Verkäuferin	4 011	4,3
Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2 718	2,9
Steuerfachangestellte	2 673	2,9
Bankkauffrau	2 322	2,5
Verwaltungsfachangestellte	2 268	2,4

		Anteil in Prozent*
Top 10 2017 – davon		55,9
Kauffrau für Büromanagement	11 823	10,8
Medizinische Fachangestellte	10 083	9,2
Zahnmedizinische Fachangestellte	7 164	6,6
Industriekauffrau	7 083	6,5
Kauffrau im Einzelhandel	6 213	5,7
Verkäuferin	5 127	4,7
Friseurin	3 879	3,6
Kauffrau im Groß- und Außenhandel	3 666	3,4
Bankkauffrau	3 102	2,8
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	2 871	2,6

* Anteil an allen weiblichen Auszubildenden im dualen System. Abweichungen in den Summen ergeben sich aus Rundungen der Einzelwerte.

Top 10 der Ausbildungsberufe – Männer in Nordrhein-Westfalen 2022 und 2017

Anteil in Prozent*

Top 10 2022 – davon		40,9
Kraftfahrzeugmechatroniker	12 333	6,8
Elektroniker	10 263	5,6
Fachinformatiker	10 113	5,6
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	9 798	5,4
Industriemechaniker	6 846	3,8
Industriekaufmann	5 547	3,0
Kaufmann im Einzelhandel	5 370	3,0
Elektroniker für Betriebstechnik	4 854	2,7
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	4 689	2,6
Kaufmann für Büromanagement	4 521	2,5

Anteil in Prozent*

Top 10 2017 – davon		39,0
Kraftfahrzeugmechatroniker	12 582	6,7
Elektroniker	8 631	4,6
Industriemechaniker	8 229	4,4
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	7 917	4,2
Fachinformatiker	7 647	4,1
Kaufmann im Einzelhandel	6 165	3,3
Industriekaufmann	6 075	3,2
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	5 802	3,1
Kaufmann für Büromanagement	5 397	2,9
Elektroniker für Betriebstechnik	5 022	2,7

* Anteil an allen männlichen Auszubildenden im dualen System. Abweichungen in den Summen ergeben sich aus Rundungen der Einzelwerte.

Weibliche Auszubildende sind besonders stark in kaufmännischen Berufen und Dienstleistungsberufen vertreten. Das Ranking der Top 10-Ausbildungsberufe wird 2022 bei den Frauen von der Medizinischen Fachangestellten (10 635) angeführt, gefolgt von der Kauffrau für Büromanagement (9 723), der zahnmedizinischen Fachangestellten (6 918) und der Industriekauffrau (5 550). Frauen absolvieren zu mehr als der Hälfte (55,1 Prozent) ihre Ausbildung in einem der Top 10-Ausbildungsberufe.

Die Konzentration der männlichen Auszubildenden auf »ihre« Top 10-Ausbildungsberufe ist weniger ausgeprägt als bei den Frauen. 40,9 Prozent absolvieren eine Ausbildung in den »männlichen« Top 10-Berufen. Männer sind häufiger in den Ausbildungsberufen im industriellen und handwerklichen Bereich zu finden. Am stärksten besetzt war bei den Männern im Jahr 2022 (wie auch 2017) der Beruf Kraftfahrzeugmechaniker (12 333), gefolgt vom Elektroniker (10 263), Fachinformatiker (10 113) und dem Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (9 798).

Vier Ausbildungsberufe zählen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern zu den Spitzenreitern. Dabei handelt es sich um vier kaufmännische Berufe: Kaufleute für Büromanagement mit einem Frauenanteil von 68,3 Prozent, Industriekaufleute (Frauenanteil: 50,0 Prozent), Kaufleute im Einzelhandel (Frauenanteil: 44,8 Prozent) und Kaufleute im Groß- und Außenhandel (Frauenanteil: 36,7 Prozent).

2.8 Berufswahl: Auszubildende nach Berufsbereichen

Definition	Prozentualer Anteil von Schülerinnen an den Schülerinnen und Schülern beruflicher Schulen nach Berufssegmenten.
Methodische Hinweise	Dargestellt werden die Schülerinnenanteile an den Schülerinnen und Schülern an beruflichen Schulen (inklusive der Schulen des Gesundheitswesens) nach Berufssegmenten. Zur Einteilung der Berufe in die Berufssegmente vgl. die Systematik der Bundesagentur für Arbeit »Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)«. 2020 wurde die KldB 2010 überarbeitet. Für Daten des Jahres 2022 wurde die überarbeitete Fassung verwendet. Durch die Änderung der Systematik ist die Vergleichbarkeit der Daten eingeschränkt. Zur Zuordnung zu den »MINT«-Berufsbereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) vgl. die Aggregatbeschreibung »MINT«-Berufe der Bundesagentur für Arbeit (Stand Dezember 2022). Zur Sicherstellung der Geheimhaltung werden alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet.

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der beruflichen Schulen (Schuljahre 2017/18 und 2022/23); Statistik der Schulen des Gesundheitswesens (2017 und 2022 jeweils zum Stand 15.10.); Pflegeausbildungsstatistik (31.12.2022).

Der Indikator bildet den Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden nach Berufssegmenten ab. Er gibt Hinweise auf:

- Verhalten bei der Berufswahl und tradierte Denkmuster bei der Stellenbesetzung nach Geschlecht,
- die Segregation in typisch männliche und typisch weibliche Berufsfelder.

Im Jahr 2022 besuchten 668 475 Auszubildende eine berufliche Schule mit dem Ziel, einen Ausbildungsberuf zu erlernen. Der Anteil weiblicher Auszubildender lag bei 50,2 Prozent und damit höher als im Jahr 2017 (+6,0 Prozentpunkte).

Die Berufssegmente »Gesundheitsberufe« sowie »soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe« sind klar weiblich dominiert: 88,3 Prozent derer, die einen Gesundheitsberuf im dualen System bzw. an einer beruflichen Schule erlernen und 73,4 Prozent der Schülerinnen und Schüler der Schulen des Gesundheitswesens waren 2022 weiblich. Bei den »sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen« betrug der Anteil weiblicher Auszubildenden 75,3 Prozent. Auch in den Berufssegmenten »unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe« und »Berufe in der Unternehmensführung und -organisation« waren Auszubildende mit 62,0 bzw. 58,9 Prozent in der Mehrheit weiblich.

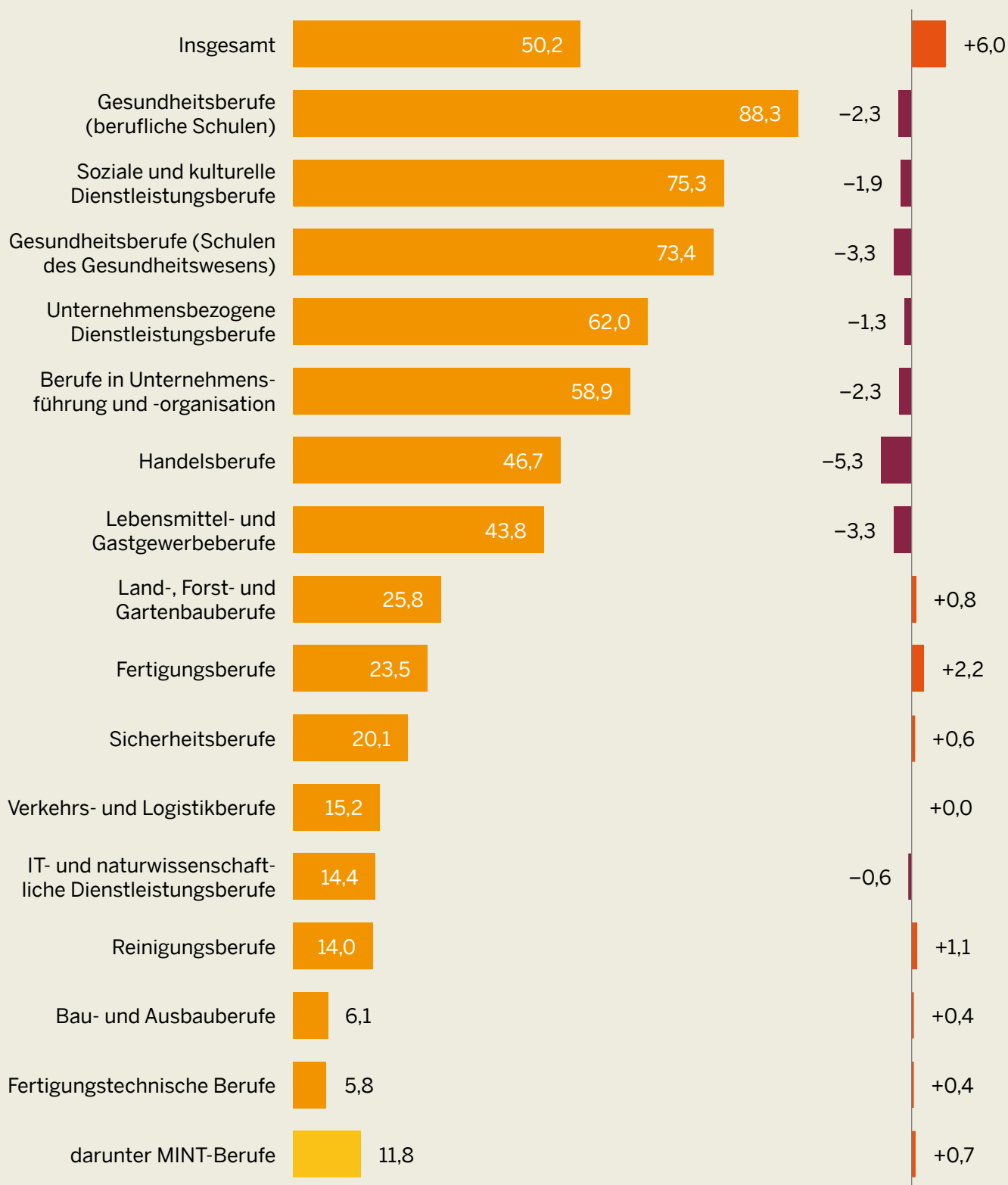
Bei den Handelsberufen war das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen (Anteil weiblicher Auszubildende etwas unter 50 Prozent). Alle anderen Berufsbereiche sind deutlich männlich dominiert.

Die geringsten Anteile weiblicher Auszubildende fanden sich 2022 in den Berufssegmenten »Fertigungs-technische Berufe« (5,8 Prozent) sowie »Bau- und Ausbauberufe« (6,1 Prozent). In beiden Bereichen sind die Schülerinnenanteile gegenüber 2017 leicht gestiegen. Der deutlichste Anstieg des Schülerinnenanteils war bei den Fertigungsberufen (+2,2 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Im Bereich der »MINT«-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) waren die weiblichen Auszubildenden in der Minderheit: Etwa jede/r zehnte Auszubildende in einem MINT-Beruf war weiblich (11,8 Prozent). Gegenüber 2017 ist der Schülerinnenanteil um 0,7 Prozentpunkte gestiegen. Der stärkste Rückgang des Anteils weiblicher Auszubildender war in den Handelsberufen (–5,3 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Schülerinnenanteil an den Schülerinnen und Schülern an beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2022 nach Berufssegmenten in Prozent

Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



2.9 Studienwahl: Top 10 der Studienbereiche

Definition	Die 10 Studienbereiche mit der größten Anzahl weiblicher bzw. männlicher Studierender.
Methodische Hinweise	Dargestellt sind die 10 Studienbereiche mit den meisten weiblichen Studierenden und die 10 Studienbereiche mit den meisten männlichen Studierenden. Erfasst wurden Studierende (Haupt Hörerstatus im 1. Studiengang) nach Studienbereichen in den jeweiligen Wintersemestern. Die Studienbereiche im Wintersemester (WS) 2017/18 wurden nach aktualisierter Fächersystematik des WS 2022/23 abgegrenzt. Die Ergebnisse für das WS 2017/18 sind damit nur eingeschränkt mit denen der letzten Ausgabe des Gleichstellungsatlas zu vergleichen.

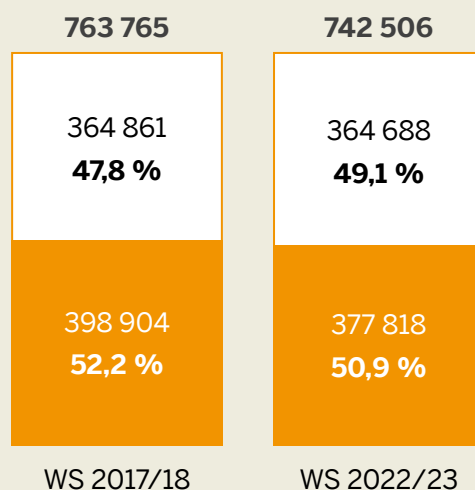
Datenquelle: IT.NRW, Hochschulstatistik jeweils Wintersemester 2017/18 und 2022/23.

Der Indikator steht für die Unterschiede in der Studienwahl nach Geschlecht. Er weist hin auf:

- Studienwahlverhalten von Frauen und Männern nach wahrgenommener Attraktivität von Studienfächern und erwarteten Berufswegen,
- die Segregation in typisch weibliche und typisch männliche Studienbereiche.

Studierende in Nordrhein-Westfalen zum WS 2017/18 und WS 2022/23 nach Geschlecht

■ Frauen
■ Männer



Zum Wintersemester (WS) 2022/23 waren 742 506 Studierende in den nordrhein-westfälischen Hochschulen eingeschrieben und damit 21 259 weniger als im Wintersemester 2017/18 (763 765). Sowohl Frauen als auch Männer beginnen seltener ein Studium. Die Zahl der männlichen Studierenden nahm deutlicher ab, sodass der Anteil der Frauen an allen Studierenden zum WS 2022/23 mit 49,1 Prozent höher ausfiel als zum WS 2017/18 (+1,3 Prozentpunkte).

Am häufigsten belegten Frauen im Wintersemester 2022/23 ein Studium in den Studienbereichen »Wirtschaftswissenschaften« (45 745), »Rechtswissenschaften« (23 227), »Psychologie« (22 960) und »Sozialwesen« (22 788). Gegenüber dem WS 2017/18 haben sich die ersten vier Positionen der Top 10-Studienbereiche bei den Frauen nicht verändert.

Mehr als die Hälfte der Studentinnen (54,9 Prozent) belegte einen der zehn beliebtesten Studienbereiche der Frauen. Im WS 2022/23 ist der Studienbereich »Gesundheitswissenschaften allgemein« in die Top 10 der Studienbereiche aufgestiegen. Dafür ist der Bereich »Anglistik, Amerikanistik« nicht mehr in den Top 10 vertreten (nach aktualisierter Fächersystematik des WS 2022/23).

Auch von den Männern wird am häufigsten der Studienbereich »Wirtschaftswissenschaften« (56 447) gewählt, gefolgt von »Informatik« (55 680) und »Maschinenbau/Verfahrenstechnik« (31 817). Männliche Studenten sind stärker auf die Top 10 der Studienbereiche der Männer konzentriert: In diesen studieren zum WS 2022/23 knapp zwei Drittel aller männlichen Studenten (62,4 Prozent). Im WS 2022/23 ist der Studienbereich »Verwaltungswissenschaften« in die Top 10 der Studienbereiche aufgestiegen. Dafür ist der Studienbereich »Chemie« nicht mehr in den Top 10 vertreten.

Drei Studienbereiche gehören sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern zu den Spitzenreitern: Wirtschaftswissenschaften mit einem Frauenanteil von 44,8 Prozent, Rechtswissenschaften (Frauenanteil: 57,5 Prozent) und Informatik (Frauenanteil: 21,6 Prozent).

Top 10 Studienbereiche – Frauen in Nordrhein-Westfalen zum WS 2017/18 und WS 2022/23

		Anteil in Prozent*
Top 10 WS 2022/23 – davon		54,9
Wirtschaftswissenschaften	45 745	12,5
Rechtswissenschaften	23 227	6,4
Psychologie	22 960	6,3
Sozialwesen	22 788	6,2
Erziehungswissenschaften	16 646	4,6
Informatik	15 296	4,2
Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	14 910	4,1
Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	14 834	4,1
Gesundheitswissenschaften allgemein	12 162	3,3
Biologie	11 843	3,2
		Anteil in Prozent*
Top 10 WS 2017/18 – davon		55,2
Wirtschaftswissenschaften	59 070	16,2
Rechtswissenschaften	21 502	5,9
Psychologie	20 736	5,7
Sozialwesen	18 754	5,1
Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	17 951	4,9
Erziehungswissenschaften	15 860	4,3
Informatik	13 879	3,8
Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	12 437	3,4
Biologie	10 850	3,0
Anglistik, Amerikanistik	10 576	2,9

* Anteil an allen weiblichen Studierenden (Haupt Hörerstatus, 1. Studiengang). Abweichungen in den Summen ergeben sich aus Rundungen der Einzelwerte.

**Top 10 Studienbereiche – Männer in Nordrhein-Westfalen
zum WS 2017/18 und WS 2022/23**

			Anteil in Prozent*
Top 10 WS 2022/23 – davon			62,4
Wirtschaftswissenschaften	56 447		14,9
Informatik	55 680		14,7
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	31 817		8,4
Rechtswissenschaften	17 197		4,6
Elektrotechnik und Informationstechnik	16 929		4,5
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	15 964		4,2
Mathematik	11 353		3,0
Bauingenieurwesen	10 410		2,8
Verwaltungswissenschaften	10 289		2,7
Physik, Astronomie	9 900		2,6
			Anteil in Prozent*
Top 10 WS 2017/18 – davon			64,8
Wirtschaftswissenschaften	67 418		16,9
Informatik	50 497		12,7
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	40 972		10,3
Elektrotechnik und Informationstechnik	19 703		4,9
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	18 543		4,6
Rechtswissenschaften	17 575		4,4
Mathematik	13 331		3,3
Physik, Astronomie	10 922		2,7
Chemie	10 100		2,5
Bauingenieurwesen	10 002		2,5

* Anteil an allen männlichen Studierenden (Haupt Hörerstatus, 1. Studiengang). Abweichungen in den Summen ergeben sich aus Rundungen der Einzelwerte.

2.10 Studienwahl: MINT-Studiengänge

Definition	Prozentualer Anteil der Frauen an den Studierenden in MINT-Studiengängen.
Methodische Hinweise	MINT ist eine Abkürzung für Studiengänge aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Diese werden in der Hochschulstatistik in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften abgebildet. Erfasst wurden aus den MINT-Studiengängen: • Studierende im 1. Fachsemester mit Haupthörerstatus im 1. Studiengang, • Studierende insgesamt mit Haupthörerstatus im 1. Studiengang jeweils zum Wintersemester (WS) und • Absolventinnen und Absolventen, die ein Hochschulstudium durch eine bestandene Abschlussprüfung beenden (inkl. Promotionen).

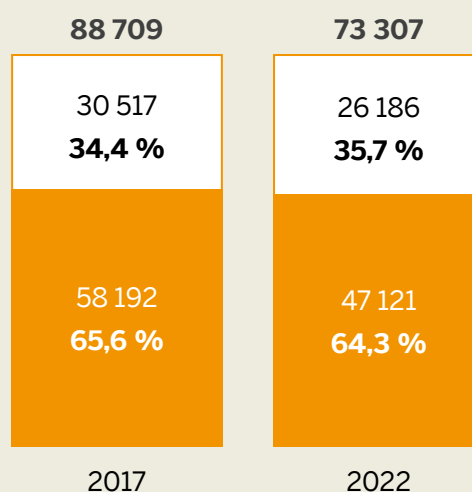
Datenquelle: IT.NRW, Hochschulstatistik: Studierende im WS 2017/18 und 2022/23, Studienanfängerinnen/Studienanfänger im Studienjahr 2017 und 2022 sowie Prüfungsstatistik 2017 und 2022.

Der Indikator steht für die Beteiligung von Frauen an den MINT-Studiengängen. Er gibt Hinweise auf:

- das Studienwahlverhalten von Frauen und Männern,
- Erfolge der Hochschulen bei der Förderung von weiblichen Studierenden in MINT-Studiengängen,
- die Segregation in typisch weibliche und typisch männliche Studienbereiche.

Studienanfängerinnen und Studienanfänger in den MINT-Studiengängen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

■ Frauen
■ Männer



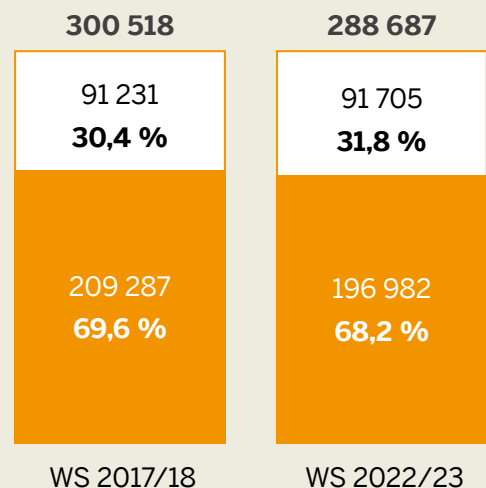
Im Studienjahr 2022 nahmen 73 307 Frauen und Männer in Nordrhein-Westfalen ein Studium in einem der MINT-Studiengänge auf (2017: 88 709). Die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in diesen Fächern sank gegenüber 2017 um 17,4 Prozentpunkte. Rund ein Drittel (35,7 Prozent) der MINT-Studierenden im ersten Semester waren Frauen. Ihr Anteil wuchs verglichen mit dem Studienjahr 2017 um 1,3 Prozentpunkte.

Zum Wintersemester 2022/23 studierten insgesamt 288 687 Frauen und Männer in MINT-Studiengängen. Im Fünfjahresrückblick hat die Studierendenzahl gegenüber dem WS 2017/18 um 3,9 Prozent abgenommen. Auch hier gab es einen leichten Anstieg bei den weiblichen Studierenden: Im WS 2017/18 lag der Frauenanteil an den Studierenden der MINT-Fächer noch um 1,4 Prozentpunkte niedriger (30,4 Prozent).

Insgesamt 40 115 Personen haben im Prüfungsjahr 2022 ihr Studium in einem MINT-Studiengang abgeschlossen. Gegenüber dem Prüfungsjahr 2017 bedeutet dies eine Abnahme von 1,6 Prozent. Der Anteil der Frauen an allen Absolventinnen und Absolventen der MINT-Studiengänge lag im Prüfungsjahr 2022 mit 33,3 Prozent etwas höher als im Prüfungsjahr 2017 (31,5 Prozent).

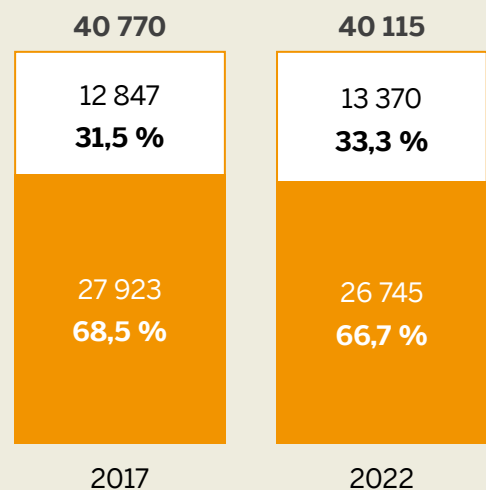
Studierende in den MINT-Studiengängen in Nordrhein-Westfalen zum WS 2017/18 und WS 2022/23 nach Geschlecht

□ Frauen
■ Männer



Absolventinnen und Absolventen in den MINT-Studiengängen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

□ Frauen
■ Männer



3. Erwerbsbeteiligung

Die Gleichstellung von Frauen in der Erwerbsarbeit ist ein zentrales Anliegen nationaler wie europäischer Gleichstellungspolitik. Dabei geht es nicht nur um Gleichstellung hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und um eine geschlechtergerechte Entlohnung.

Die Frage der Gleichstellung in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung steht eng im Zusammenhang mit der Frage nach der Verbreitung traditioneller Arbeitsteilung insbesondere in Familien mit Kindern (siehe auch Kapitel 4). Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind weiterhin frauentypische Beschäftigungsformen, schlechtere Verdienstchancen sind die Folge. Die Höhe des eigenen Erwerbseinkommens ist zentral für die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts und auch für die Absicherung im Alter.

Um Stand und Entwicklungen in diesem Bereich abzubilden, umfasst das Kapitel Indikatoren zu folgenden Themen:

- 3.1** Erwerbstätigenquoten
- 3.2** Teilzeitquoten
- 3.3** Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- 3.4** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit
- 3.5** Minijobs
- 3.6** Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern
- 3.7** Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen und Männern
- 3.8** Verdienstunterschiede
- 3.9** Niedriglohnquote
- 3.10** Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft
- 3.11** Existenzgründungen

3.1 Erwerbstätigenquoten

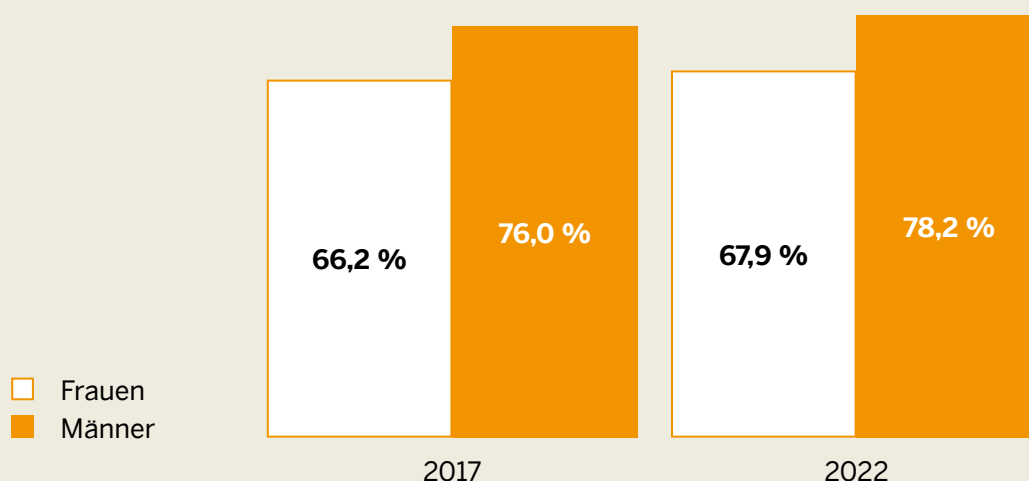
Definition	Prozentualer Anteil der aktiv Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Geschlecht (Erwerbstätigenquote).
Methodische Hinweise	Erwerbstätige sind Personen, die in der Berichtswoche zumindest eine Stunde als abhängig Erwerbstätige (unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben oder die in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Es spielt dabei keine Rolle, ob es sich um eine regelmäßige oder nur gelegentlich ausgeübte Tätigkeit handelt. Auch Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung sowie Soldatinnen und Soldaten werden als Erwerbstätige gezählt. Gezählt werden hier nur die aktiv Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte wegen Mutterschutzes oder Elternzeit. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« werden zufällig dem männlichen und weiblichen Geschlecht zugeordnet. Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit den früheren Erhebungsjahren vergleichbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Informationsseite des Statistischen Bundesamtes (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html).

Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2017 und 2022 (Endergebnisse).

Der Indikator zeigt Unterschiede im Anteil der aktiv erwerbstätigen Personen nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede bei der Erwerbsorientierung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt nach Geschlecht.

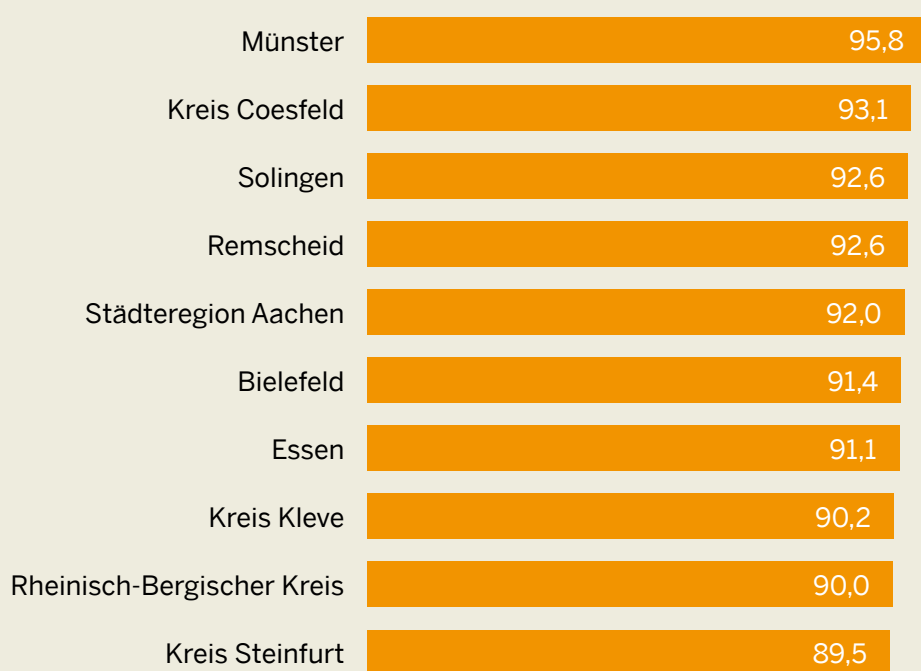
Erwerbstätigenquote in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht in Prozent



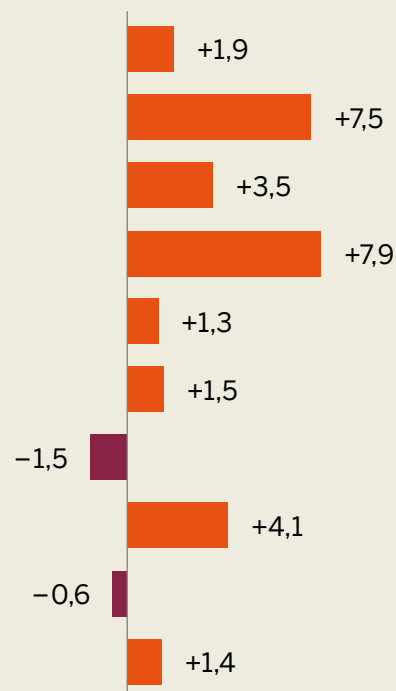
Im Jahr 2022 waren 67,9 Prozent der Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren erwerbstätig, bei den Männern traf dies auf 78,2 Prozent zu. Der Abstand zwischen den Erwerbstätigenquoten der Frauen und Männer ist gegenüber 2017 gestiegen, dabei ist die Erwerbstätigenquote der Männer deutlicher gestiegen (+2,2 Prozentpunkte) als die der Frauen (+1,7 Prozentpunkte).

Der geringste Abstand zwischen den Erwerbstätigenquoten der Frauen und der Männer zeigt sich in Münster. Demgegenüber ist mit einem Index von 79,3 im Kreis Höxter der Abstand der Erwerbstätigenquoten der Frauen und der Männer am höchsten.

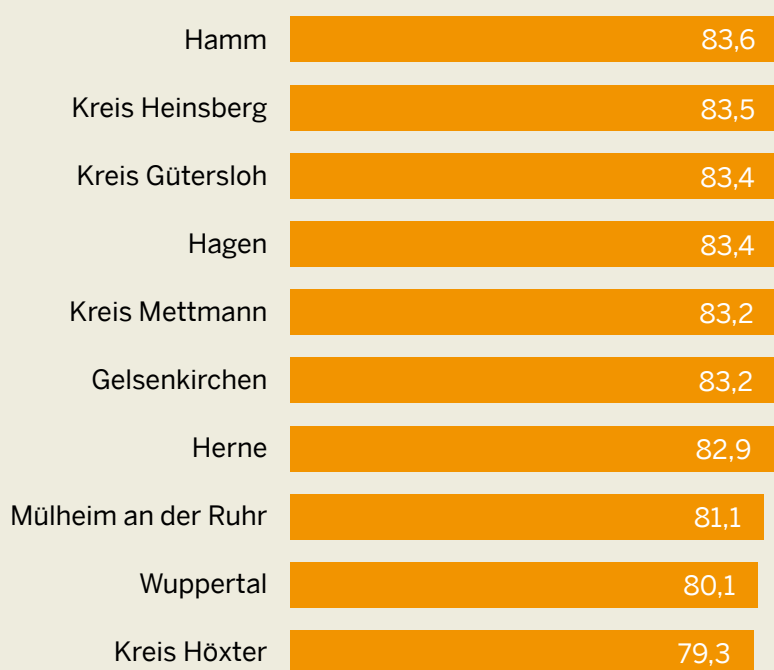
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Erwerbstätigenquote* in Nordrhein-Westfalen 2022



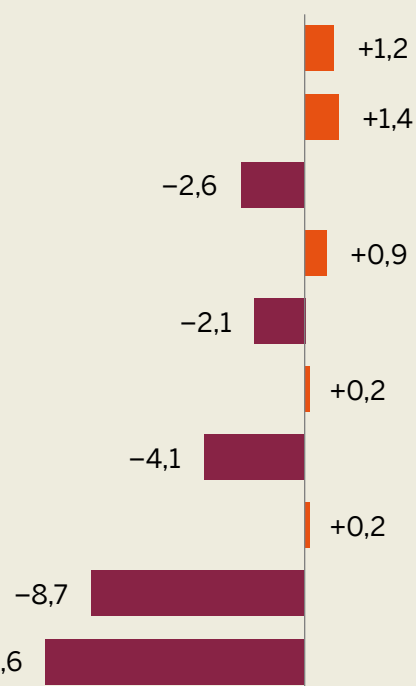
Veränderung der Indexwerte zu 2017



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Erwerbstätigenquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

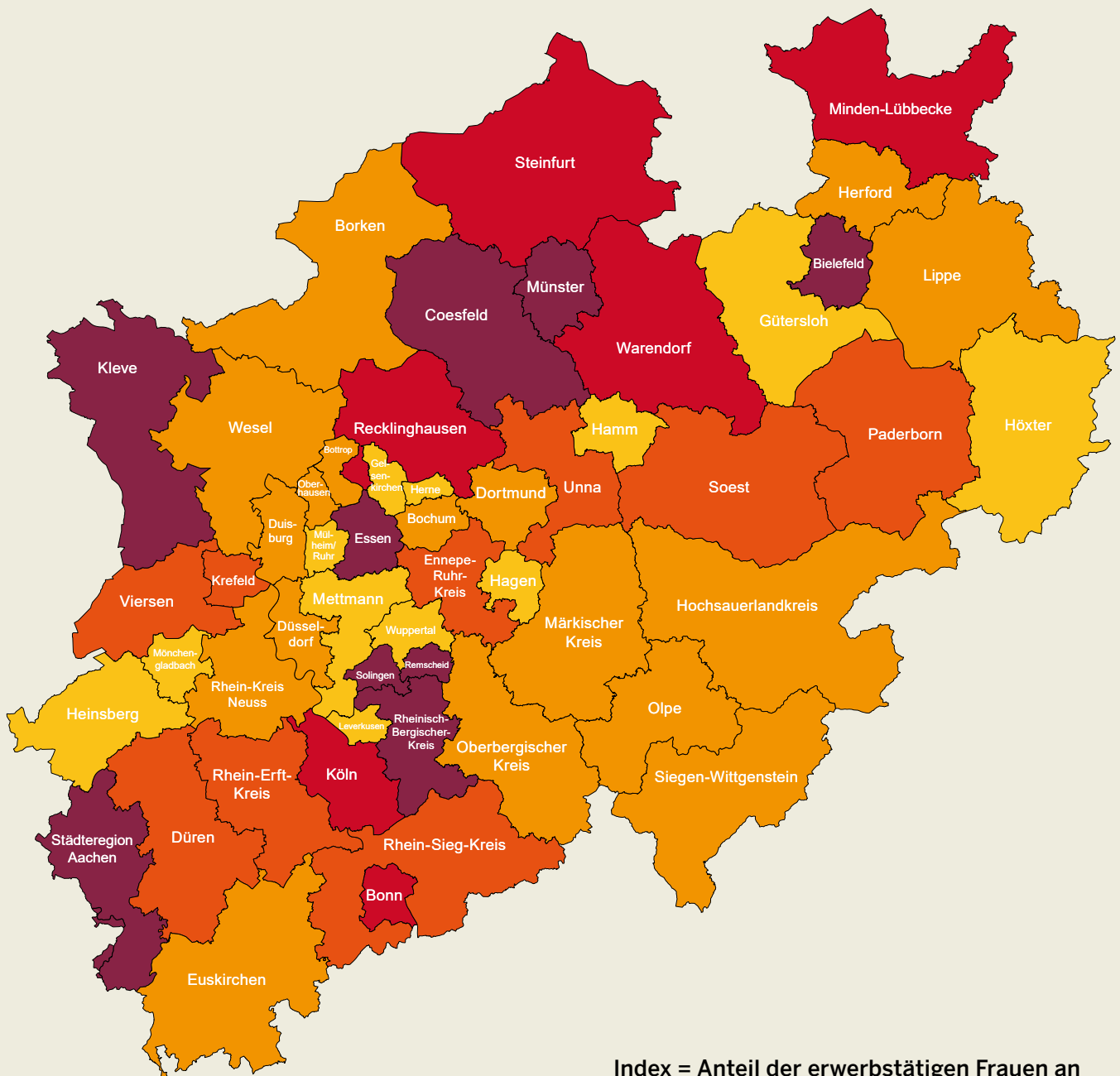


Veränderung der Indexwerte zu 2017



* Index = Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen erwerbsfähigen Frauen, wenn der Anteil der erwerbstätigen Männer = 100 gesetzt wird

Erwerbstätigenquote in Nordrhein-Westfalen 2022 (Indexwert)



Index = Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen erwerbsfähigen Frauen, wenn der Anteil der erwerbstätigen Männer = 100 gesetzt wird (Anzahl der Kreise)

- unter 84 (12)
- 84 bis unter 86 (17)
- 86 bis unter 88 (9)
- 88 bis unter 90 (6)
- 90 und mehr (9)

Minimum: 79,3 (Kreis Höxter)
Landesdurchschnitt: 86,8
Maximum: 95,8 (Münster)

3.2 Teilzeitquoten

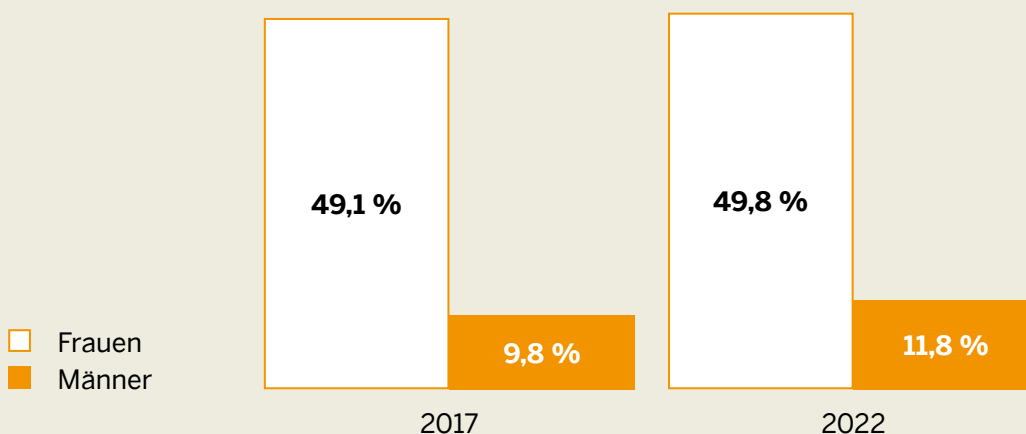
Definition	Prozentualer Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen aktiv abhängigen Erwerbstätigen nach Geschlecht (Teilzeitquote).
Methodische Hinweise	Zu den Teilzeiterwerbstätigen zählen Erwerbstätige: • mit gewöhnlich geleisteter wöchentlicher Arbeitszeit von weniger als 25 Stunden, • mit gewöhnlicher wöchentlicher Arbeitszeit von 25 bis unter 37 Stunden, wenn sie sich selbst als Teilzeitbeschäftigte einstufen. Betrachtet werden ausschließlich aktiv abhängig Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ohne vorübergehend Beurlaubte in Mutterschutz oder Elternzeit. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« werden zufällig dem männlichen und weiblichen Geschlecht zugeordnet. Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit den früheren Erhebungsjahren vergleichbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Informationsseite des Statistischen Bundesamtes (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html).

Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2017 und 2022 (Endergebnisse).

Der Indikator zeigt Unterschiede im Arbeitszeitumfang von Erwerbstätigen nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf:

- die Verbreitung von Teilzeit als frauentypische Beschäftigungsform (modifiziertes Ernährermodell mit Hinzuverdienst der Frau).

Teilzeitquote der aktiv abhängig Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht in Prozent



Im Jahr 2022 waren knapp die Hälfte der aktiv abhängig erwerbstätigen Frauen in Teilzeit tätig (49,8 Prozent). Bei den Männern betrug die Teilzeitquote 11,8 Prozent. Gegenüber 2017 ist die Teilzeitquote sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern leicht gestiegen.

3.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

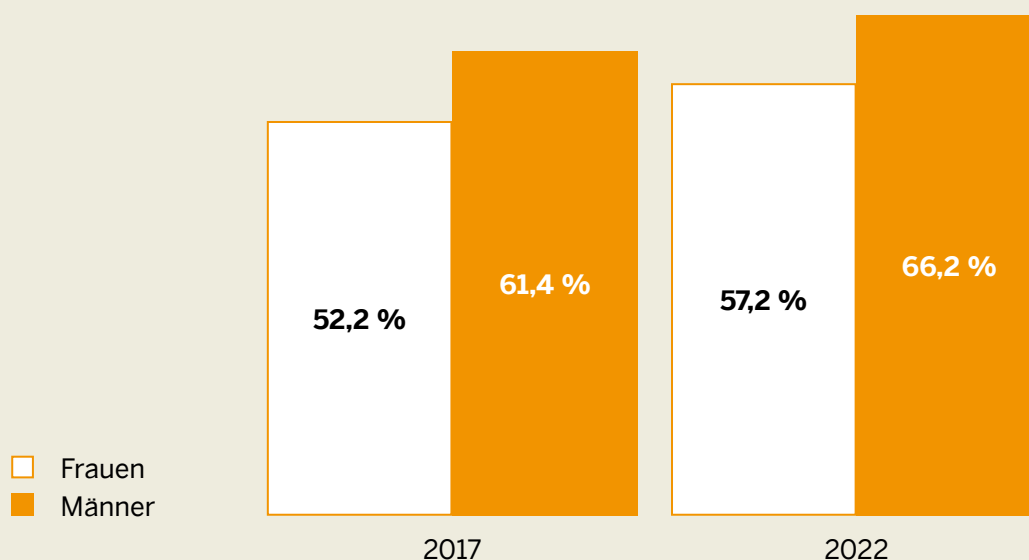
Definition	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Beschäftigungsquote).
Methodische Hinweise	Gezählt werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfassen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen geringfügig Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik 2017 und 2022 (jeweils zum 31.12.); IT.NRW, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes 2017 und 2022 (jeweils zum 31.12.).

Der Indikator zeigt Unterschiede in der Verbreitung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf:

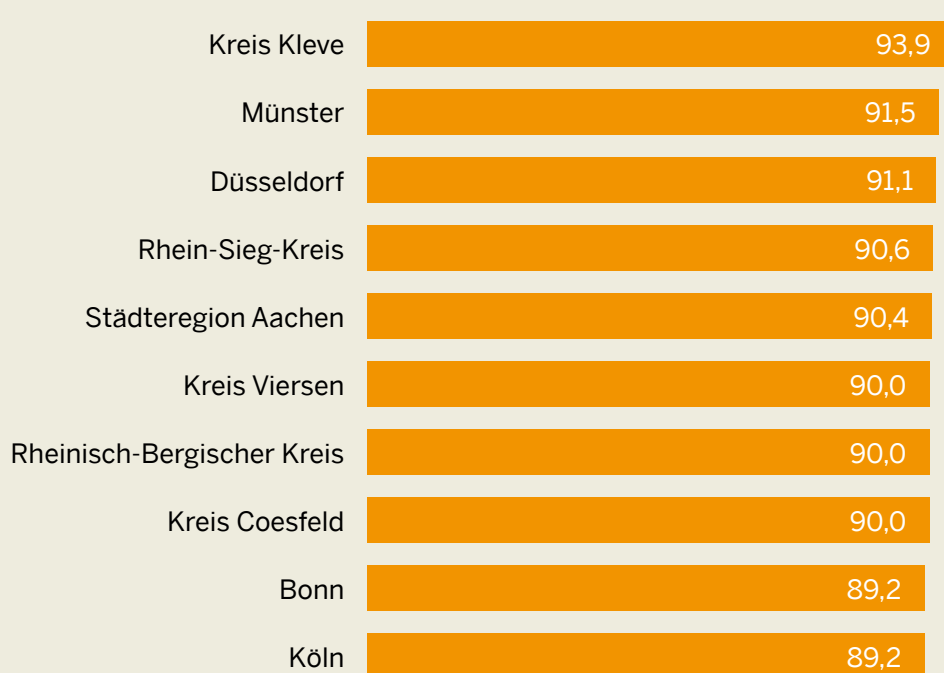
- Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht,
- Unterschiede beim Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Geschlecht.

Beschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2017 und 31.12.2022 nach Geschlecht in Prozent

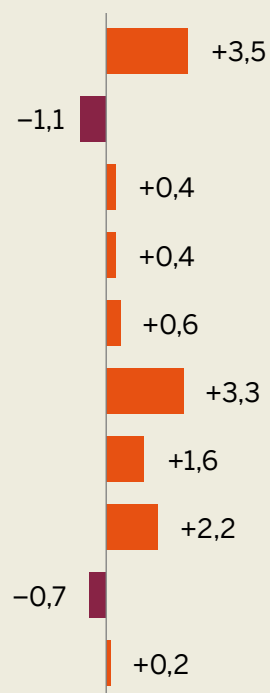


Ende 2022 waren 57,2 Prozent der Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt, bei den Männern traf dies auf 66,2 Prozent zu. Damit lag die Beschäftigungsquote der Frauen um 13,6 Prozent unter der der Männer (Indexwert 2022: 86,4). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist die Beschäftigungsquote gegenüber 2017 gestiegen. Der Abstand zwischen der Beschäftigungsquote der Frauen und der Quote der Männer hat sich dabei leicht verringert: Ende 2017 lag die Beschäftigungsquote der Frauen um 15,0 Prozent unter der Beschäftigungsquote der Männer (Indexwert 2017: 85,0).

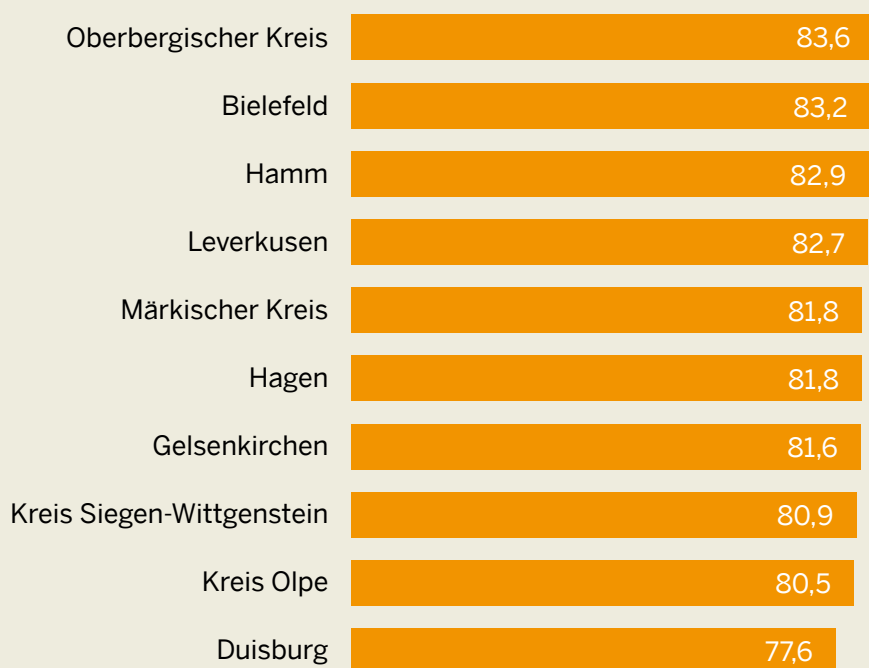
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Beschäftigungsquote* in Nordrhein-Westfalen 2022



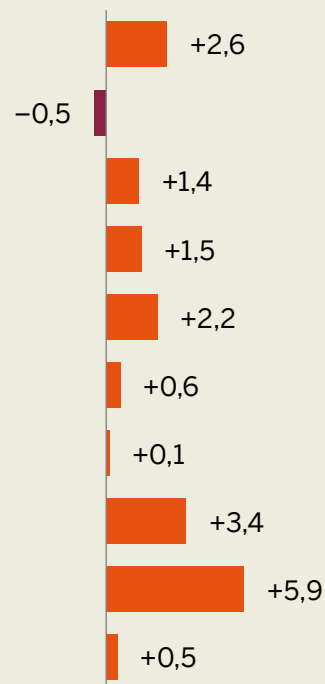
Veränderung der Indexwerte zu 2017



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Beschäftigungsquote* in Nordrhein-Westfalen 2022



Veränderung der Indexwerte zu 2017



* Index: Beschäftigungsquote der Frauen am 31.12.2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Beschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen 2022 (Indexwert)



Index = Beschäftigungsquote der Frauen am 31.12.2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird (Anzahl der Kreise)

- unter 78 (1)
- 78 bis unter 82 (5)
- 82 bis unter 86 (20)
- 86 bis unter 90 (19)
- 90 und mehr (8)

Minimum: 77,6 (Duisburg)
 Landesdurchschnitt: 86,4
 Maximum: 93,9 (Kreis Kleve)

3.4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit

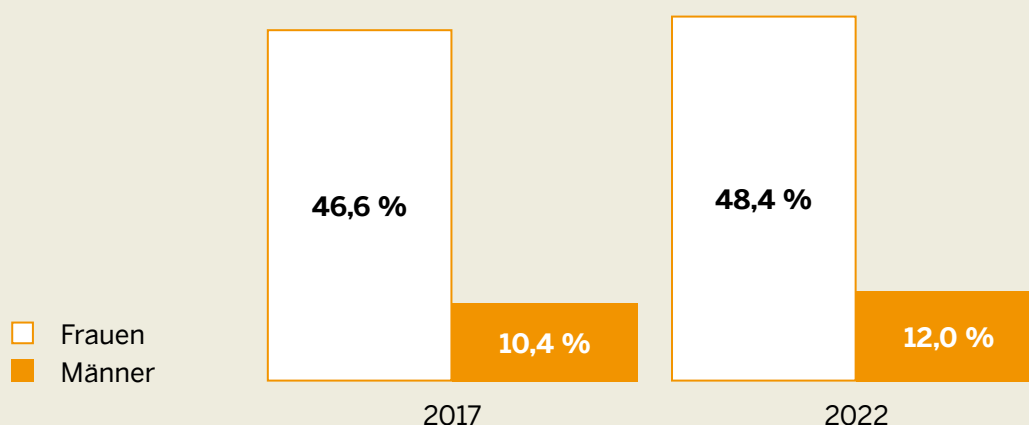
Definition	Prozentualer Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (am Wohnort) nach Geschlecht (Teilzeitbeschäftigungsquote).
Methodische Hinweise	Als Teilzeitbeschäftigung gilt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, wenn nicht die volle, aber regelmäßig zu einem Teil die normalerweise übliche bzw. tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit (Vollzeit) vertraglich vereinbart ist. Zur Definition der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vgl. Indikator 3.3.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik 2017 und 2022 (jeweils zum 31.12.).

Der Indikator zeigt die Unterschiede in der Verbreitung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf:

- Teilzeit als frauentypische Beschäftigungsform (modifiziertes Ernährermodell mit Hinzuverdienst der Frau).

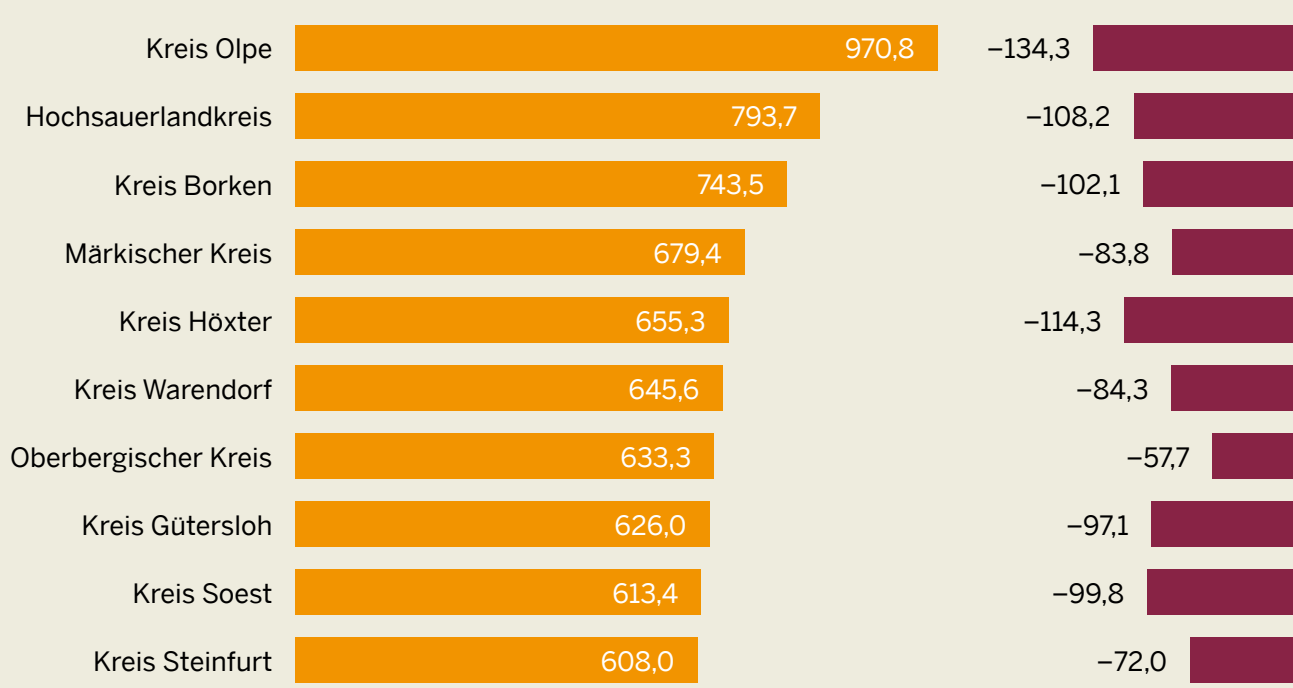
Teilzeitbeschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2017 und 31.12.2022 nach Geschlecht in Prozent



Zum Jahresende 2022 waren 48,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen in Teilzeit beschäftigt. Bei den Männern waren es nur 12,0 Prozent. Damit war die Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen mehr als viermal so hoch wie die der Männer (Indexwert 2022: 403,3). Gegenüber 2017 haben sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die Teilzeitbeschäftigungsquoten zugenommen. Der Abstand zwischen der Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen und der Quote der Männer hat sich dabei verringert (Indexwert 2017: 448,1).

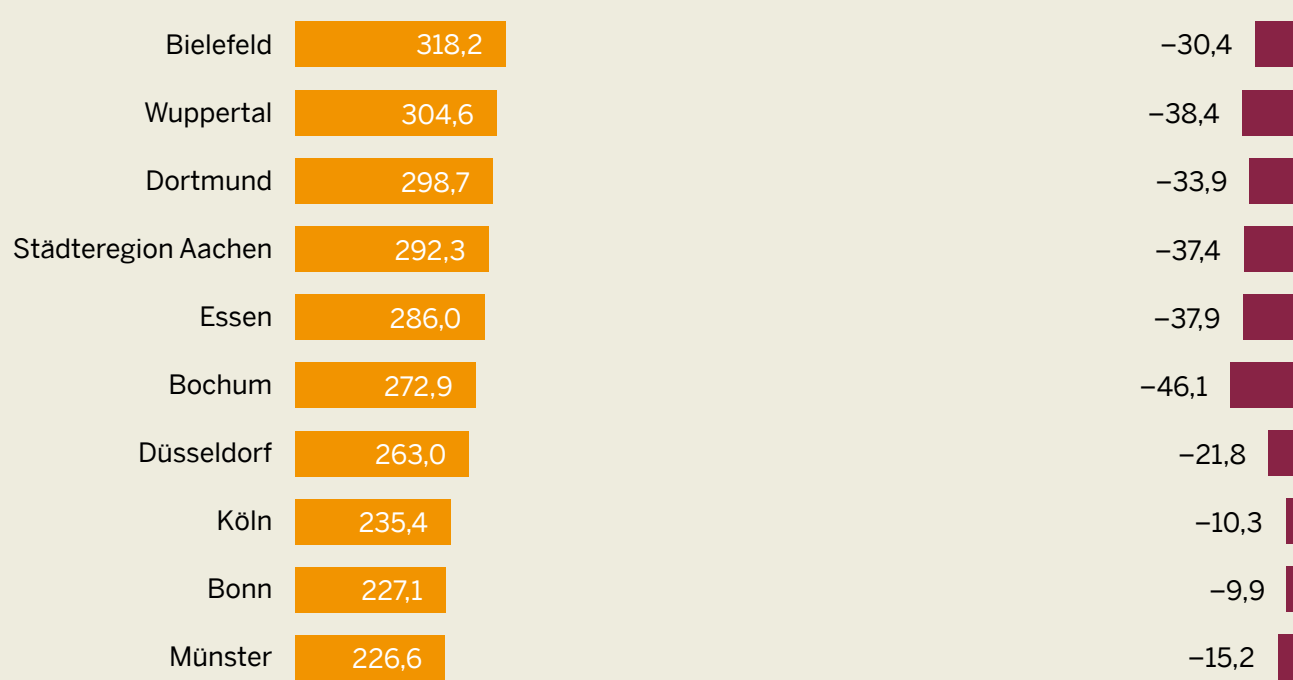
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Teilzeitbeschäftigungsquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



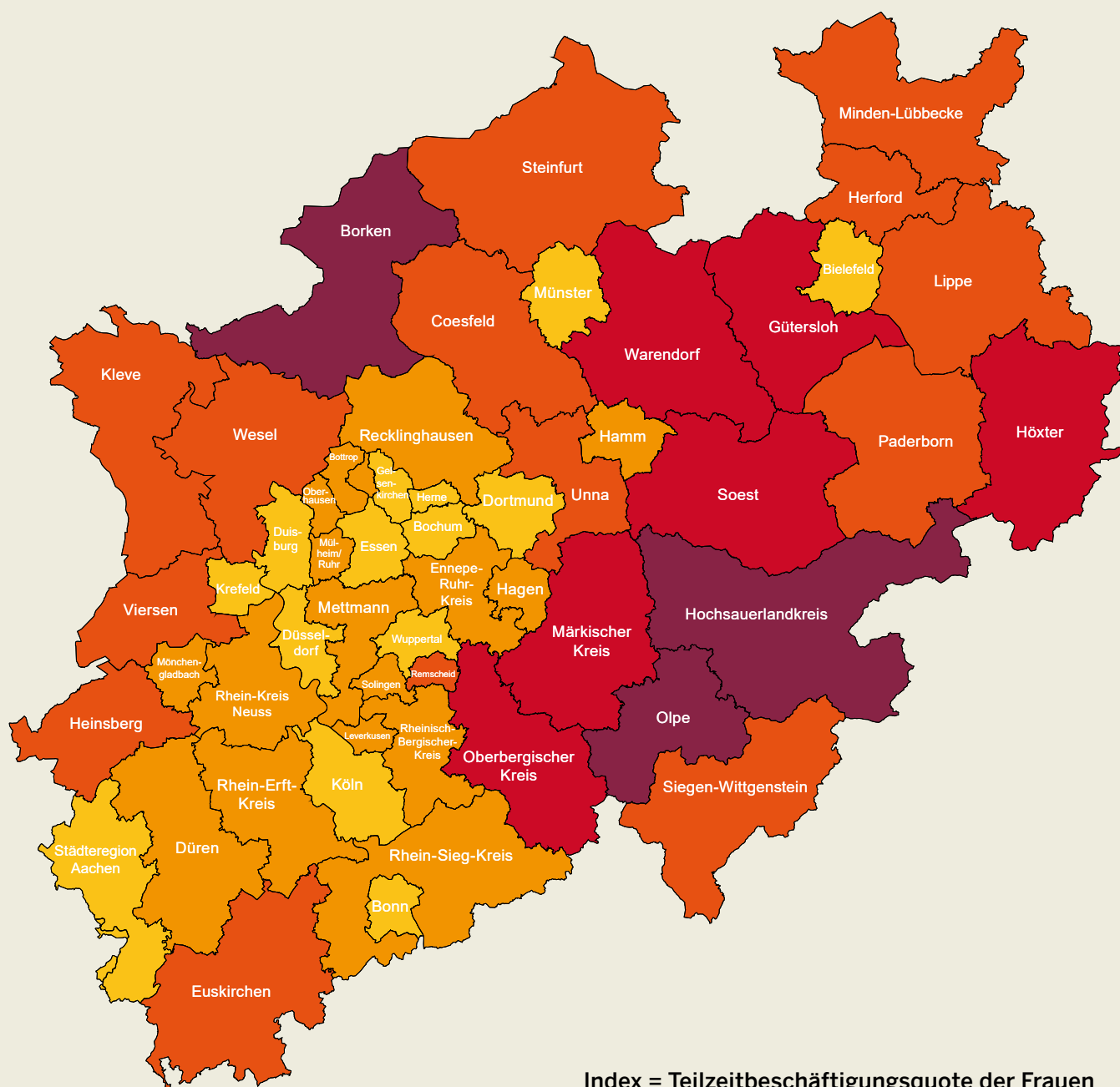
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Teilzeitbeschäftigungsquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



* Index = Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen am 31.12.2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird

Teilzeitbeschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen 2022 (Indexwert)



Index = Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen am 31.12.2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird (Anzahl der Kreise)

Minimum: 226,6 (Münster)
 Landesdurchschnitt: 403,3
 Maximum: 970,8 (Kreis Olpe)

- unter 350 (14)
- 350 bis unter 480 (16)
- 480 bis unter 610 (14)
- 610 bis unter 740 (6)
- 740 und mehr (3)

3.5 Minijobs

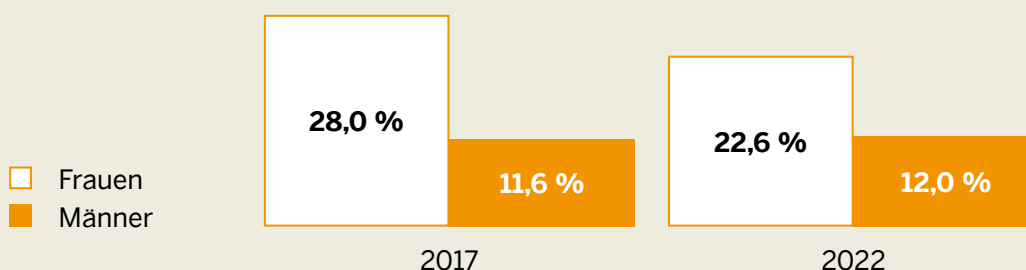
Definition	Relation der geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 30 bis unter 55 Jahren nach Geschlecht (Minijobquote).
Methodische Hinweise	Betrachtet werden ausschließlich Beschäftigte (am Wohnort) im Alter von 30 bis unter 55 Jahren (Kernerwerbsphase). Zu den geringfügig Beschäftigten zählen geringfügig entlohnte Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden auch als »Minijobs« bezeichnet. Zur Definition der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vgl. Indikator 3.3.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik 2017 und 2022 (jeweils zum 31.12.).

Der Indikator zeigt, wie viele Minijobberinnen bzw. Minijobber auf 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen bzw. Männer in der Kernerwerbsphase kommen. Er gibt Hinweise auf:

- geringfügige Beschäftigung als frauentypische Beschäftigungsform (modifiziertes Ernährermodell mit Hinzuverdienst der Frau),
- Unterschiede in der Arbeitsteilung in der Kernerwerbsphase nach Geschlecht.

Minijobquote* der Beschäftigten im Alter von 30 bis unter 55 Jahren in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2017 und 31.12.2022 nach Geschlecht in Prozent

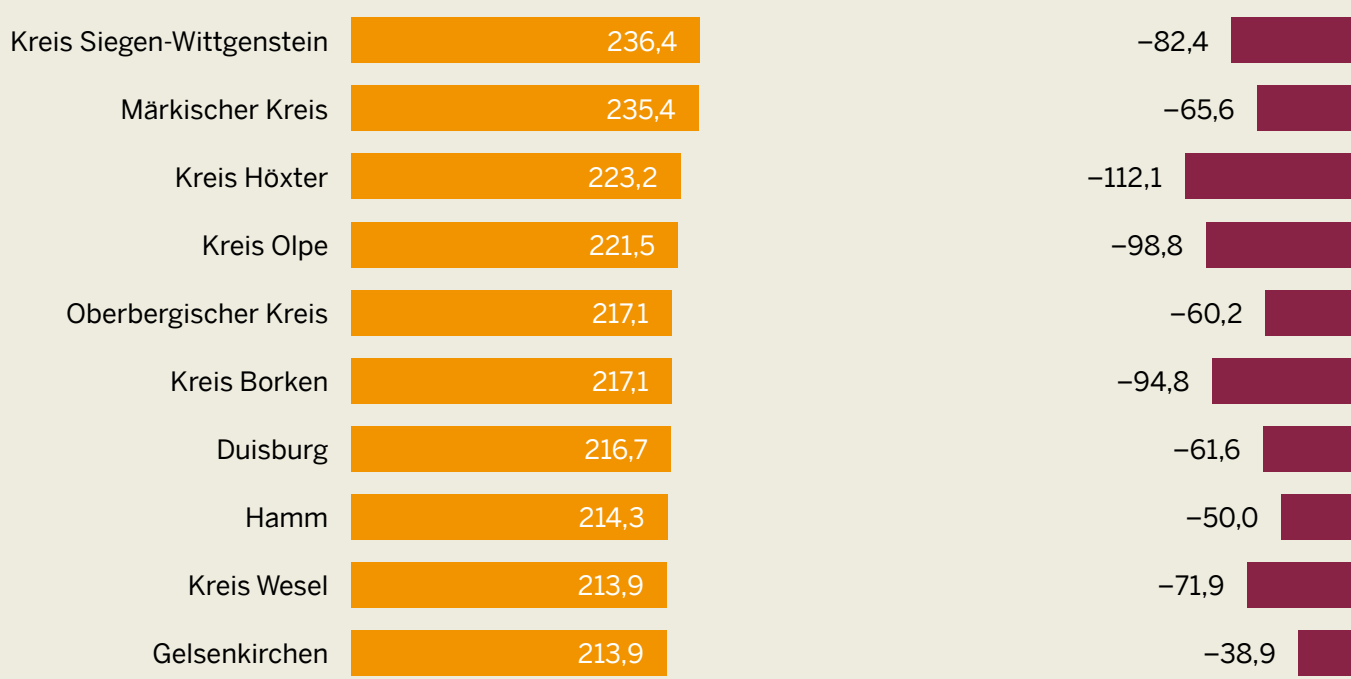


* Relation der geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in %

Zum Jahresende 2022 kamen in Nordrhein-Westfalen auf 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen im Alter von 30 bis unter 55 Jahren 22,6 geringfügig Beschäftigte. Bei den Männern betrug die Minijobquote 12,0 Prozent. Die Minijobquote der Frauen lag damit deutlich über der der Männer (Indexwert 2022: 188,3). Gegenüber 2017 hat sich die Minijobquote der Frauen verringert, während die Minijobquote der Männer leicht gestiegen ist. Der Abstand zwischen der Quote der Frauen und der Männer war rückläufig (Indexwert 2017: 241,4).

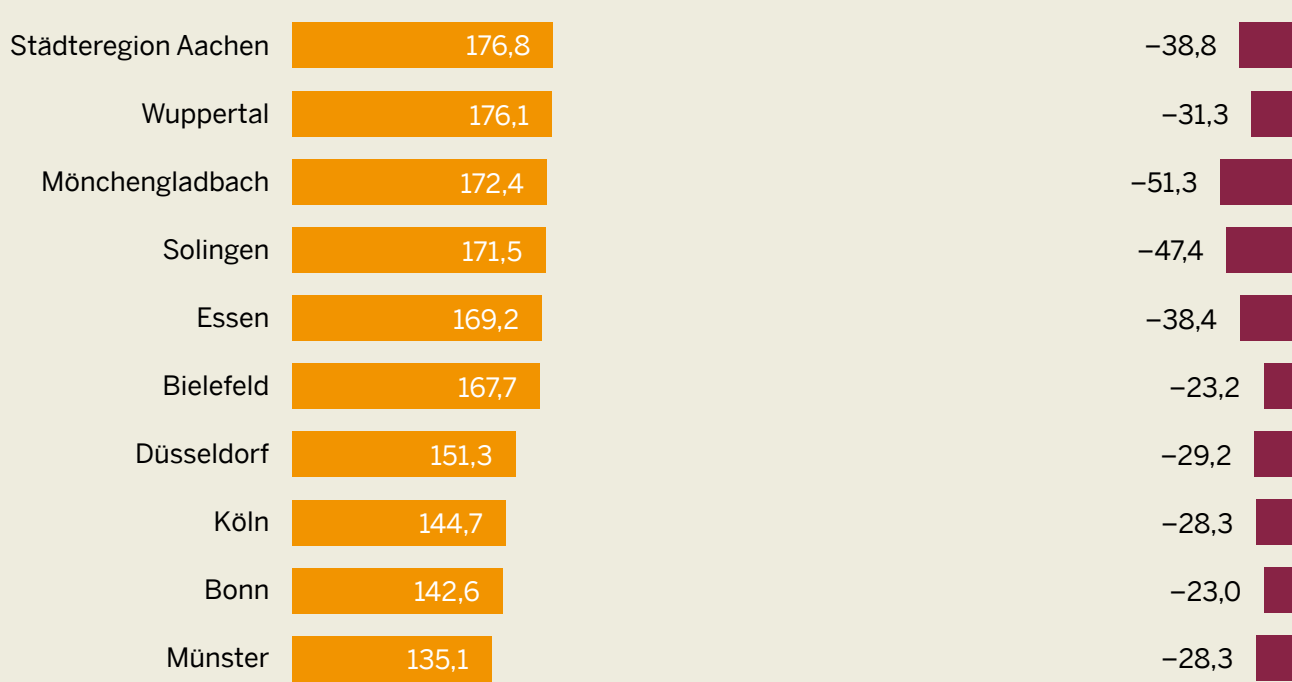
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Minijobquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



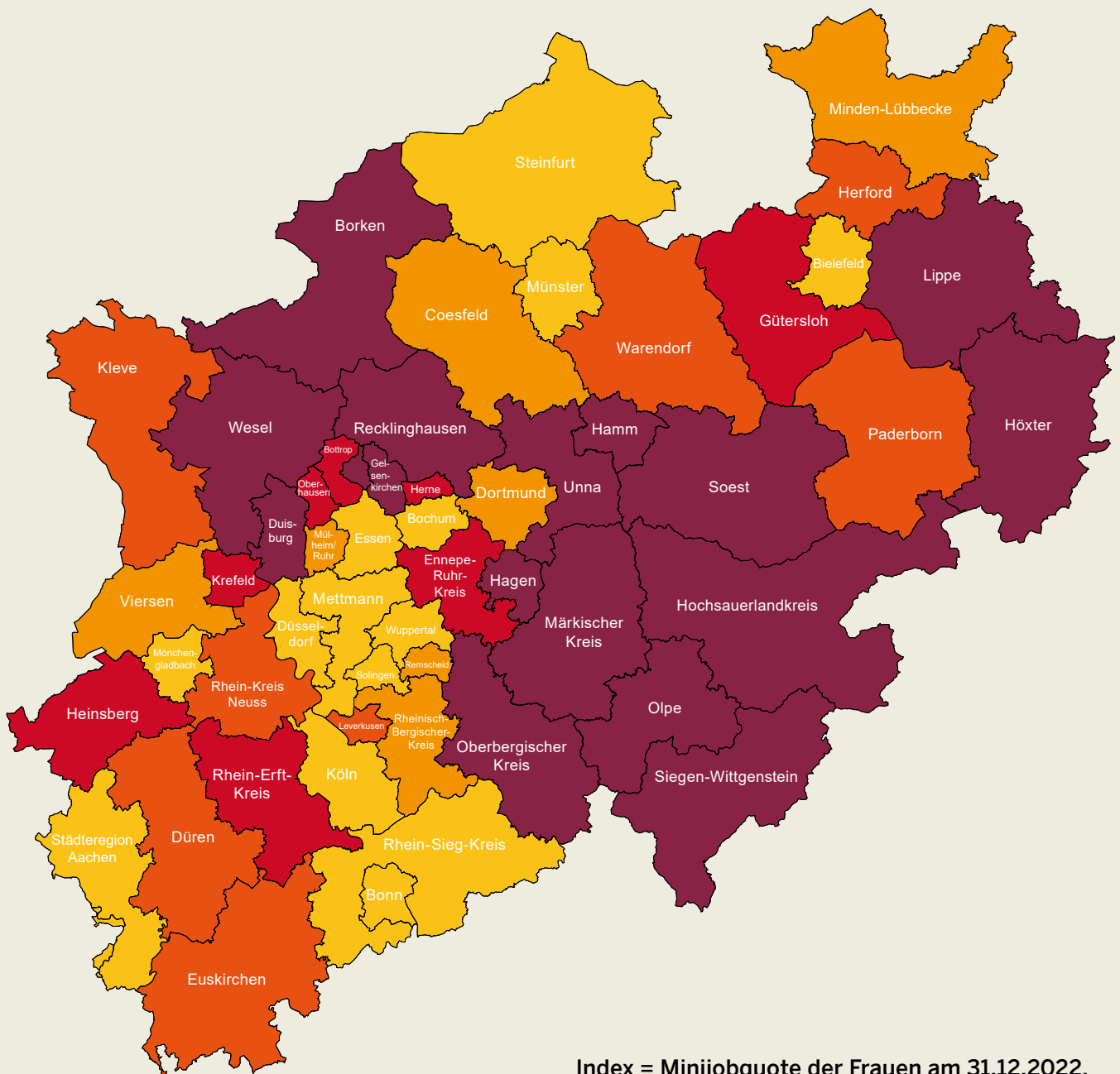
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Minijobquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



* Index = Minijobquote der Frauen am 31.12.2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird

Minijobquote der Beschäftigten im Alter von 30 bis unter 55 Jahren in Nordrhein-Westfalen 2022 (Indexwert)



Index = Minijobquote der Frauen am 31.12.2022,
wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird
(Anzahl der Kreise)

- unter 184 (14)
- 184 bis unter 191 (7)
- 191 bis unter 198 (8)
- 198 bis unter 205 (8)
- 205 und mehr (16)

Minimum: 135,1 (Münster)
Landesdurchschnitt: 188,3
Maximum: 236,4 (Siegen-Wittgenstein)

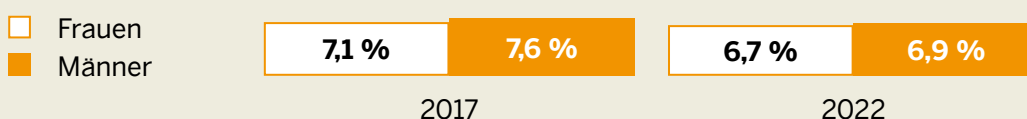
3.6 Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern

Definition	Prozentualer Anteil von Arbeitslosen an allen zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht (Arbeitslosenquote).
Methodische Hinweise	Arbeitslose sind Personen, • die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, • eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen, • den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeiten dürfen, arbeitsfähig und -bereit sind, • nicht jünger als 15 Jahren sind, die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben, in Deutschland wohnen und • sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben. Die Arbeitslosenquote gibt den prozentualen Anteil der registrierten Arbeitslosen an allen zivilen Erwerbspersonen (Arbeitslose, sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte ohne Soldatinnen und Soldaten, Selbständige und mithelfende Familienangehörige) wieder.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik 2017 und 2022 (jeweils Jahresdurchschnitt).

Der Indikator zeigt die Arbeitslosenquote nach Geschlecht. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass sich nicht erwerbstätige Frauen mit Erwerbswunsch häufiger als Männer vom Arbeitsmarkt zurückziehen, sich nicht arbeitslos melden und dementsprechend nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst werden.

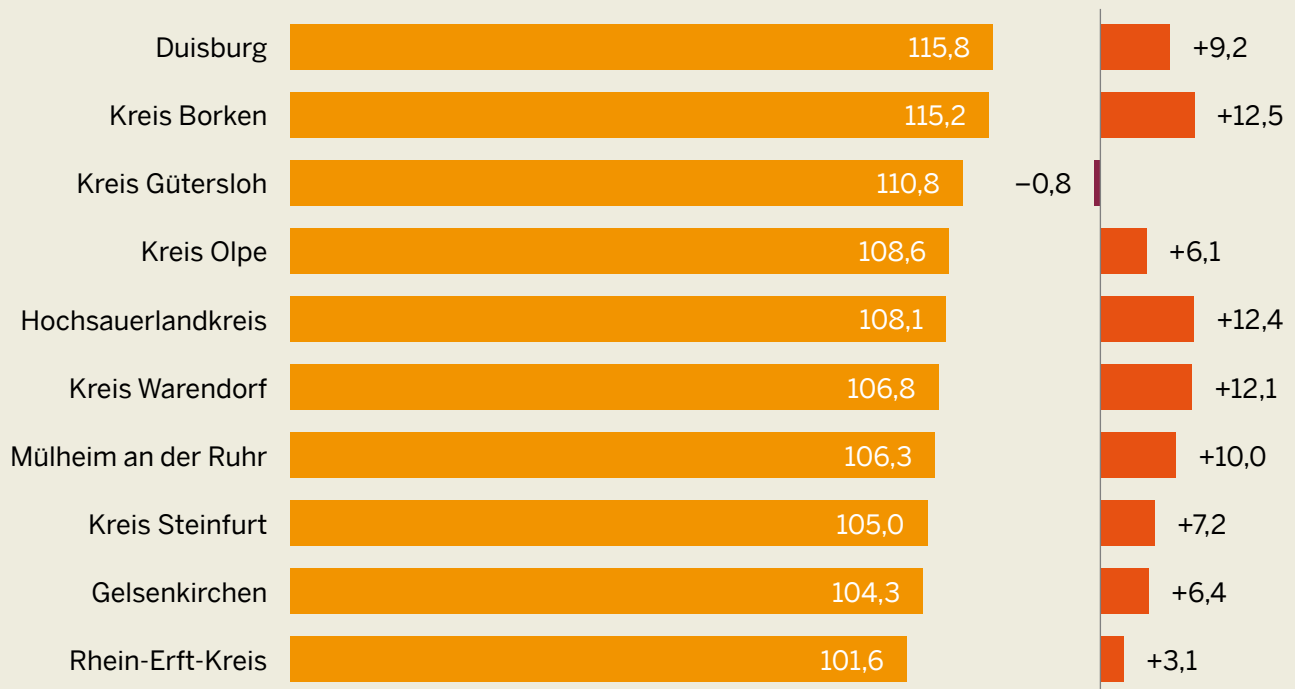
Arbeitslosenquote in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht in Prozent



2022 betrug die Arbeitslosenquote der Frauen 6,7 Prozent, die der Männer 6,9 Prozent. Damit lag die Quote der Frauen um 2,9 Prozent unter der Quote der Männer (Indexwert 2022: 97,1). Gegenüber 2017 hat sich sowohl die Arbeitslosenquote der Frauen als auch die der Männer verringert. 2017 lag die Quote der Frauen bei 7,1 Prozent und die Quote der Männer bei 7,6 Prozent (Indexwert 2017: 93,4).

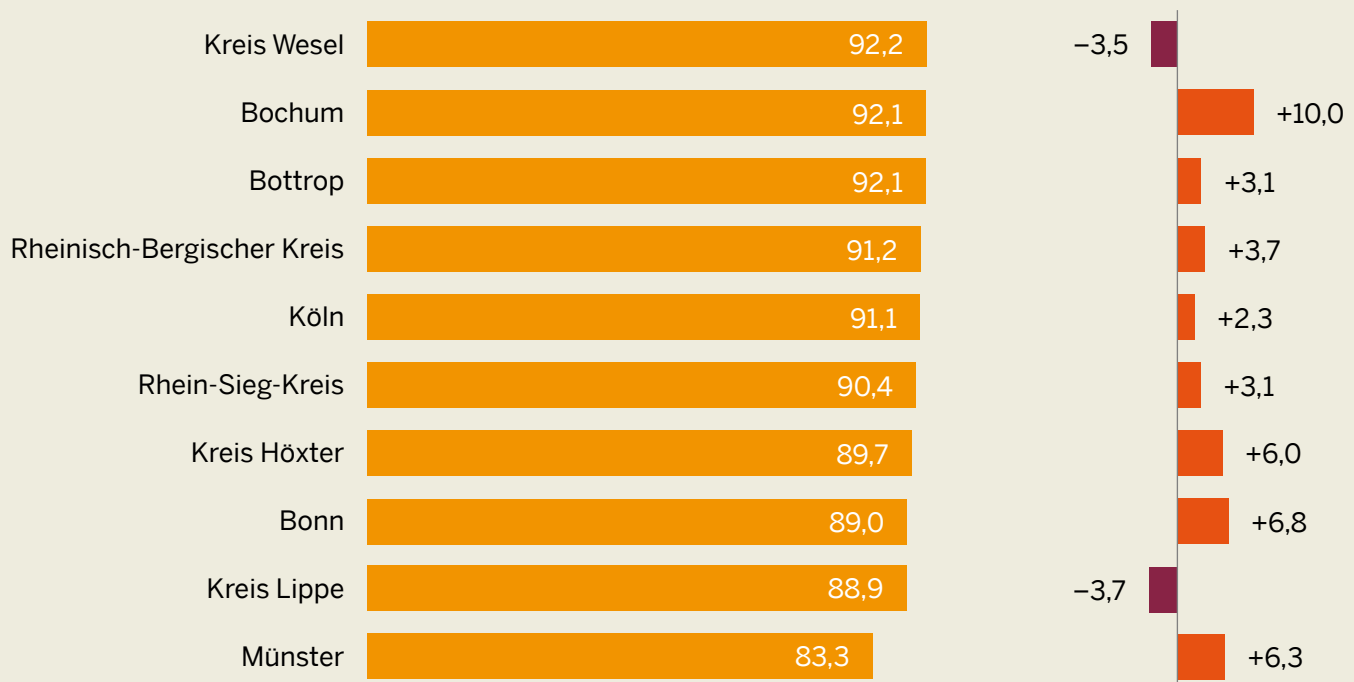
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Arbeitslosenquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Arbeitslosenquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



* Index = Arbeitslosenquote der Frauen 2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird

Arbeitslosenquote in Nordrhein-Westfalen 2022 (Indexwert)



Index = Arbeitslosenquote der Frauen 2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird (Anzahl der Kreise)

- unter 84 (1)
- 84 bis unter 91 (4)
- 91 bis unter 98 (25)
- 98 bis unter 105 (15)
- 105 und mehr (8)

Minimum: 83,3 (Münster)
 Landesdurchschnitt: 97,1
 Maximum: 115,8 (Duisburg)

3.7 Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen und Männern

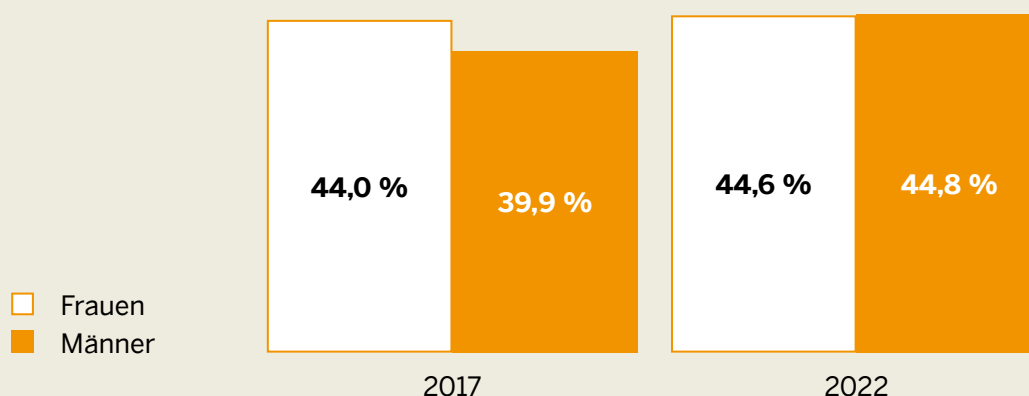
Definition	Prozentualer Anteil von Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen nach Geschlecht.
Methodische Hinweise	Als Langzeitarbeitslose gelten nach § 18 Abs. 1 SGB III alle Arbeitslosen (vgl. Indikator 3.6), die ein Jahr (hier: 364 Tage) oder länger bei der Bundesagentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II arbeitslos gemeldet sind.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik 2017 und 2022 (jeweils Jahresdurchschnitt).

Der Indikator zeigt den Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen nach Geschlecht. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass nicht erwerbstätige Frauen mit Erwerbswunsch sich häufiger als Männer vom Arbeitsmarkt zurückziehen, sich nicht arbeitslos melden und dementsprechend nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst werden. Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Unterschiede bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt nach Geschlecht, z. B. aufgrund von Schwierigkeiten (insbesondere für Alleinerziehende), eine Tätigkeit zu finden, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.

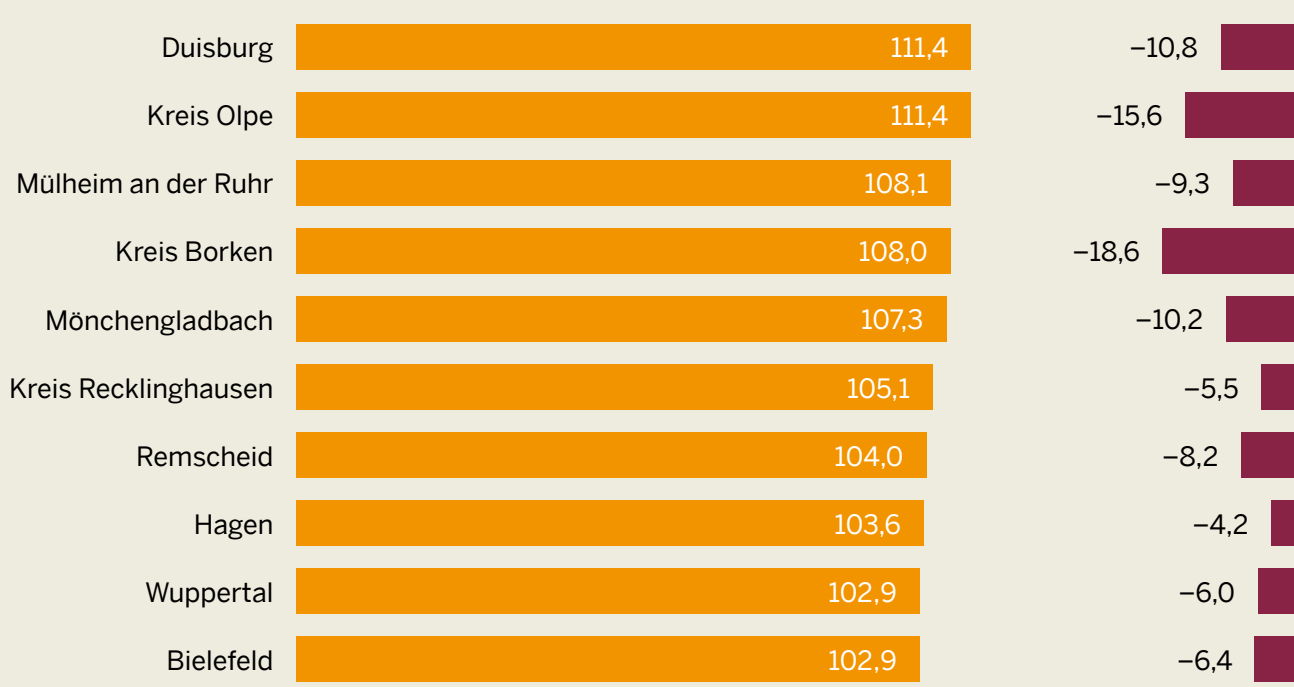
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht in Prozent



Im Jahr 2022 waren 44,6 Prozent der weiblichen Arbeitslosen bereits ein Jahr oder länger arbeitslos gemeldet. Bei den arbeitslosen Männern lag der entsprechende Anteil bei 44,8 Prozent. Damit lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen bei den Frauen um 0,4 Prozent unter dem der Männer (Indexwert 2022: 99,6). Gegenüber 2017 hat sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen bei den Frauen ein wenig und bei den Männern deutlich erhöht. Der Abstand der Quote der Frauen zur Quote der Männer hat sich dabei deutlich verringert (Indexwert 2017: 110,3).

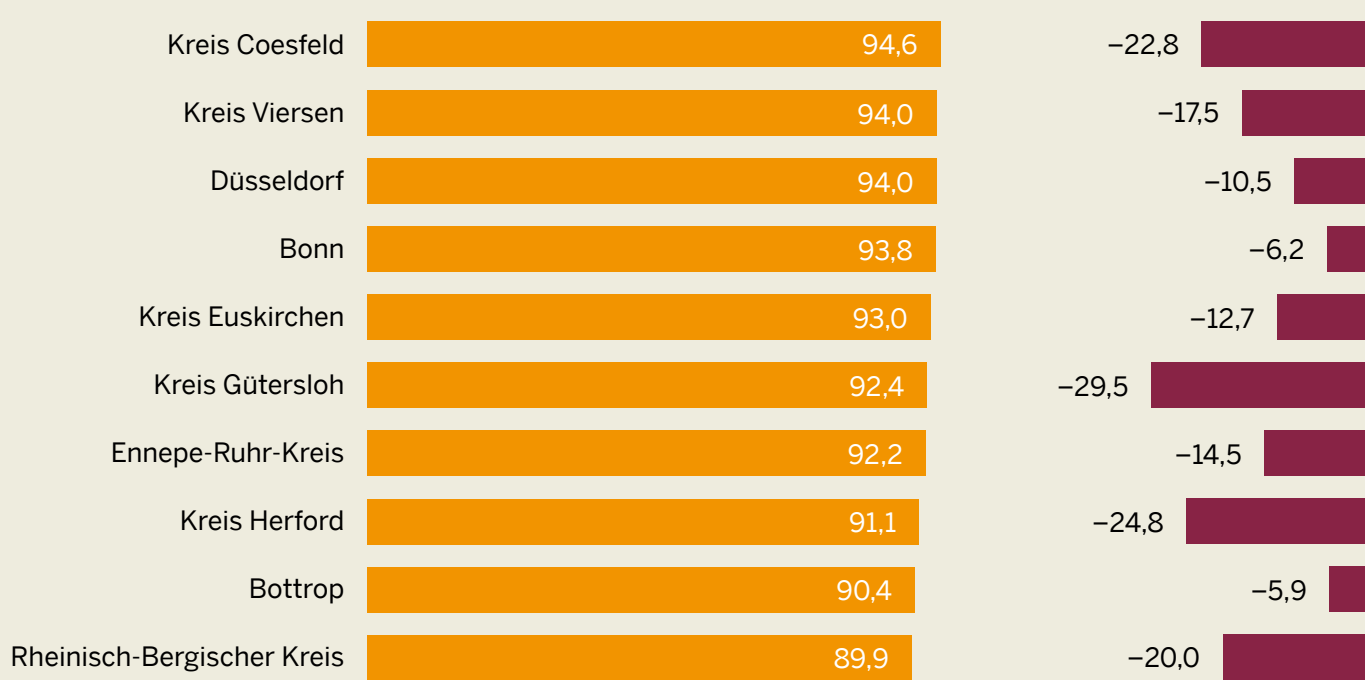
**Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten
zum Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen* in
Nordrhein-Westfalen 2022**

**Veränderung der
Indexwerte zu 2017**



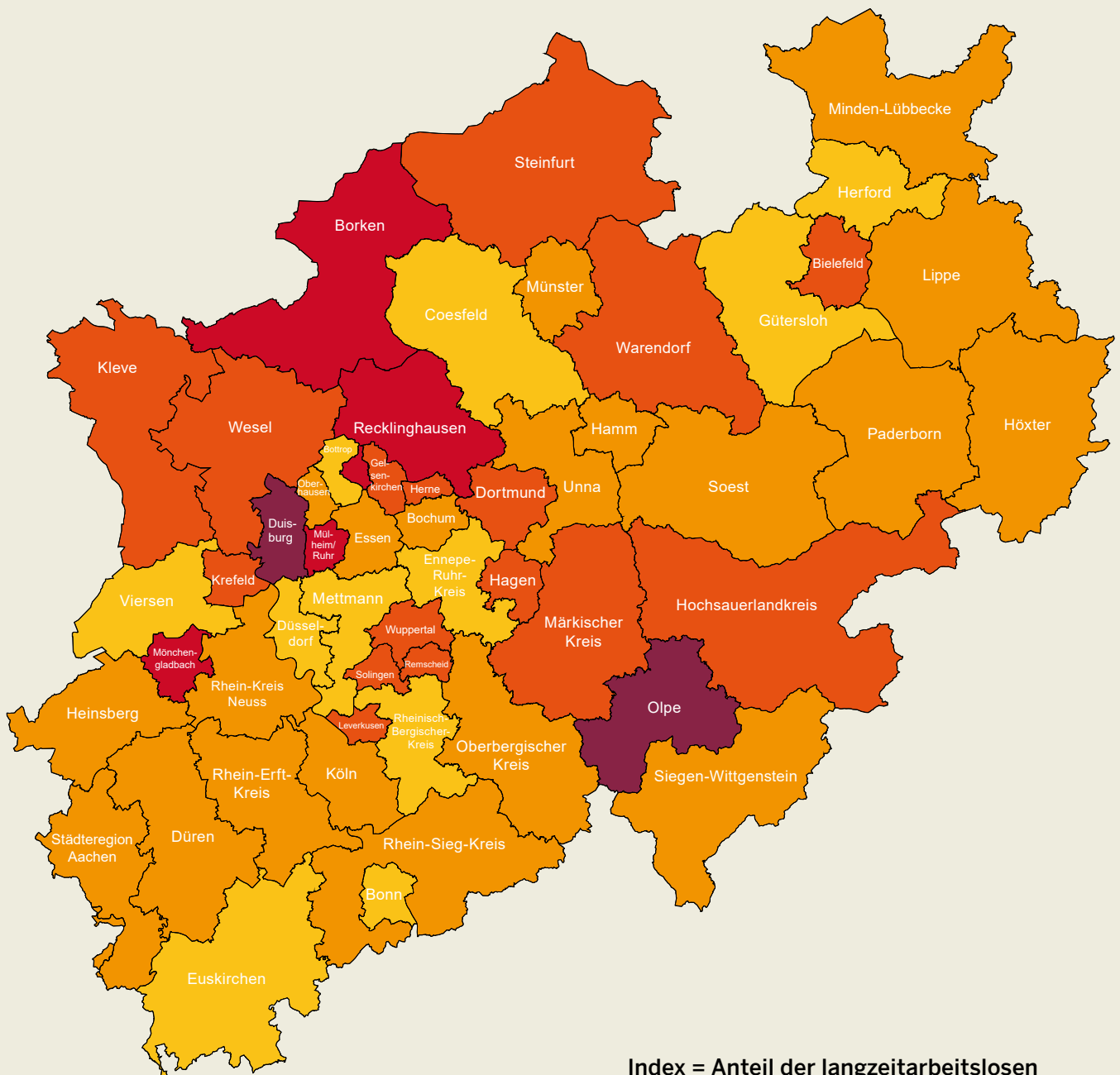
**Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten
zum Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen* in
Nordrhein-Westfalen 2022**

**Veränderung der
Indexwerte zu 2017**



* Index = Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen an allen arbeitslosen Frauen, wenn der Anteil der langzeitarbeitslosen Männer = 100 gesetzt wird

Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen 2022 (Indexwert)



Index = Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen an allen arbeitslosen Frauen 2022, wenn der Anteil der Männer = 100 gesetzt wird (Anzahl der Kreise)

Minimum: 89,9 (Rheinisch-Bergischer Kreis)
 Landesdurchschnitt: 99,6
 Maximum: 111,4 (Kreis Olpe und Duisburg)

- unter 95 (11)
- 95 bis unter 98 (20)
- 98 bis unter 101 (16)
- 101 bis unter 104 (4)
- 104 und mehr (2)

3.8 Verdienstunterschiede

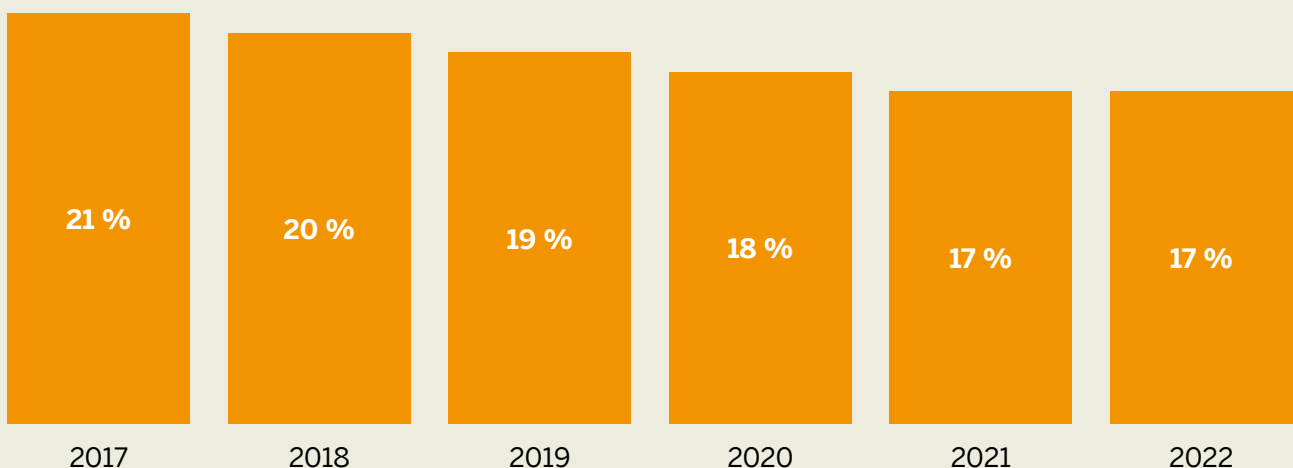
Definition	Prozentualer Abstand des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts der Frauen zu dem der Männer (Gender Pay Gap).
Methodische Hinweise	Zur Ermittlung des Gender Pay Gaps wird der Bruttostundenverdienst der abhängig Beschäftigten (in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten) herangezogen (ohne die Wirtschaftszweige »Land- und Forstwirtschaft, Fischerei«, »Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung«, »Private Haushalte« und »Exterritoriale Organisationen und Körperschaften«). Dargestellt wird der Abstand zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Frauen zu dem der Männer als prozentualer Anteil vom Bruttostundenverdienst der Männer (ohne Nachkommastelle). Betrachtet wird der unbereinigte Gender Pay Gap, der die verschiedenen Ursachen des Lohnunterschieds unberücksichtigt lässt.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung Erhebung 2014 und 2018, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

Der Indikator beschreibt den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Ursachen hierfür können insbesondere sein:

- Berufswahlverhalten nach Geschlecht,
- stärkere Verbreitung von diskontinuierlichen Berufsverläufen und Teilzeitbeschäftigung bei Frauen aufgrund der Übernahme von Familienaufgaben (Kinder/Pflege),
- niedrigere Stundenverdienste in frauentypischen Berufen bzw. Betrieben mit hohem Frauenanteil sowie für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte,
- Unterschiede bei den Aufstiegschancen nach Geschlecht (sog. »gläserne Decke«) und damit geringere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen mit höheren Verdiensten,
- Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei frei auszuhandelnden Gehaltsbestandteilen nach Geschlecht,
- mangelnde Transparenz bei Eingruppierungen.

Verdienstabstand* zwischen Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen 2017 bis 2022 in Prozent**



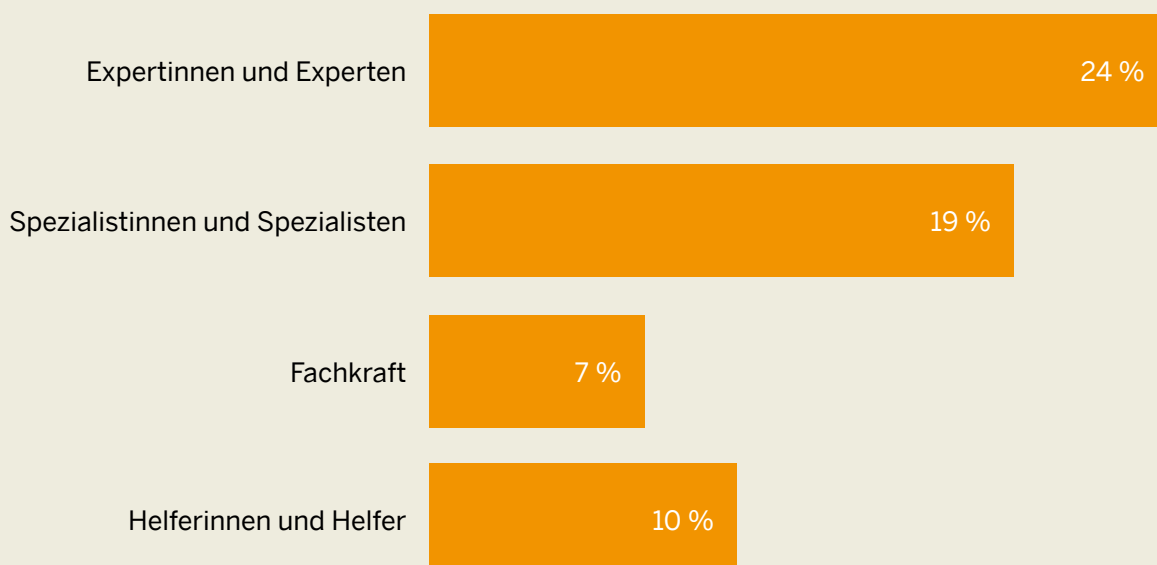
* in Prozent der Bruttostundenverdienste der Männer – ** ab 2019 vorläufige Werte

Die Verdienstdifferenz zwischen Frauen und Männern lag 2022 im Landesdurchschnitt bei 17 Prozent, d. h. Frauen verdienten gemessen am Bruttostundenlohn im Durchschnitt 17 Prozent weniger als Männer. Gegenüber 2017 verringerte sich der Abstand damit um 4 Prozentpunkte.

Eine der Ursachen für den Verdienstabstand ist in der unterschiedlichen Verteilung der Frauen und Männer auf die Positionen in der betrieblichen Hierarchie bzw. auf die Anforderungsniveaus zu sehen (vgl. z. B. Indikator 3.10). Aber auch innerhalb von Positionen mit gleichem Anforderungsniveau ist ein Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen.

Dabei zeigt sich, dass in Positionen mit hochkomplexen oder schwierigen Tätigkeiten, darunter mit Leitungs- und Führungsaufgaben, der Verdienstabstand sogar überdurchschnittlich ausfällt. So lag 2022 der Verdienstabstand bei den Beschäftigten mit Positionen im Anforderungsniveau »Expertinnen und Experten« bei 24 Prozent. Weibliche Fachkräfte verdienten im Durchschnitt 7 Prozent weniger als männliche Fachkräfte. In dieser Gruppe fiel der Verdienstabstand am niedrigsten aus.

Verdienstabstand* zwischen Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen 2022 nach Anforderungsniveau in Prozent



* in Prozent der Bruttostundenverdienste der Männer

3.9 Niedriglohnquote

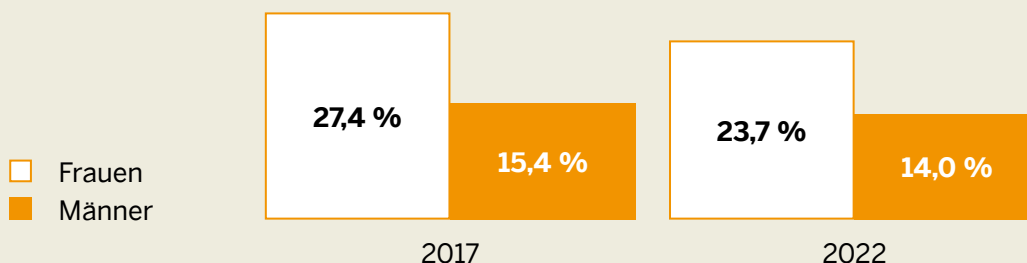
Definition	Prozentualer Anteil von Beschäftigten im unteren Entgeltbereich an den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht (Niedriglohnquote).
Methodische Hinweise	Dargestellt wird der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am Wohnort im unteren Entgeltbereich an allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit Angabe zum Entgelt. Als beschäftigt im unteren Entgeltbereich gilt hier, wer weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland erzielt (Schwelle des unteren Entgeltbereichs). Der Median ist der Wert, der eine der Größe nach geordnete Reihe von Messwerten halbiert. Den Berechnungen liegt das Bruttomonatsentgelt (inkl. Sonderzahlungen) zugrunde. Zu beachten ist, dass geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte, bei denen Frauen überrepräsentiert sind (vgl. Indikator 3.4 und Indikator 3.5), hier nicht berücksichtigt werden.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik 2017 und 2022 (jeweils zum 31.12.).

Der Indikator zeigt die Unterschiede in der Verbreitung von Niedriglöhnen bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf:

- stärkere Verbreitung von Niedriglöhnen in weiblich dominierten Berufen bzw. Betrieben,
- höhere Bereitschaft von Frauen, eine Beschäftigung im Niedriglohnbereich anzunehmen, z. B. aufgrund eingeschränkter zeitlicher und räumlicher Flexibilität der Frauen, die Betreuungsaufgaben (Kinder/Pflege) übernehmen.

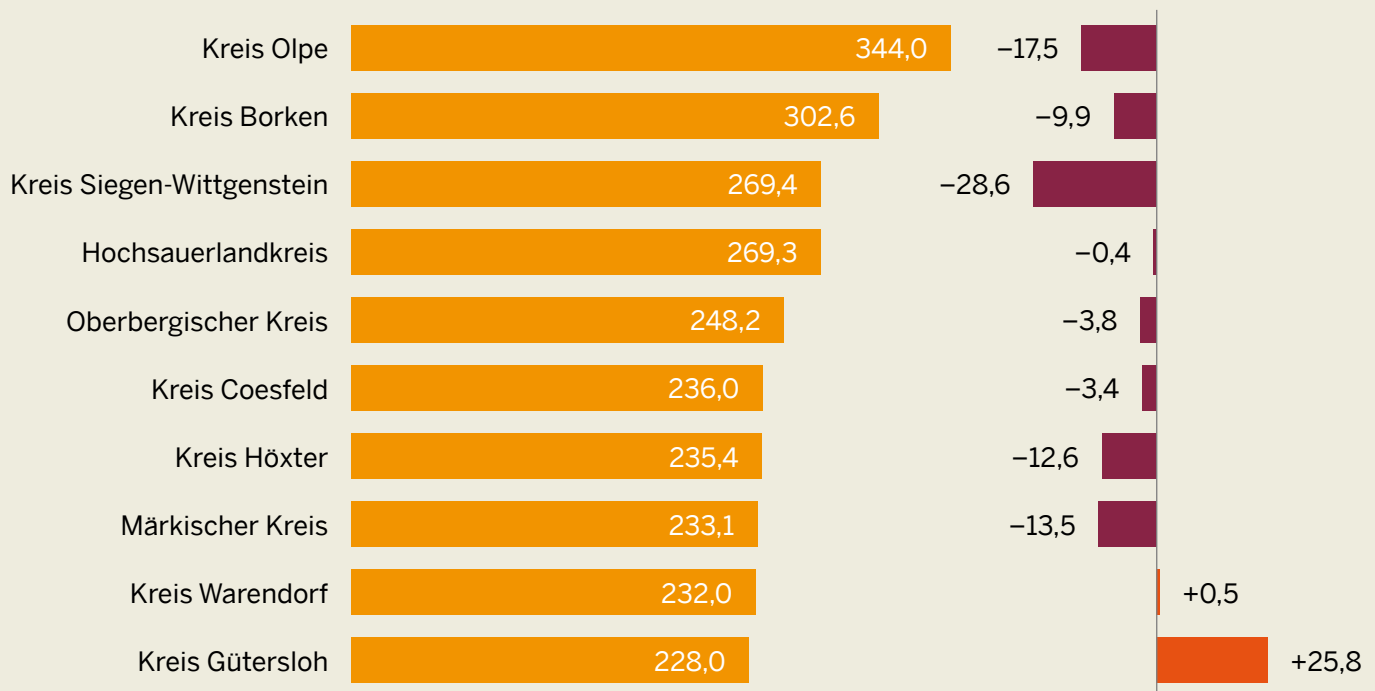
Niedriglohnquote in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2017 und am 31.12.2022 nach Geschlecht in Prozent



Ende 2022 bezogen 23,7 Prozent der weiblichen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten einen Niedriglohn. Bei den Männern lag der entsprechende Anteil deutlich niedriger (14,0 Prozent; Indexwert 2022: 169,3). Gegenüber 2017 ist sowohl die Niedriglohnquote der Frauen als auch die der Männer gesunken. Der Abstand zwischen beiden Quoten hat sich im Vergleich zu 2017 verringert (Indexwert 2017: 177,9).

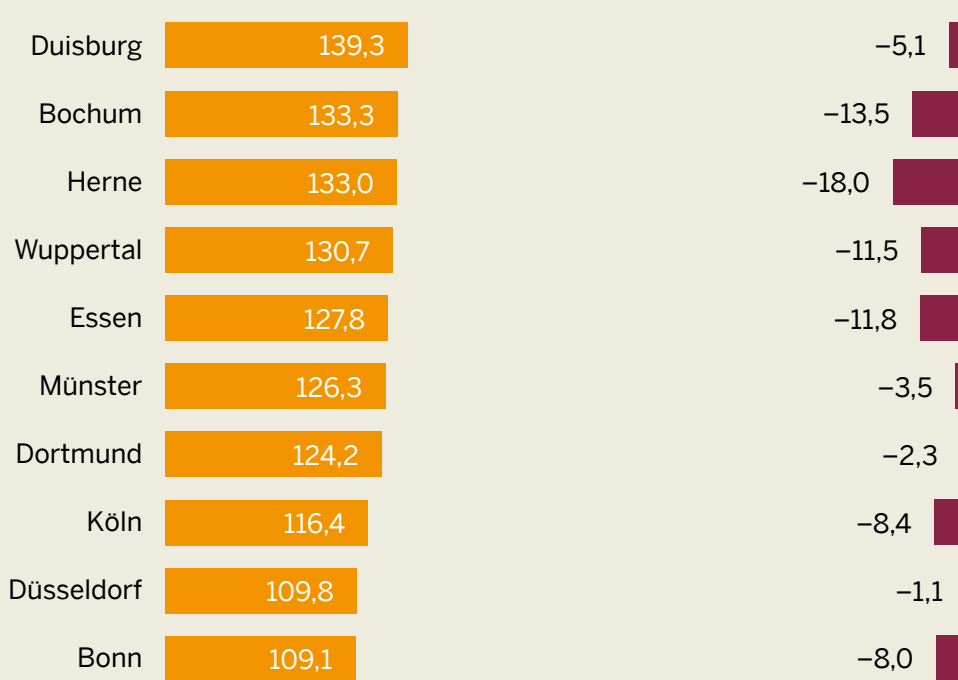
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Niedriglohnquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



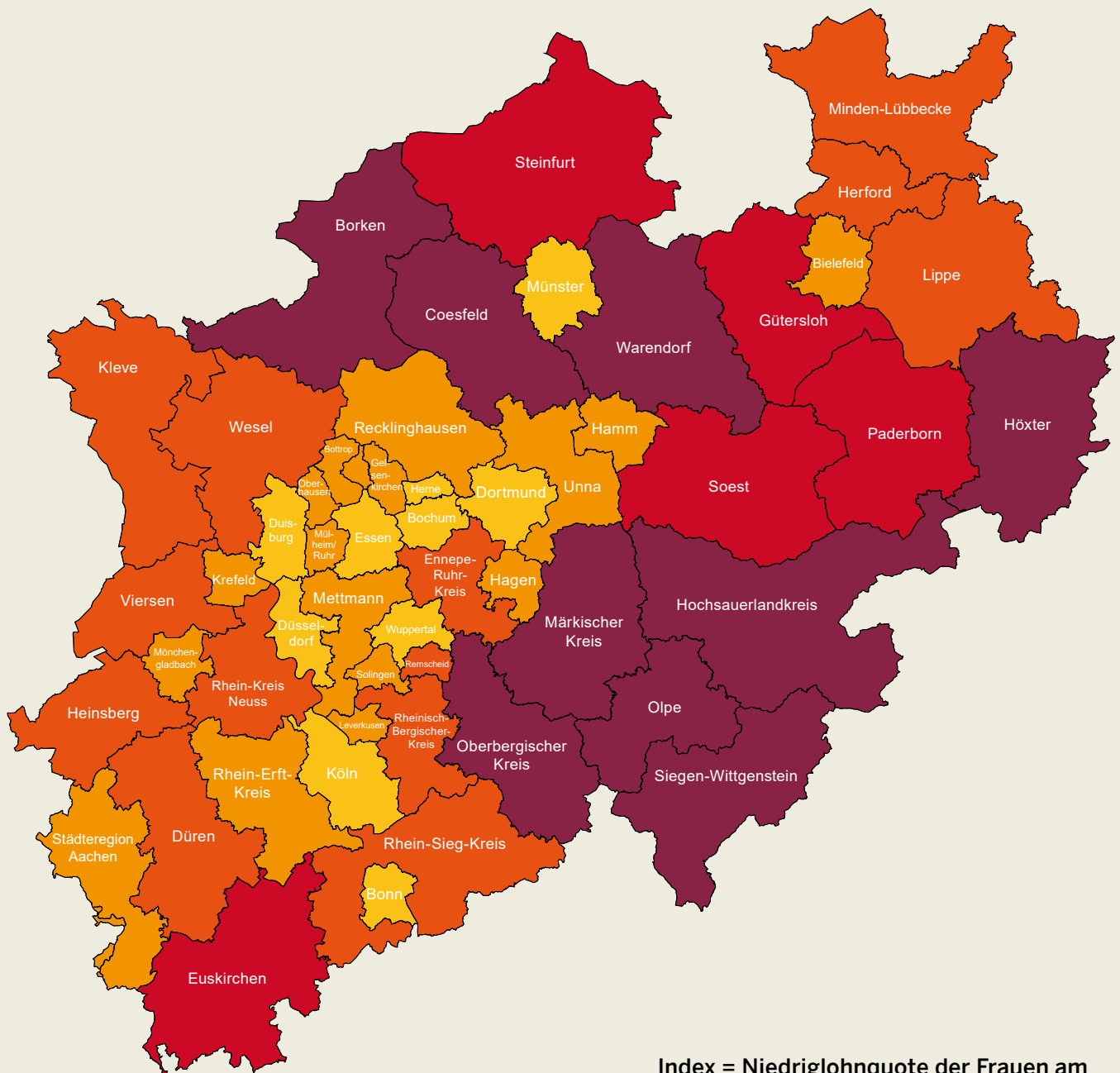
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Niedriglohnquote* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



* Index: Niedriglohnquote der Frauen am 31.12.2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Niedriglohnquote in Nordrhein-Westfalen 2022 (Indexwert)



Index = Niedriglohnquote der Frauen am 31.12.2022, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird (Anzahl der Kreise)

- unter 140 (10)
- 140 bis unter 170 (16)
- 170 bis unter 200 (13)
- 200 bis unter 230 (5)
- 230 und mehr (9)

Minimum: 109,1 (Bonn)
 Landesdurchschnitt: 169,3
 Maximum: 344,0 (Kreis Olpe)

3.10 Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Definition	Prozentualer Anteil der Frauen an den abhängig Beschäftigten in Führungspositionen in der Privatwirtschaft getrennt nach Betriebsgröße.
Methodische Hinweise	Erfasst werden abhängig Erwerbstätige in der Privatwirtschaft, die als Führungskräfte tätig sind. Zu den Führungskräften zählen Erwerbstätige in einem Beruf, der nach der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) in die Hauptgruppe 1 »Führungskräfte« fällt. Dazu zählen Geschäftsführung, Vorstände, Abteilungsleitungen, etc. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« werden zufällig dem männlichen und weiblichen Geschlecht zugeordnet. Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit den früheren Erhebungsjahren vergleichbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Informationsseite des Statistischen Bundesamtes (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html).

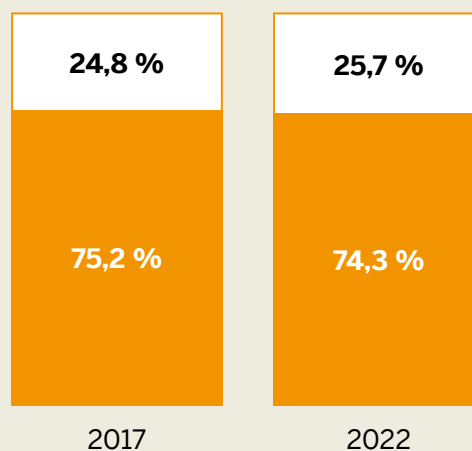
Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2017 und 2022 (Endergebnisse).

Der Indikator steht für die Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben in der Privatwirtschaft. Er gibt Hinweise auf:

- die Verbreitung einer Unternehmenskultur, die Frauen den Aufstieg in Führungspositionen ermöglicht,
- die Bereitschaft von Frauen, Führungspositionen in der Privatwirtschaft zu übernehmen.

Abhängig Beschäftigte in Führungspositionen in der Privatwirtschaft in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht in Prozent

□ Frauen
■ Männer

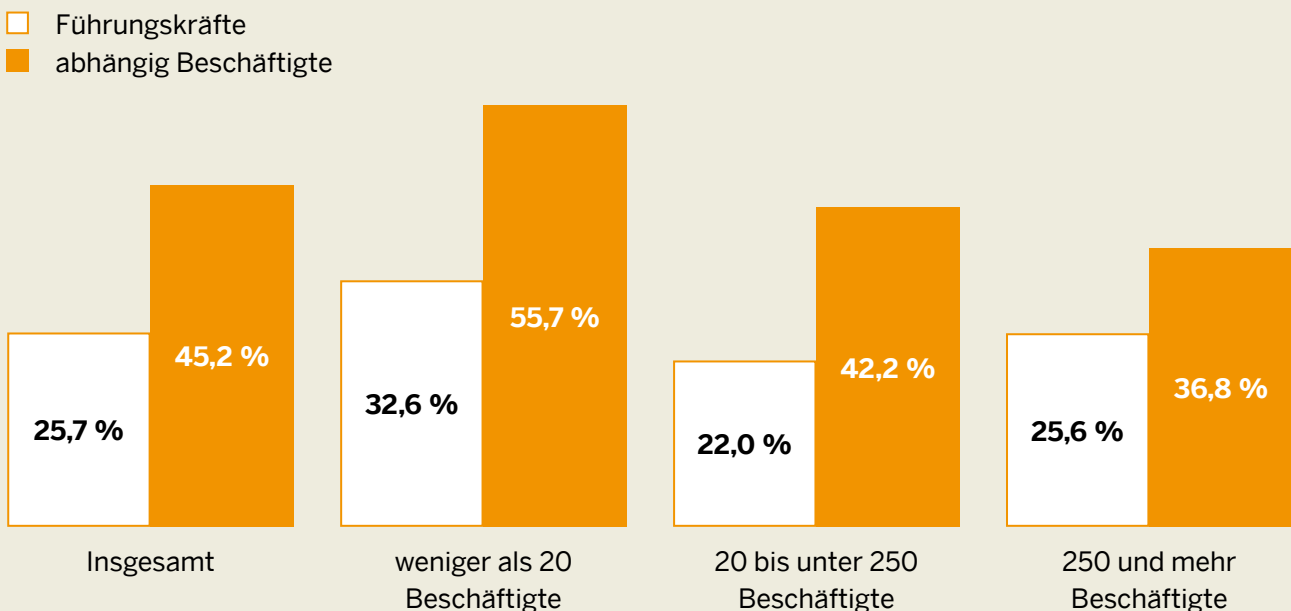


Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil an den Führungskräften in der Privatwirtschaft bei 25,7 Prozent und damit leicht höher als im Jahr 2017 (24,8 Prozent). Zum Vergleich: Der Anteil der Frauen an den abhängig Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft insgesamt lag 2022 bei 45,2 Prozent (2017: 45,3 Prozent).

In Kleinbetrieben ist der Anteil der Frauen, die Führungspositionen besetzen, überdurchschnittlich hoch. So sind in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten 32,6 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Dies hängt auch damit zusammen, dass der Frauenanteil an den abhängig Beschäftigten in kleinen Betrieben deutlich höher ist als in den größeren Betrieben. So waren 2022 in Betrieben der Privatwirtschaft mit weniger als 20 Beschäftigten 55,7 Prozent der abhängig Beschäftigten weiblich. In den größeren Betrieben ist der Frauenanteil dagegen unterdurchschnittlich.

In Betrieben mit 20 bis unter 250 Beschäftigten lag der Frauenanteil an den Führungskräften bei 22,0 Prozent. In größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten waren anteilig etwas mehr Frauen in Führungspositionen (25,6 Prozent).

Anteil der Frauen an den abhängig Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft mit Führungspositionen und insgesamt in Nordrhein-Westfalen 2022 nach Betriebsgrößenklassen in Prozent



3.11 Existenzgründungen

Definition	Prozentualer Anteil von Frauen an den Personen, die eine Neugründung angezeigt haben.
Methodische Hinweise	Gezählt werden die anzeigepflichtigen Personen, die eine Neugründung vorgenommen haben. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu beachten, dass nicht in allen Fällen, in denen eine Neugründung angezeigt wird, das Gewerbe auch tatsächlich ausgeübt wird. Ausgenommen von der Anzeigepflicht sind die sog. Urproduktion (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Garten- und Weinbau sowie Bergbau), die freien Berufe (Ärztinnen und Ärzte, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte etc.), Versicherungsunternehmen und die Verwaltung eigenen Vermögens. Für die branchenspezifische Darstellung wurde die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (2-Steller) des Statistischen Bundesamts verwendet.⁴

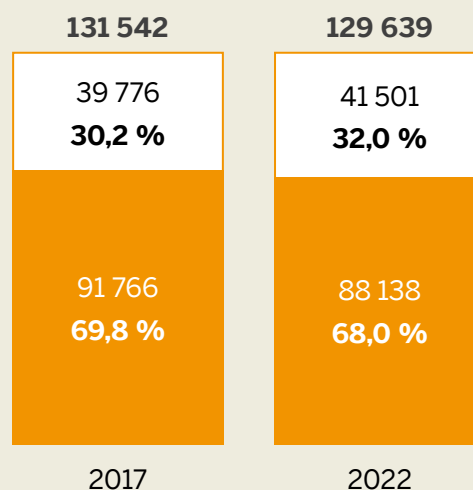
Datenquelle: IT.NRW, Gewerbeanzeigenstatistik 2017 und 2022.

Der Indikator steht für die Beteiligung von Frauen an Existenzgründungen. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede in den gründungsbeeinflussenden Rahmenbedingungen nach Geschlecht,
- Unterschiede bezüglich des Interesses an einer Existenzgründung nach Geschlecht.

Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht der anzeigepflichtigen Person

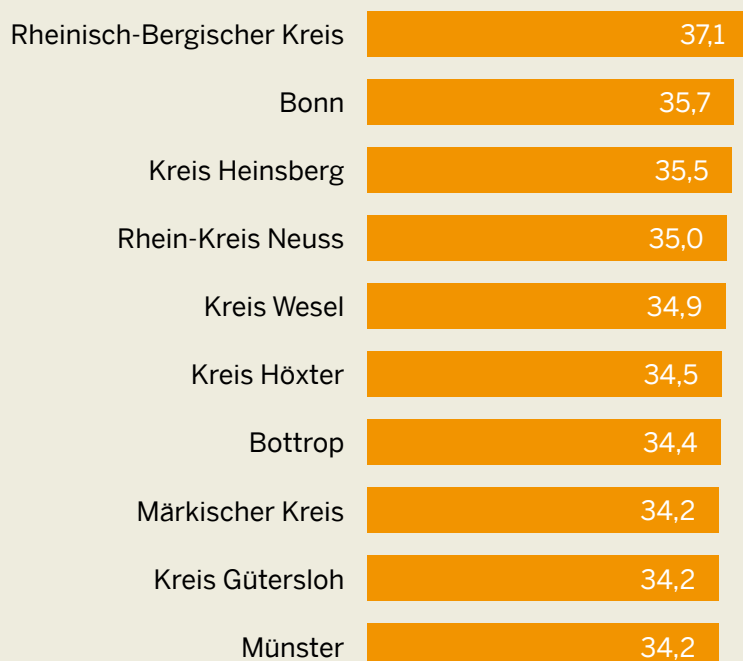
□ Frauen
■ Männer



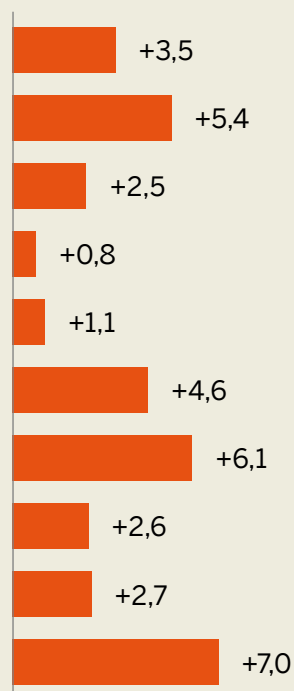
Im Jahr 2022 wurden von 129 639 Neugründungen 41 501 von Frauen angezeigt. Dies entspricht einem Anteil von 32,0 Prozent. Damit lag der Frauenanteil an den Existenzgründungen über dem Niveau des Jahres 2017 (30,2 Prozent). Der niedrigste Frauenanteil war mit 25,7 Prozent in Herne und der höchste im Rheinisch-Bergischen Kreis mit 37,1 Prozent zu verzeichnen.

⁴ Siehe <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html>.

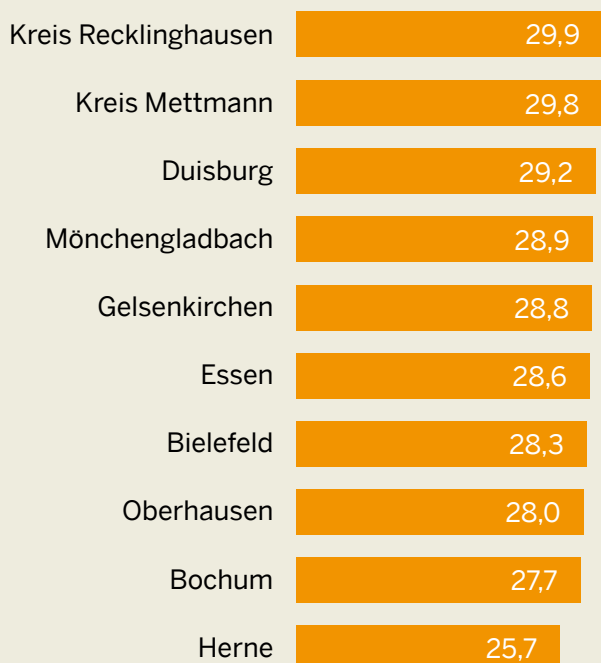
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Frauenanteilen an Gewerbetreibenden mit Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



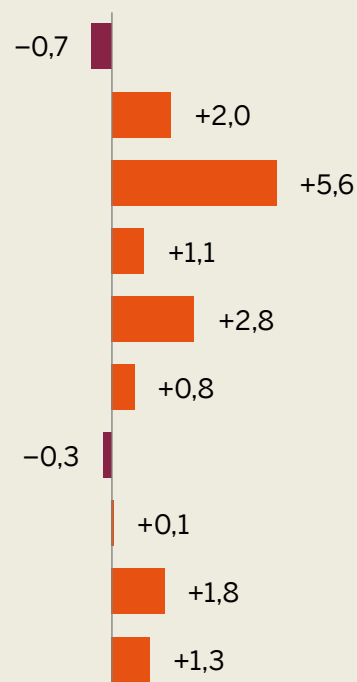
Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



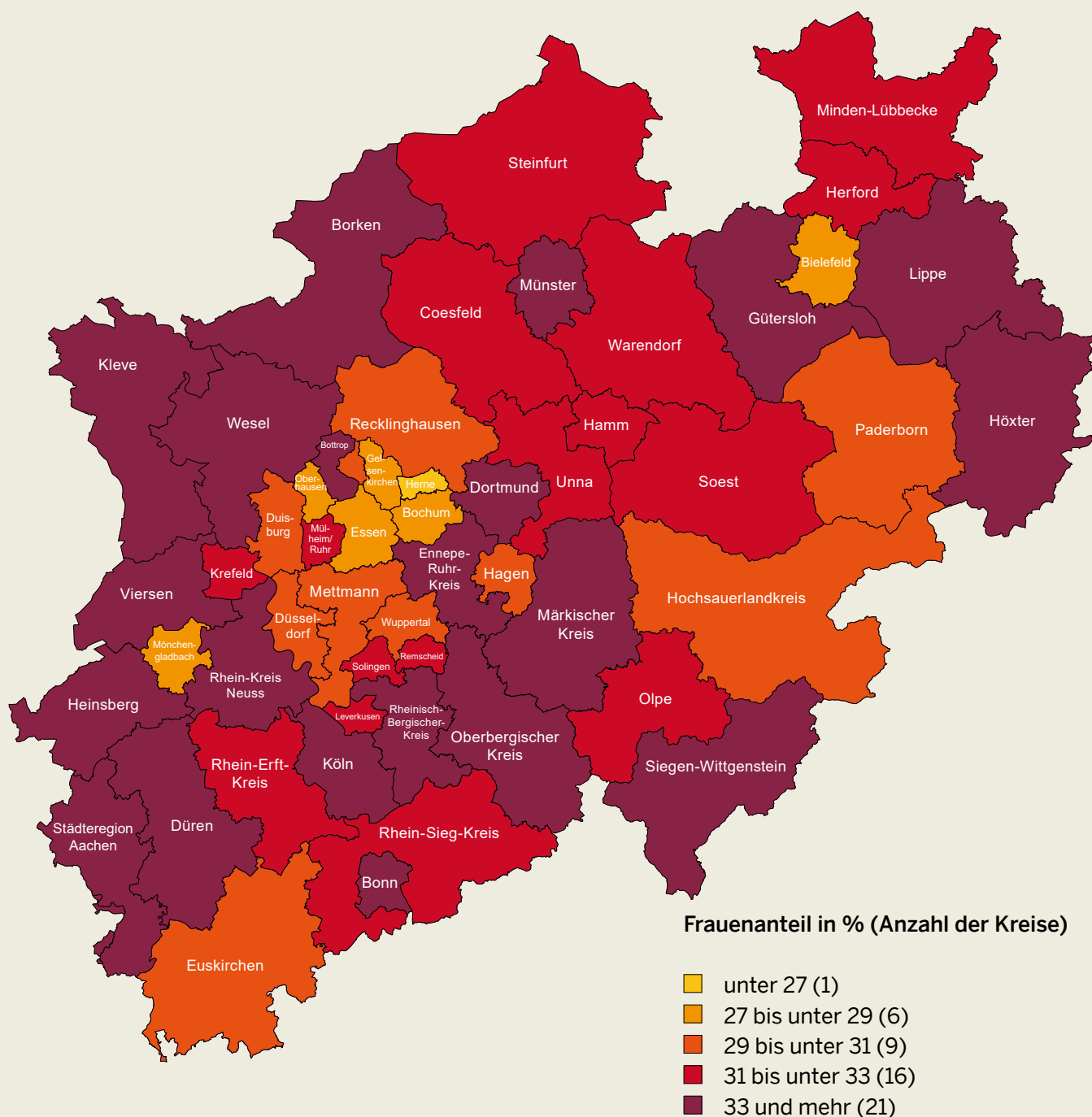
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Frauenanteilen an Gewerbetreibenden mit Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



Frauenanteil an Gewerbetreibenden mit Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2022



Minimum: 25,7 (Herne)

Landesdurchschnitt: 32,0

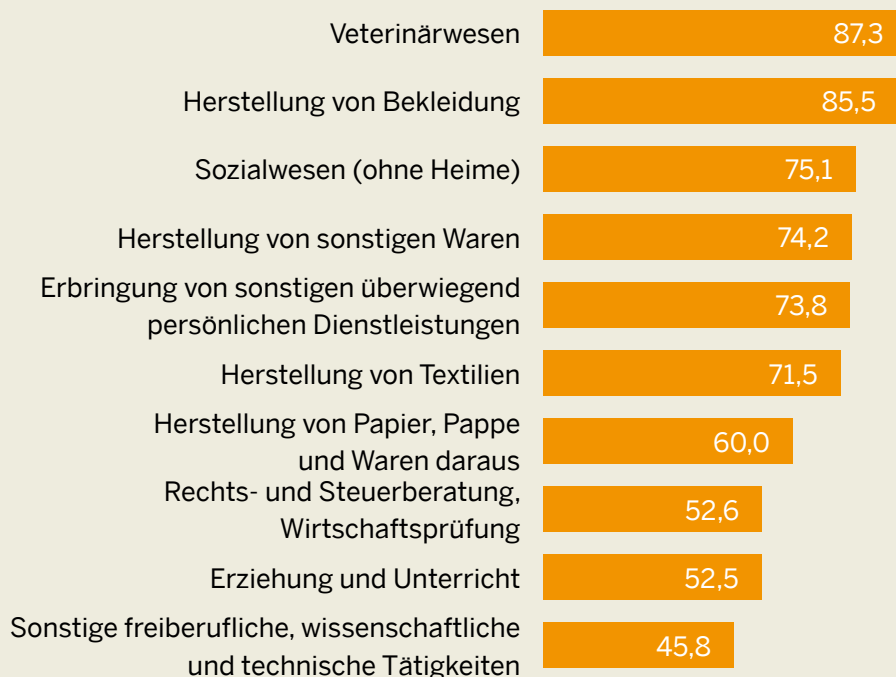
Maximum: 37,1 (Rheinisch-Bergischer Kreis)

© GeoBasis-NRW 2023

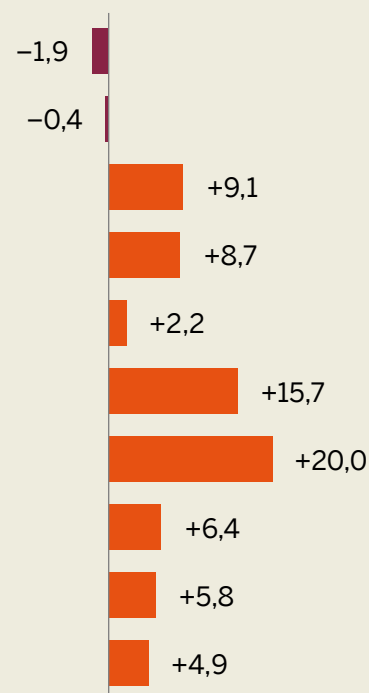
Grafik: IT.NRW

Differenziert nach Branchen ist der Frauenanteil bei den Neugründungen im Wirtschaftszweig »Veterinärwesen« am höchsten (87,3 Prozent) und im Wirtschaftszweig »Forschung und Entwicklung« am niedrigsten (4,5 Prozent). Auffällig ist, dass niedrige Frauenanteile überwiegend in Wirtschaftszweigen im technischen Bereich zu verzeichnen sind.

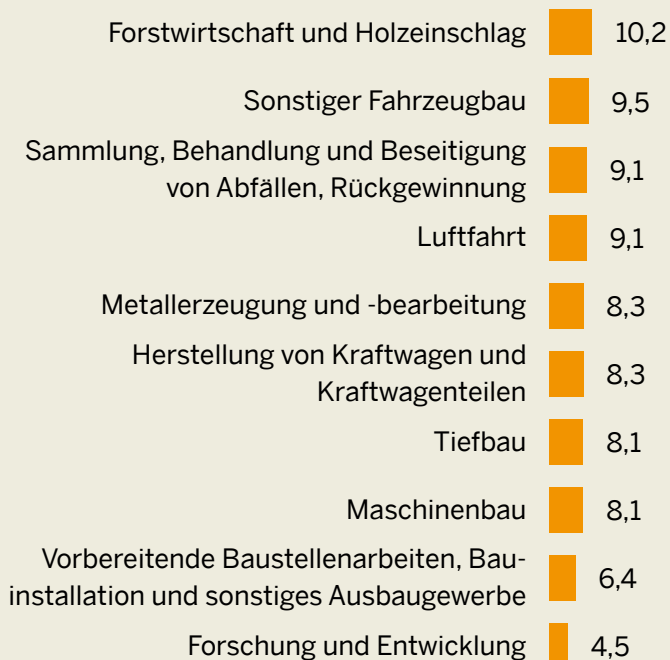
Die 10 Wirtschaftszweige mit den höchsten Frauenanteilen an Gewerbetreibenden mit Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



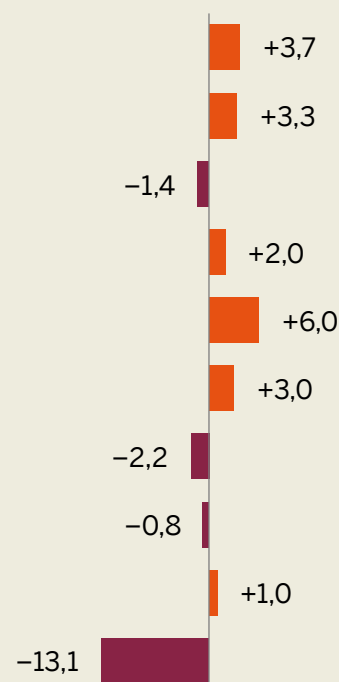
Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



Die 10 Wirtschaftszweige mit den niedrigsten Frauenanteilen an Gewerbetreibenden mit Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



4. Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Vereinbarkeit

Die Frage der Gleichstellung in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung steht eng im Zusammenhang mit der Frage nach der Verbreitung traditioneller Arbeitsteilung, insbesondere in Familien mit Kindern. Wird die Sorgearbeit (z. B. Kinderbetreuung, Pflege Pflegebedürftiger) vorrangig von Frauen geleistet, schränkt dies deren Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung stark ein. Hohe Teilzeitquoten, diskontinuierliche Erwerbsverläufe und damit einhergehende schlechtere Verdienstchancen sind die Folge.

Um Stand und Entwicklungen in diesen Bereichen abzubilden, umfasst das Kapitel Indikatoren zu folgenden Themen:

- 4.1 Elterngeldbezug
- 4.2 Erwerbstätigkeit von Eltern
- 4.3 Arbeitszeitverteilung von Eltern
- 4.4 Betreuung und Pflege als Grund für Teilzeit
- 4.5 Homeoffice
- 4.6 Kinderbetreuung
- 4.7 SGB II-Bezug Alleinerziehender

4.1 Elterngeldbezug

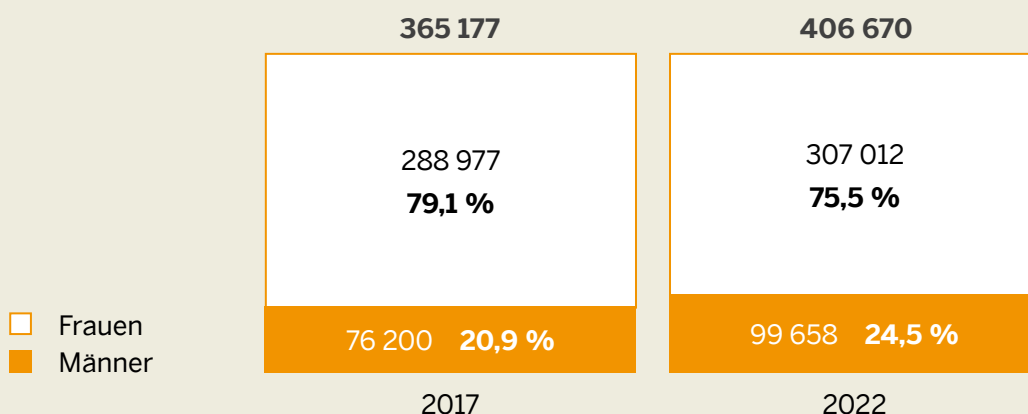
Definition	Prozentualer Anteil der Väter ⁵ an den Bezieherinnen und Beziehern von Elterngeld (inkl. ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus).
Methodische Hinweise	Gezählt werden alle Personen, die im Verlauf des Berichtsjahres Elterngeld bezogen haben. Elterngeldbezüge für ab dem 01.01.2015 geborene Kinder werden in der Statistik zum Elterngeld (Leistungsbezüge) erhoben. Hierzu werden in Nordrhein-Westfalen quartalsweise alle Leistungsbezüge der vergangenen drei Monate anhand einer Auswertung aus dem zentralen Fachverfahren durch die Bezirksregierung Münster gemeldet. Alle Angaben werden nach dem jeweils zum Berichtszeitpunkt bekannten Bearbeitungsstand erfasst. Eventuelle spätere Änderungen finden keine Berücksichtigung. Für Kinder mit den Geburtsjahren 2008 bis 2012 wurde die inzwischen eingestellte Statistik über die beendeten Leistungsbezüge geführt. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« werden zufällig dem männlichen und weiblichen Geschlecht zugeordnet. Bei den veröffentlichten Ergebnissen für Nordrhein-Westfalen handelt es sich um Auswertungen nach dem Sitz der Elterngeldstelle. Kreisauswertungen erfolgen jedoch nach dem Wohnsitz der Leistungsbeziehenden. Dies bedeutet, dass im Ausland lebende Leistungsbeziehende hier nicht einem Kreis bzw. Bundesland zugeordnet werden. Daher kann es bei Aggregation der Kreisergebnisse zu Abweichungen zu den Ergebnissen für Nordrhein-Westfalen insgesamt kommen.

Datenquelle: Destatis, Bundesstatistik zum Elterngeld (2017 und 2022).

Der Indikator zeigt die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit und gibt Hinweise auf:

- die Bereitschaft junger Väter, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen,
- die gesellschaftliche und betriebliche Akzeptanz bzw. Ablehnung der Beteiligung von Vätern an der Elternzeit,
- die Verbreitung einer partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuung.

Personen mit Bezug von Elterngeld in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht



⁵ In Anlehnung an die Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes wird für männliche Elterngeldbezieher der Begriff »Väter« verwendet. Der Väteranteil gibt den Anteil der männlichen Bezieher an allen Elterngeldbezügen an (siehe https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_123_22922.html).

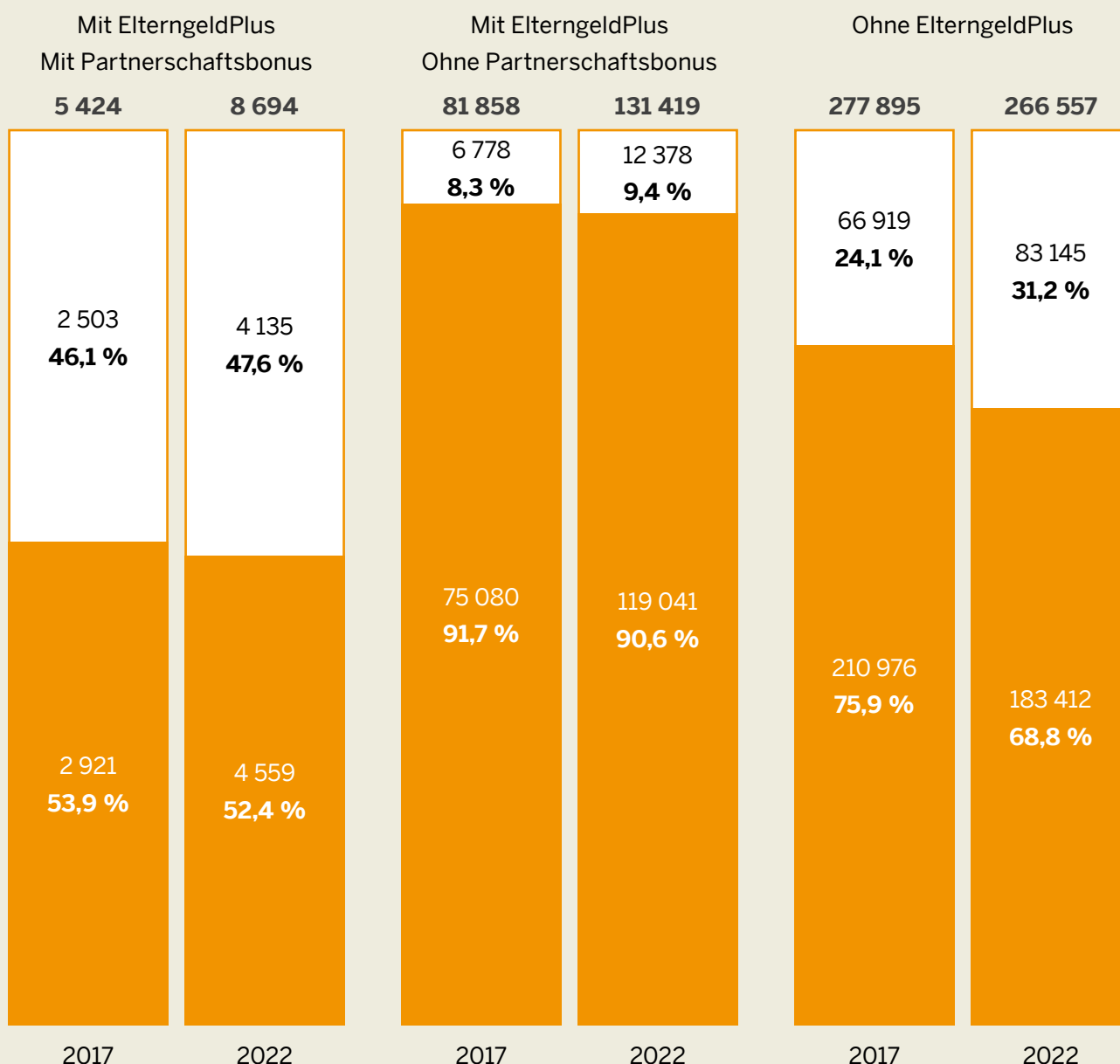
Im Jahr 2022 haben 406 670 Personen Elterngeld bezogen, darunter 99 658 Väter. Der Anteil der Väter an den Personen mit Elterngeldbezug lag damit in Nordrhein-Westfalen bei 24,5 Prozent und ist gegenüber 2017 um 3,6 Prozentpunkte gestiegen.

Auch differenziert nach der Art der Inanspruchnahme zeigt sich: Überwiegend Frauen nehmen Elterngeld in Anspruch. Vergleichsweise wenige Personen beziehen ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus. Hier lag der Männeranteil 2022 jedoch bei 47,6 Prozent und damit weit über dem Anteil der Männer, die Elterngeld ohne Partnerschaftsbonus und ohne ElterngeldPlus bezogen. Zu berücksichtigen ist, dass der Partnerschaftsbonus in der Regel nur gewährt wird, wenn beide Elternteile mindestens zwei Monate und höchstens vier Monate lang zwischen 24 und 32 Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten.

Am höchsten fiel der Väteranteil 2022 in Münster mit 32,3 Prozent aus und am niedrigsten in Gelsenkirchen mit 14,5 Prozent. Die durchschnittliche Dauer des Elterngeldbezugs betrug im Jahr 2022 bei den Vätern vier Monate. Zum Vergleich: Frauen mit Elterngeldbezug haben diese Leistungen durchschnittlich für eine Dauer von 15 Monaten erhalten.

Personen mit Bezug von Elterngeld in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht und Art der Inanspruchnahme

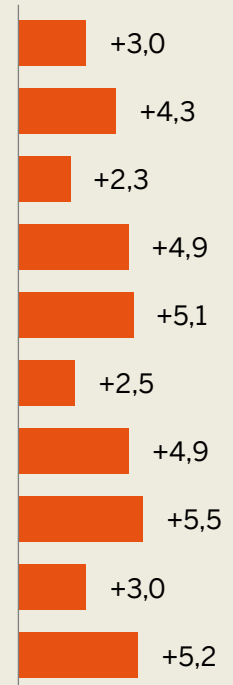
- Frauen
- Männer



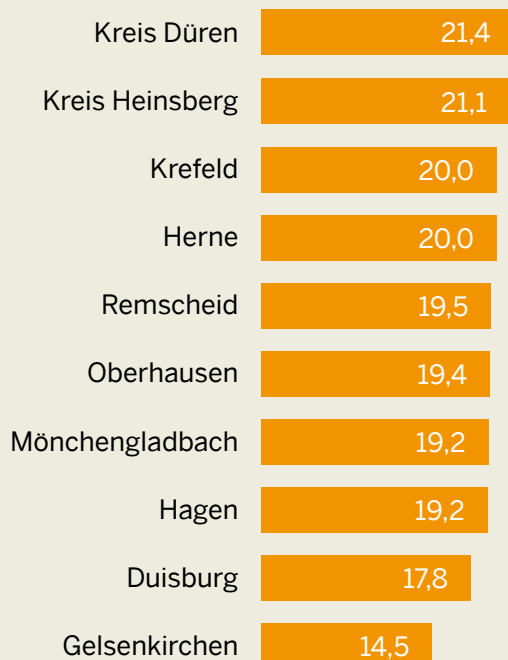
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Väteranteilen an den Personen mit Elterngeldbezug in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



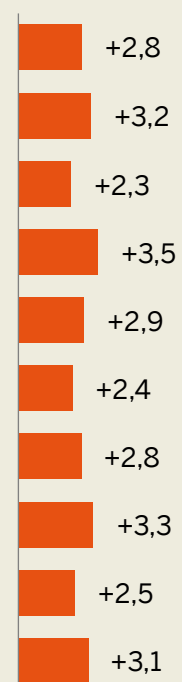
Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



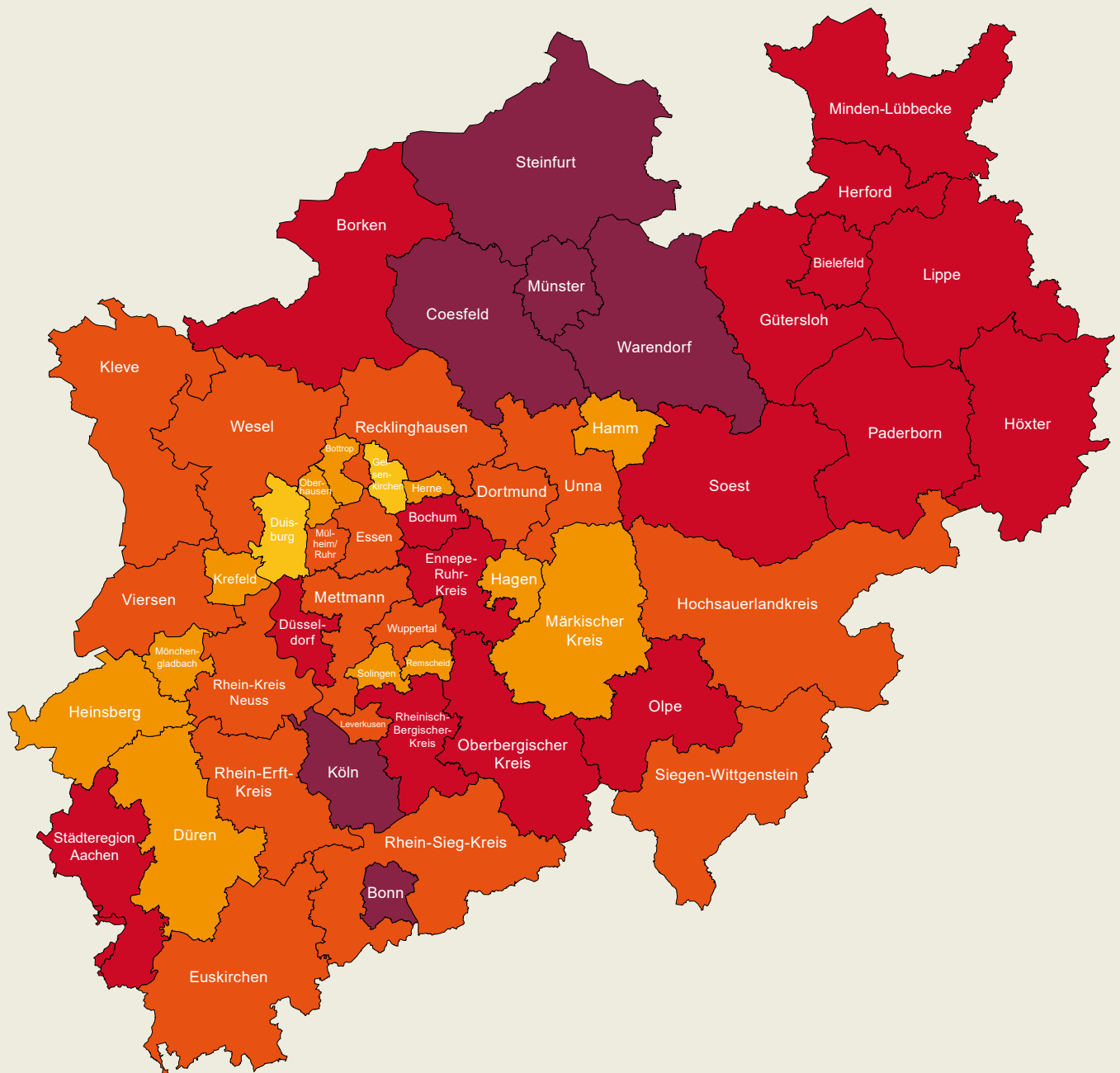
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Väteranteilen an den Personen mit Elterngeldbezug in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent



Veränderung zu 2017 in Prozentpunkten



Väteranteil an den Personen mit Elterngeldbezug in Nordrhein-Westfalen 2022



Väteranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 19 (2)
- 19 bis unter 22 (12)
- 22 bis unter 25 (17)
- 25 bis unter 28 (16)
- 28 und mehr (6)

Minimum: 14,5 (Gelsenkirchen)
 Landesdurchschnitt: 24,5
 Maximum: 32,3 (Münster)

4.2 Erwerbstätigkeit von Eltern

Definition	Prozentualer Anteil der aktiv Erwerbstätigen an den Eltern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Geschlecht und Alter der Kinder im Haushalt (Erwerbstätigenquote von Eltern).
Methodische Hinweise	Eltern sind gemischtgeschlechtliche sowie gleichgeschlechtliche Paare sowie alleinerziehende Elternteile mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren⁶ im Haushalt. Erfasst sind Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Erwerbstätige sind Personen, die in der Berichtswoche zumindest eine Stunde als abhängig Erwerbstätige (unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben oder die in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Es spielt dabei keine Rolle, ob es sich um eine regelmäßige oder nur gelegentlich ausgeübte Tätigkeit handelt. Auch Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung sowie Soldatinnen und Soldaten werden als Erwerbstätige gezählt. Gezählt werden hier nur die aktiv Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte wegen Mutterschutzes oder Elternzeit. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« werden zufällig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet. Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit denen der früheren Erhebungsjahre vergleichbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Informationsseite des Statistischen Bundesamtes (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html).

Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2017 und 2022 (Endergebnisse).

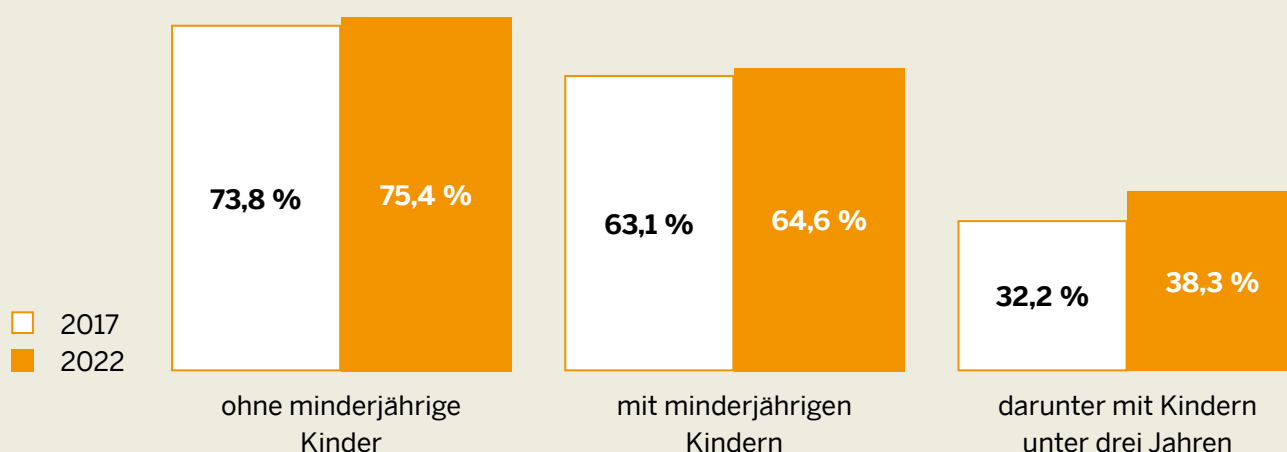
Der Indikator zeigt Unterschiede im Anteil der aktiv erwerbstätigen Personen mit und ohne minderjährige Kinder im Haushalt nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf:

- Unterschiede bei der Erwerbsorientierung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt von Eltern differenziert nach Geschlecht,
- die Qualität der Rahmbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- die Verbreitung traditioneller Arbeitsteilung in Familien mit (kleinen) Kindern,
- Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase.

⁶ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend von »minderjährigen Kindern« gesprochen. Fälle mit nur einem minderjährigen Kind im Haushalt sind in den Ergebnissen enthalten.

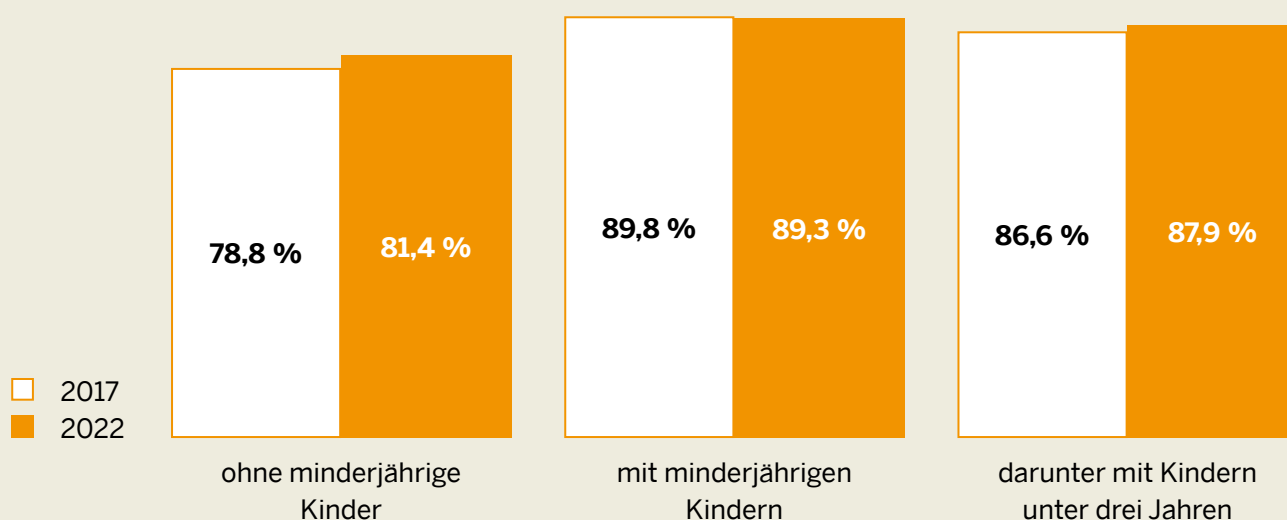
Frauen mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt waren im Jahr 2022 zu 64,6 Prozent erwerbstätig und damit zu einem deutlich geringeren Anteil als Frauen, bei denen keine minderjährigen Kinder im Haushalt lebten (75,4 Prozent). Lebten Kinder im Alter von unter drei Jahren im Haushalt, fiel die Erwerbstätigenquote der Frauen mit 38,3 Prozent noch geringer aus. Im Vergleich zu 2017 ist besonders der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Kindern im Alter von unter drei Jahren gestiegen (+6,1 Prozentpunkte).

Erwerbstätigenquote von Frauen ohne und mit minderjährigen Kindern* im Haushalt in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 in Prozent



* Gemeint sind Frauen mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt.

Erwerbstätigenquote von Männern ohne und mit minderjährigen Kindern* im Haushalt in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 in Prozent



* Gemeint sind Männer mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt.

Bei Männern mit und ohne minderjährige Kinder war der Unterschied in der Erwerbstätigenquote vergleichsweise gering. Lebten Kinder im Alter von unter drei Jahren im Haushalt, war die Erwerbstätigenquote mit 87,9 Prozent sogar überdurchschnittlich hoch.

4.3 Arbeitszeitverteilung von Eltern

Definition	Prozentualer Anteil der in Teilzeit erwerbstätigen Eltern an allen aktiven, abhängig erwerbstätigen Eltern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Geschlecht und Alter der Kinder im Haushalt (Teilzeitquote von Eltern).
Methodische Hinweise	Eltern sind gemischtgeschlechtliche sowie gleichgeschlechtliche Paare sowie alleinerziehende Elternteile mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt.⁷ Erfasst sind Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Erwerbstätige sind Personen, die in der Berichtswoche zumindest eine Stunde als abhängig Erwerbstätige (unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben oder die in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Es spielt dabei keine Rolle, ob es sich um eine regelmäßige oder nur gelegentlich ausgeübte Tätigkeit handelt. Auch Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung sowie Soldatinnen und Soldaten werden als Erwerbstätige gezählt. Gezählt werden hier nur die aktiv Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte wegen Mutterschutzes oder Elternzeit. Zu den Teilzeiterwerbstätigen zählen im Mikrozensus Erwerbstätige: • mit gewöhnlich geleisteter wöchentlicher Arbeitszeit von weniger als 25 Stunden, • mit gewöhnlich geleisteter wöchentlicher Arbeitszeit von 25 bis unter 37 Stunden, wenn sie sich selbst als Teilzeitbeschäftigte einstufen. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« werden zufällig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet. Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit denen der früheren Erhebungsjahre vergleichbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Informationsseite des Statistischen Bundesamtes (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html).

Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2017 und 2022 (Endergebnisse).

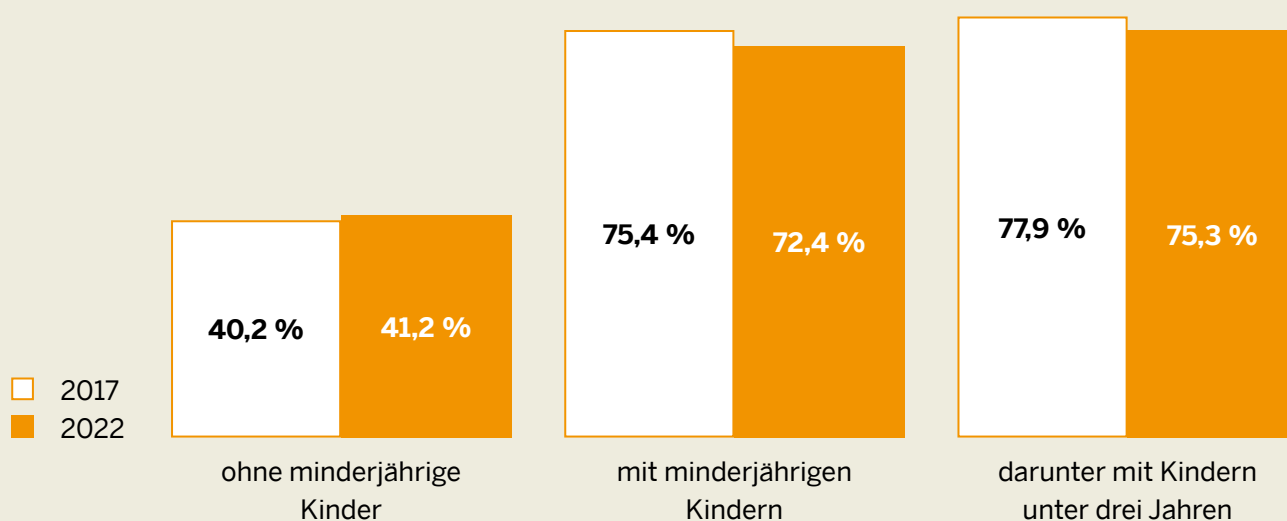
Der Indikator zeigt Unterschiede im Arbeitszeitumfang von Erwerbstätigen mit und ohne Kinder im Haushalt nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf:

- die Verbreitung von Teilzeit bei Eltern als frauentypische Beschäftigungsform (modifiziertes Ernährermodell mit Hinzuverdienst der Frau),
- die Verbreitung traditioneller Arbeitsteilung in Familien mit Kindern.

⁷ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend von »minderjährigen Kindern« gesprochen. Fälle mit nur einem minderjährigen Kind im Haushalt sind in den Ergebnissen enthalten.

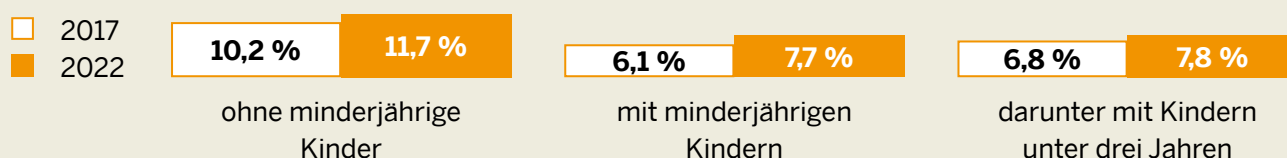
Bei erwerbstätigen Frauen mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt war der Teilzeitanteil 2022 mit 72,4 Prozent wie auch schon 2017 vergleichsweise hoch. Noch höher war dieser, wenn es sich um Kinder im Alter von unter drei Jahren handelte (75,3 Prozent). Bei erwerbstätigen Frauen ohne minderjährige Kinder lag der Teilzeitanteil bei 41,2 Prozent. Unabhängig davon, ob minderjährige Kinder im Haushalt lebten, fiel der Teilzeitanteil bei den Männern im Allgemeinen gering aus. Bei erwerbstätigen Männern ohne minderjährige Kinder war der Anteil jedoch geringfügig höher als bei Männern mit minderjährigen Kindern oder Kindern unter drei Jahren.

Teilzeitquote der aktiv abhängig erwerbstätigen Frauen ohne und mit minderjährigen Kindern* im Haushalt in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 in Prozent



* Gemeint sind Frauen mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt.

Teilzeitquote der aktiv abhängig erwerbstätigen Männer ohne und mit minderjährigen Kindern* im Haushalt in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 in Prozent



* Gemeint sind Männer mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt.

4.4 Betreuung und Pflege als Grund für Teilzeit

Definition	Prozentualer Anteil der aktiven abhängig Erwerbstätigen, die aufgrund von Betreuung und Pflege in Teilzeit tätig sind, an allen aktiv abhängig Erwerbstätigen in Teilzeit im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Methodische Hinweise	Erwerbstätige sind Personen, die in der Berichtswoche zumindest eine Stunde als abhängig Erwerbstätige (unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben oder die in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Es spielt dabei keine Rolle, ob es sich um eine regelmäßige oder nur gelegentlich ausgeübte Tätigkeit handelt. Auch Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung sowie Soldatinnen und Soldaten werden als Erwerbstätige gezählt. Gezählt werden hier nur die aktiv Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte wegen Mutterschutzes oder Elternzeit. Zu den Teilzeiterwerbstätigen zählen im Mikrozensus Erwerbstätige: • mit gewöhnlich geleisteter wöchentlicher Arbeitszeit von weniger als 25 Stunden, • mit gewöhnlich geleisteter wöchentlicher Arbeitszeit von 25 bis unter 37 Stunden, wenn sie sich selbst als Teilzeitbeschäftigte einstufen. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« werden zufällig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet. Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit denen der früheren Erhebungsjahre vergleichbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Informationsseite des Statistischen Bundesamtes (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html).

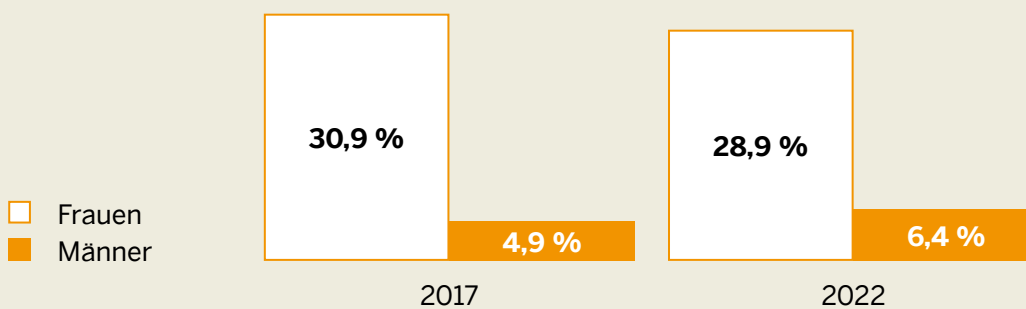
Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2017 und 2022 (Endergebnisse).

Der Indikator zeigt Unterschiede im Arbeitszeitumfang von Erwerbstätigen aufgrund von Betreuung und Pflege nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf:

- die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung zugunsten der Betreuung und Pflege von Kindern, pflegebedürftigen Personen und Menschen mit Behinderung,
- die Verbreitung traditioneller Arbeitsteilung.

Für Erwerbstätige ist die Betreuung von Kindern einer der Hauptgründe, in Teilzeit zu arbeiten. 2022 waren 28,9 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen aufgrund von Betreuungs- und Pflegeaufgaben in Teilzeit tätig. Gegenüber 2017 ist der Anteil nur geringfügig gesunken (–2,0 Prozentpunkte). Im Vergleich dazu waren Betreuungs- und Pflegeaufgaben bei den teilzeitbeschäftigten Männern nur zu 6,4 Prozent der Grund dafür, in Teilzeit zu arbeiten, wobei der Anteil im Vergleich zu 2017 um 1,5 Prozentpunkte gestiegen ist.

In Teilzeit tätige Personen aufgrund von Betreuung und Sorgearbeit in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht in Prozent



4.5 Homeoffice

Definition	Prozentualer Anteil der von zu Hause aus arbeitenden abhängig Erwerbstätigen an allen aktiven abhängig Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Geschlecht und Kindern im Haushalt.
Methodische Hinweise	Erwerbstätige sind Personen, die in der Berichtswoche zumindest eine Stunde als abhängig Erwerbstätige (unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status) gearbeitet haben oder die in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Es spielt dabei keine Rolle, ob es sich um eine regelmäßige oder nur gelegentlich ausgeübte Tätigkeit handelt. Auch Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung sowie Soldatinnen und Soldaten werden als Erwerbstätige gezählt. Gezählt werden hier nur die aktiv Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte wegen Mutterschutzes oder Elternzeit. Regelmäßig von zu Hause aus arbeitende Erwerbstätige sind die Erwerbstätigen, die mindestens die Hälfte der Arbeitstage von zu Hause aus gearbeitet haben. Eltern sind gemischtgeschlechtliche sowie gleichgeschlechtliche Paare sowie alleinerziehende Elternteile mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren⁸ im Haushalt. Erfasst werden Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« werden zufällig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet. Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit denen der früheren Erhebungsjahre vergleichbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Informationsseite des Statistischen Bundesamtes (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html).

Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2017 und 2022 (Endergebnisse).

Der Indikator zeigt Unterschiede in der Nutzung von Homeoffice nach Geschlecht auf. Er gibt Hinweise auf:

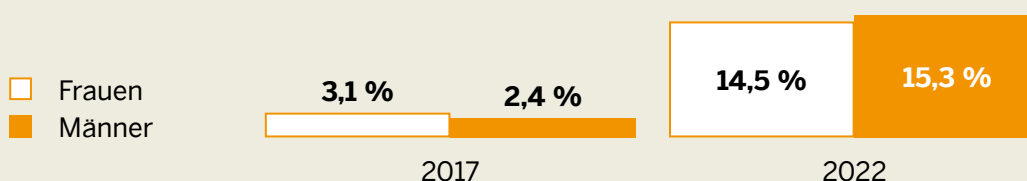
- die Verbreitung von Homeoffice,
- die Qualität der Rahmbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

⁸ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend von »minderjährigen Kindern« gesprochen. Fälle mit nur einem minderjährigen Kind im Haushalt sind in den Ergebnissen enthalten.

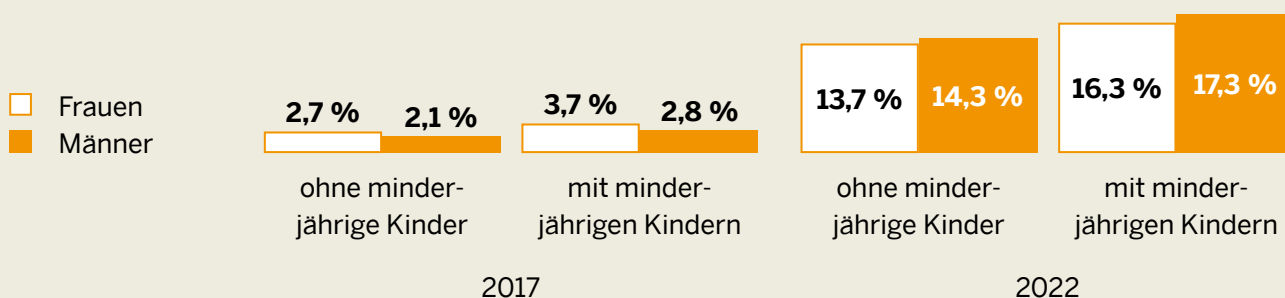
Im Jahr 2022 lag der Anteil der abhängig Erwerbstätigen, die regelmäßig von zu Hause aus arbeiteten, bei 15,3 Prozent. Gegenüber 2017 ist der Anteil deutlich angestiegen (+12,9 Prozentpunkte). Betrachtet man die Anteile differenziert nach Geschlecht, fällt der Unterschied zwischen Frauen und Männern in beiden Jahren gering aus.

Sowohl 2022 als auch 2017 lagen die Anteile der regelmäßig von zu Hause aus arbeitenden Frauen und Männer mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt über den entsprechenden Anteilen ohne minderjährige Kinder. Der Jahresvergleich zeigt jedoch auch einen Unterschied auf: Im Jahr 2017 arbeiteten erwerbstätige Frauen (mit und ohne minderjährige Kinder) häufiger regelmäßig von zu Hause aus als Männer. Bis 2022 hat sich dieses Verhältnis umgekehrt: Der Anteil der Männer (mit und ohne minderjährige Kinder), die regelmäßig im Homeoffice arbeiteten, lag über dem der Frauen.

Regelmäßig von zu Hause aus arbeitende Erwerbstätige in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht in Prozent



Regelmäßig von zu Hause aus arbeitende Erwerbstätige in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht und mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent



4.6 Kinderbetreuung

Definition	Prozentualer Anteil der Kinder im Alter von unter drei Jahren in Kindertagesbetreuung (Tageseinrichtungen oder Kindertagespflege) an allen Kindern dieser Altersgruppe (Betreuungsquote für Kinder unter drei Jahren).
Methodische Hinweise	Erfasst wird die Zahl der betreuten Kinder zum Stichtag 01.03. (ohne Doppelerfassungen). Betreuungseinrichtungen bzw. -angebote im Sinne dieses Indikators sind Kinderkrippen (Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren), altersgemischte Gruppen in Kindergärten und die Kindertagespflege.

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen (Stichtage: 01.03.2017 und 01.03.2022), Bevölkerungsstatistik 2017 und 2022 (jeweils 31.12. des Vorjahres).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

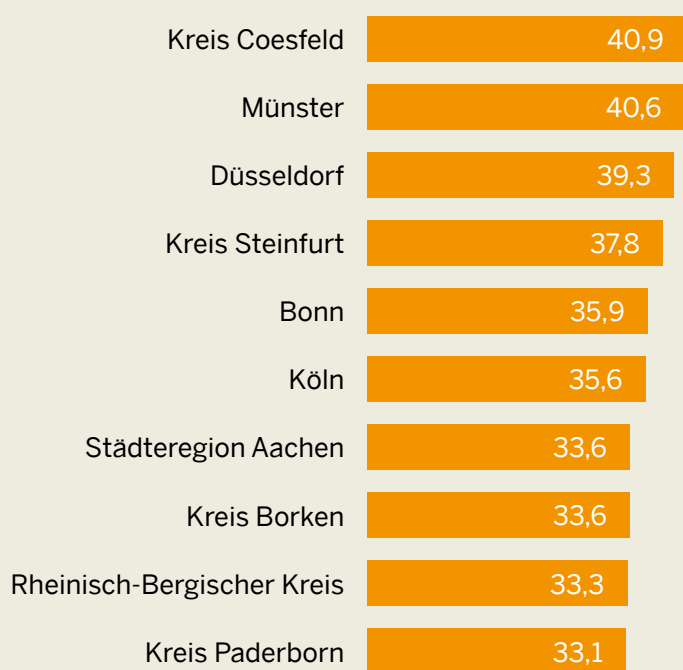
- die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- den Ausbau und die Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuung bzw. Kindertagespflege für Kinder im Alter von unter drei Jahren.

Anzahl und Betreuungsquote der Kinder unter drei Jahren in Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen am 01.03.2017 und 01.03.2022

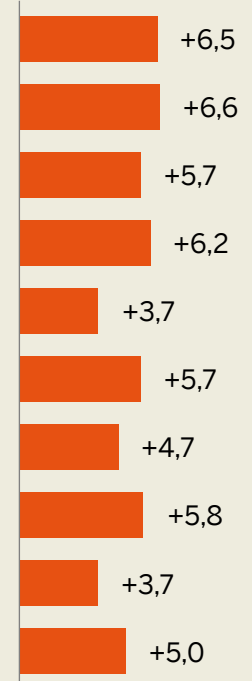


Im März 2022 wurden in Nordrhein-Westfalen 157 898 Kinder im Alter von unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege betreut (2017: 132 194). Damit lag die Betreuungsquote der unter Dreijährigen bei 30,4 Prozent. Gegenüber dem Jahr 2017 ist sie um 4,1 Prozentpunkte gestiegen. Die höchste Betreuungsquote der unter Dreijährigen war im Kreis Coesfeld (40,9 Prozent), die niedrigste in Gelsenkirchen (18,1 Prozent) zu verzeichnen.

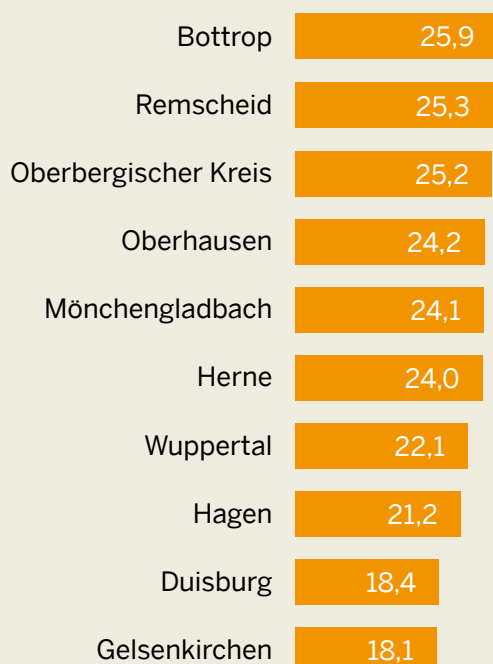
**Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten
Betreuungsquoten der Kinder unter drei Jahren in
Nordrhein-Westfalen am 01.03.2022 in Prozent**



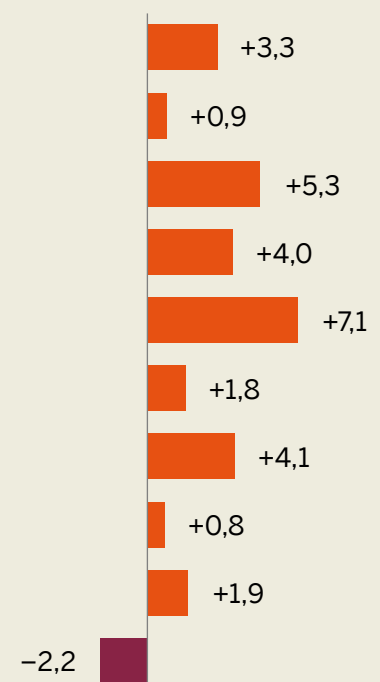
**Veränderung zu 2017
in Prozentpunkten**



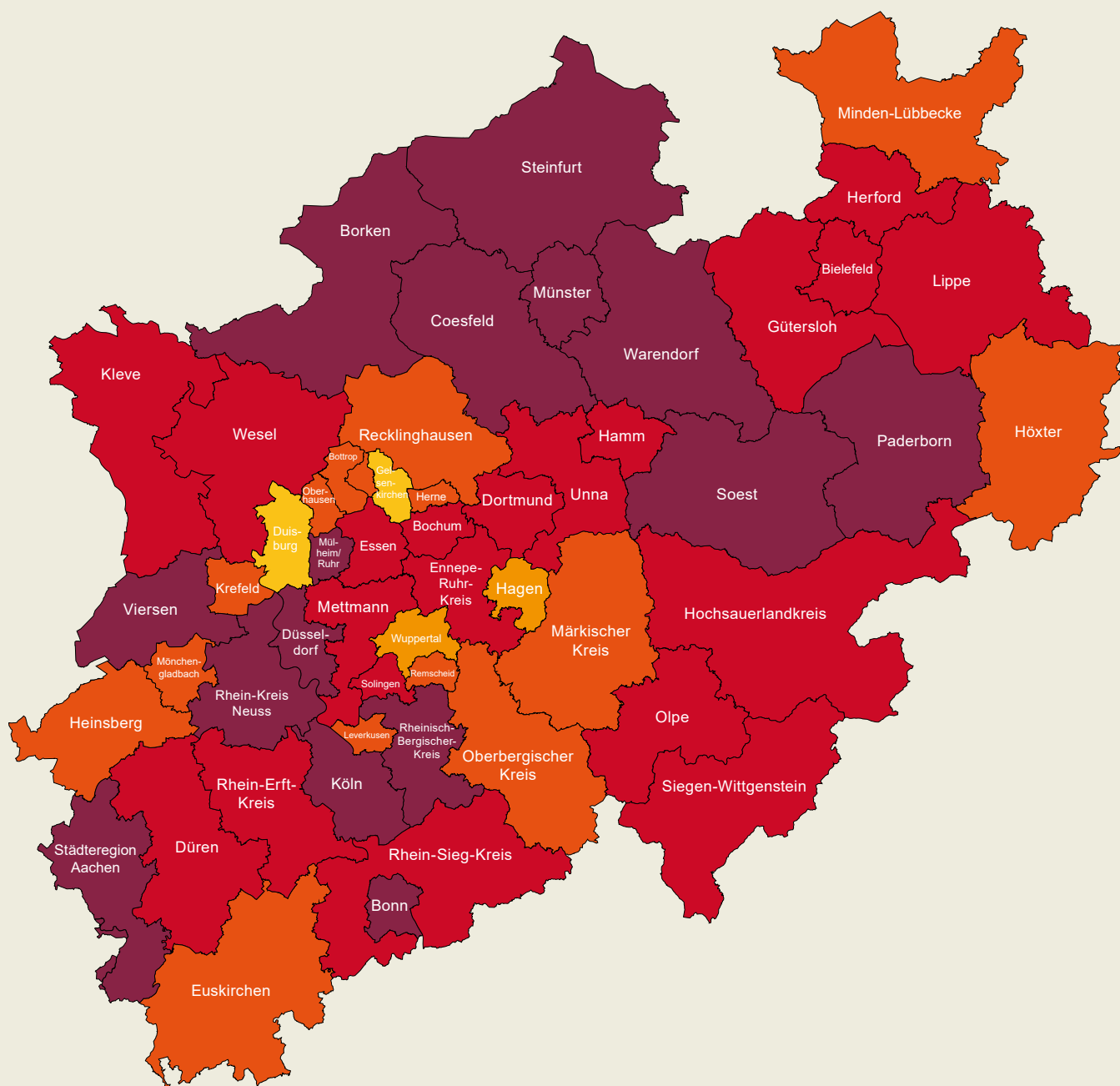
**Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten
Betreuungsquoten der Kinder unter drei Jahren in
Nordrhein-Westfalen am 01.03.2022 in Prozent**



**Veränderung zu 2017
in Prozentpunkten**



Betreuungsquote für Kinder unter drei Jahren in Nordrhein-Westfalen am 01.03.2022



Betreuungsquote in %
(Anzahl der Kreise)

- unter 20 (2)
- 20 bis unter 24 (2)
- 24 bis unter 28 (14)
- 28 bis unter 32 (20)
- 32 und mehr (15)

Minimum: 18,1 (Gelsenkirchen)
Landesdurchschnitt: 30,4
Maximum: 40,9 (Kreis Coesfeld)

4.7 SGB II-Bezug Alleinerziehender

Definition	Prozentualer Anteil von Alleinerziehenden mit SGB II-Bezug an den Bezieherinnen und Beziehern von Leistungen nach dem SGB II nach Geschlecht.
Methodische Hinweise	Als Alleinerziehende mit SGB II-Bezug gelten hier erwerbsfähige leistungsberechtigte Elternteile in Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften. In diesen »lebt stets ein Elternteil allein mit mindestens einem minderjährigen (unverheirateten) Kind zusammen, betreut und erzieht es«.⁹ Unerheblich ist dabei der Familienstand der Alleinerziehenden und wer im juristischen Sinn für das Kind sorgeberechtigt ist. Der Anteil wird an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit SGB II-Bezug ausgewiesen, wobei Frauen und Männer getrennt betrachtet werden. Seit dem ersten Halbjahr 2023 werden die Personen mit diversem/unbekanntem Geschlecht einheitlich auf die Geschlechter männlich und weiblich aufgeteilt. Die Zuordnung erfolgt zufällig, mit gleich hohen Chancen auf das männliche und weibliche Geschlecht und eine Reproduzierbarkeit ist gewährleistet: Bei ungerader Zahl des Geburtsmonats werden diese Fälle der Geschlechtsausprägung »männlich« zugeschlagen. Bei gerader Zahl des Geburtsmonats werden diese Fälle der Geschlechtsausprägung »weiblich« zugeschlagen.¹⁰ Jahresdurchschnittswerte auf Kreisebene werden berechnet, wenn für mindestens zehn Monate des Jahres vollständige Datenlieferungen vorliegen. Der Durchschnitt wird auf Basis der Monate mit vollständigen Daten ermittelt. Die Hochrechnung der Länder- und Bundesergebnisse basiert auf den Kreisen, deren Daten zur Grundsicherungsstatistik SGB II als vollständig bzw. plausibel eingestuft wurden.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Jahresdurchschnitte 2017 und 2022, Datenstand: März 2023.

Der Indikator gibt Hinweise auf:

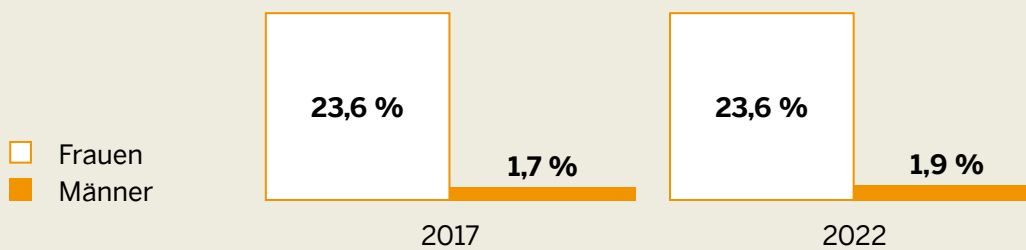
- die Qualität der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Unterschiede in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Geschlecht.

⁹ Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, Nürnberg, Mai 2025

¹⁰ Methodisches Vorgehen gemäß Festlegung der Bundesagentur für Arbeit.

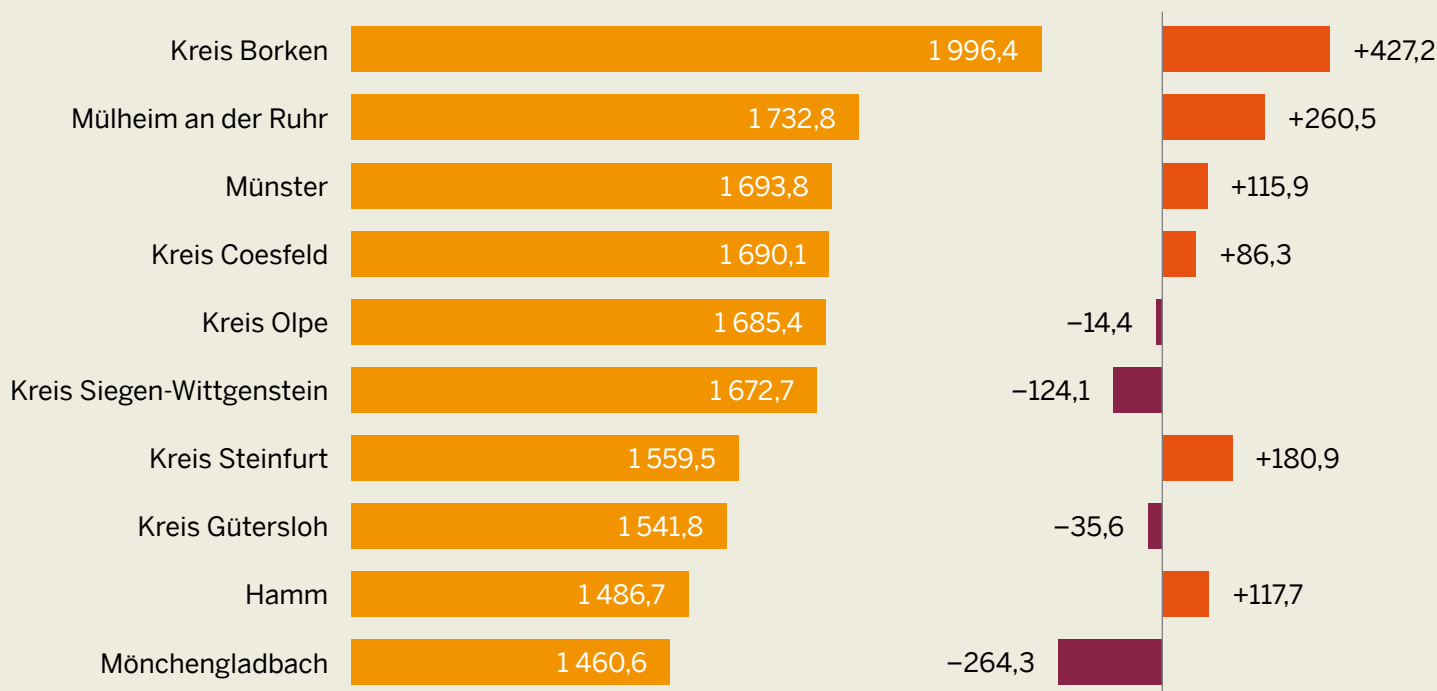
Im Jahr 2022 waren 140 691 Bezieherinnen und Bezieher von SGB II alleinerziehend. Der überwiegende Teil Alleinerziehender war dabei weiblich (130 651). Von allen im Jahr 2022 erwerbsfähigen Bezieherinnen von Leistungen nach SGB II waren 23,6 Prozent alleinerziehend. Demgegenüber waren lediglich 1,9 Prozent der Bezieher von Leistungen nach SGB II alleinerziehend. Die Quote der alleinerziehenden Bezieherinnen lag in Nordrhein-Westfalen somit weit über der Quote der alleinerziehenden Bezieher (Indexwert 2022 = 1 301,3). Der Abstand der Quote der Frauen zur Quote der Männer ist dabei gesunken (Indexwert 2017 = 1 431,4).

Quote der Alleinerziehenden mit SGB II-Bezug in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht in Prozent



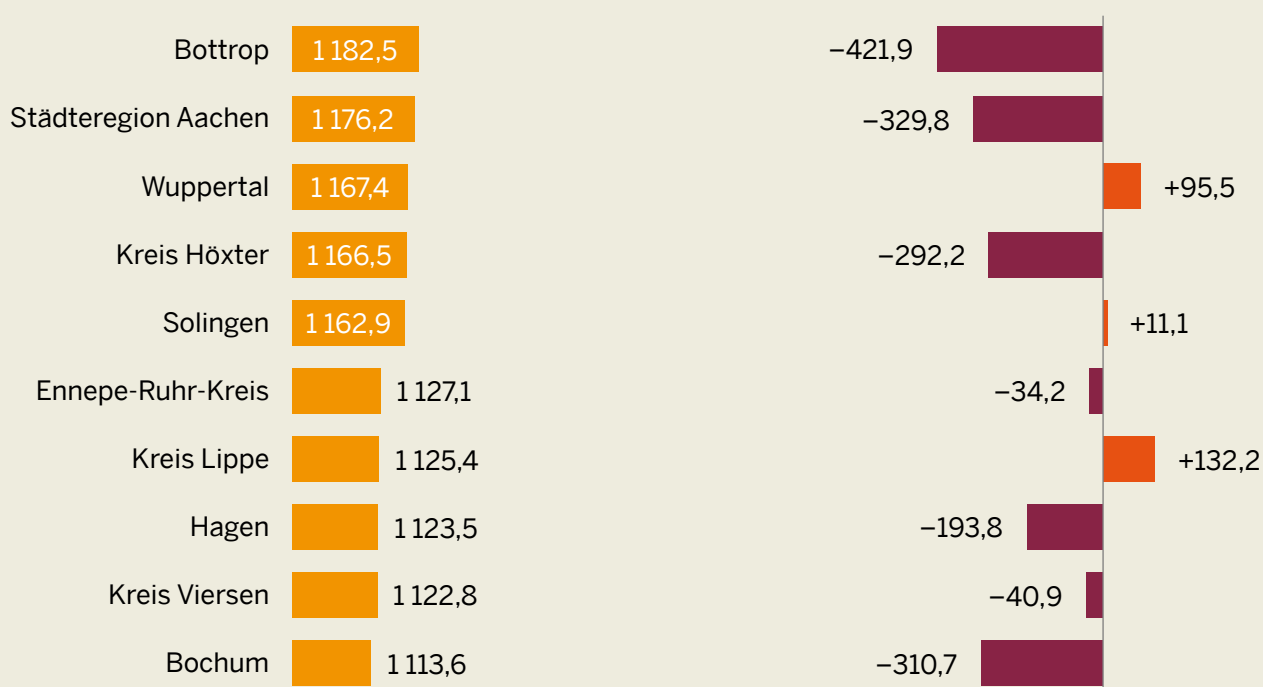
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten an alleinerziehenden Frauen mit SGB II-Bezug an allen Personen mit SGB II-Bezug* in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung der Indexwerte im Vergleich zu 2017



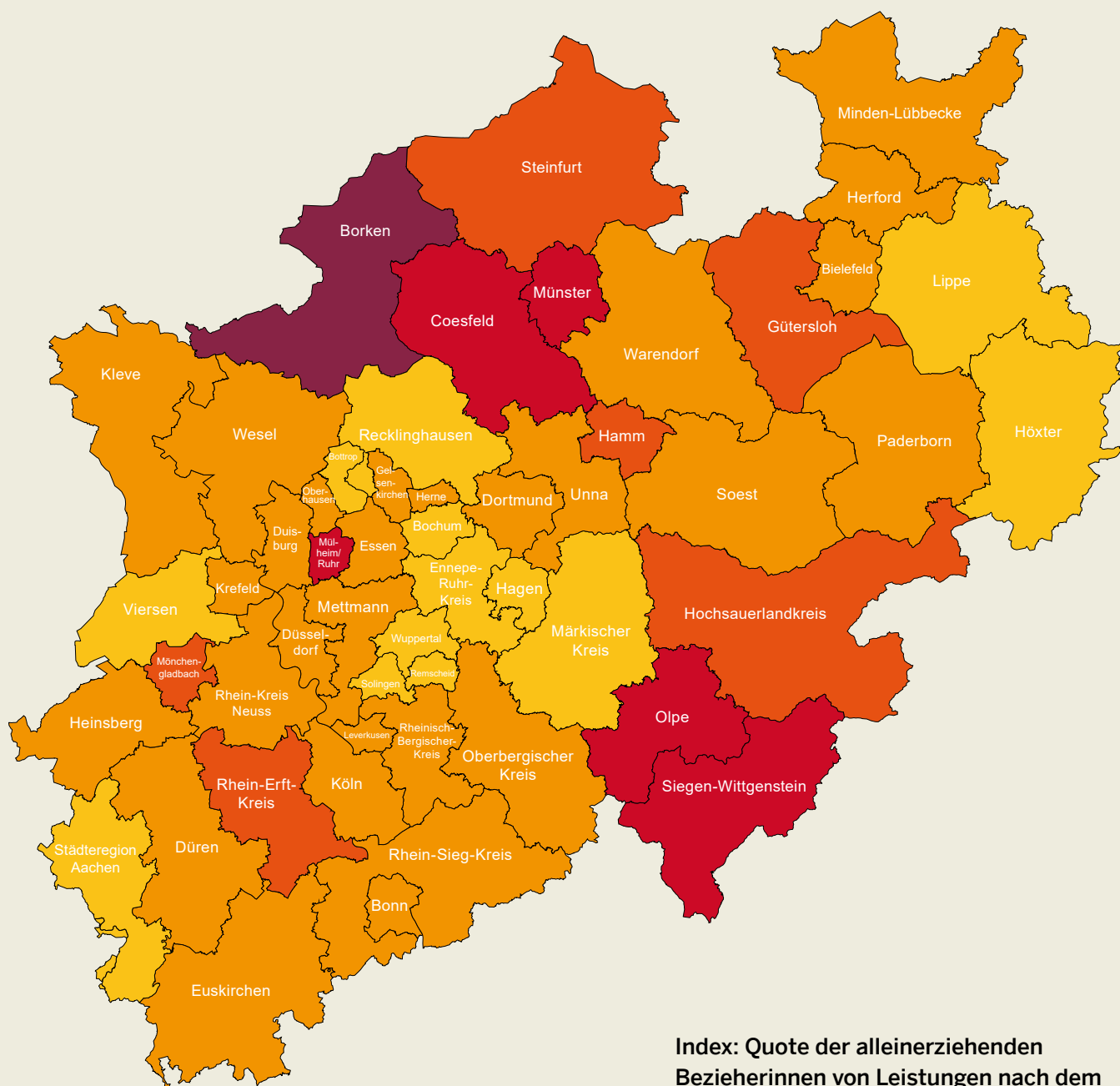
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten an alleinerziehenden Frauen mit SGB II-Bezug an allen Personen mit SGB II-Bezug* in Nordrhein-Westfalen 2022 in Prozent

Veränderung der Indexwerte im Vergleich zu 2017



* Quote der alleinerziehenden Bezieherinnen von Leistungen nach dem SGB II im Jahr 2022, wenn die Quote der Bezieher (Männer) = 100 gesetzt wird.

Alleinerziehende Bezieherinnen von Leistungen nach dem SGB II in Nordrhein-Westfalen 2022 (Indexwert)



Index: Quote der alleinerziehenden Bezieherinnen von Leistungen nach dem SGB II im Jahr 2022, wenn die Quote der Bezieher (Männer) = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

- unter 1 200 (13)
- 1 200 bis unter 1 400 (28)
- 1 400 bis unter 1 600 (6)
- 1 600 bis unter 1 800 (5)
- 1 800 und mehr (1)

Minimum: 1 113,6 (Bochum)
Landesdurchschnitt: 1 301,3
Maximum: 1 996,4 (Kreis Borken)

5. Alter und Pflege

In diesem Kapitel werden verschiedene Aspekte der Lebenssituation von Frauen und Männern im Alter dargestellt. Es liefert Einblicke darin, wie sich die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern auf die finanzielle Situation im Alter niederschlagen und zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede in der Pflegebedürftigkeit und Lebenserwartung auf.

Um Stand und Entwicklungen in diesen Bereichen abzubilden, umfasst das Kapitel Indikatoren zu folgenden Themen:

- 5.1 Lebenserwartung
- 5.2 Pflegebedürftigkeit
- 5.3 Grundsicherung im Alter
- 5.4 Gender Pension Gap

5.1 Lebenserwartung

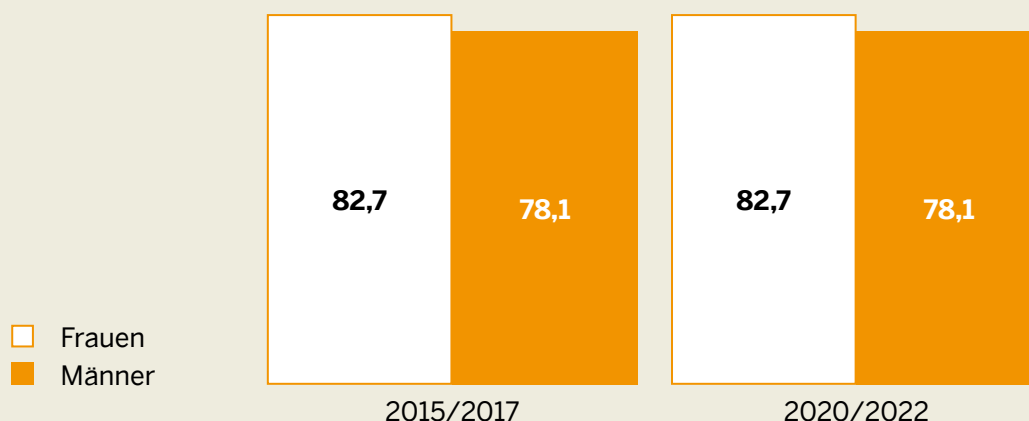
Definition	Lebenserwartung von Frauen und Männern bei der Geburt.
Methodische Hinweise	Die Lebenserwartung bei der Geburt gibt an, wie viele Jahre ein Mensch im Durchschnitt leben würde, wenn die gegenwärtigen Sterberisiken unverändert bleiben. Berechnungsgrundlage sind die Sterbetafeln des untersuchten Kalenderzeitraums (2015–2017 und 2020–2022). Die für die Kreise und kreisfreien Städte berechneten Sterbetafeln weisen im Zeitablauf ein stabiles Muster der regionalen Unterschiede auf. Dennoch sind zufällige Schwankungen in den Ergebnissen nicht auszuschließen. Daher gibt der Indikator eine Momentaufnahme der Lebenserwartung wieder. Der hier dargestellte Vorsprung bei der Lebenserwartung von Frauen basiert auf den ungerundeten Werten. Bei der Berechnung des Vorsprungs basierend auf den gerundeten Lebenserwartungen können sich Abweichungen zu den ausgewiesenen Vorsprüngen ergeben.

Datenquelle: LZG.NRW, eigene Berechnungen; IT.NRW, Sterbetafeln (2015/2017 und 2020/2022), Statistik der Sterbefälle (Erhebung 2017 und 2022).

Der Indikator zeigt die Unterschiede in der Lebenserwartung bei der Geburt zwischen Frauen und Männern. Er gibt Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich Faktoren, welche die Lebenserwartung beeinflussen wie z. B.:

- dem Gesundheitsverhalten,
- dem Risikoverhalten,
- der Stressbelastung,
- der Inanspruchnahme von Gesundheitsvorsorge, etc.

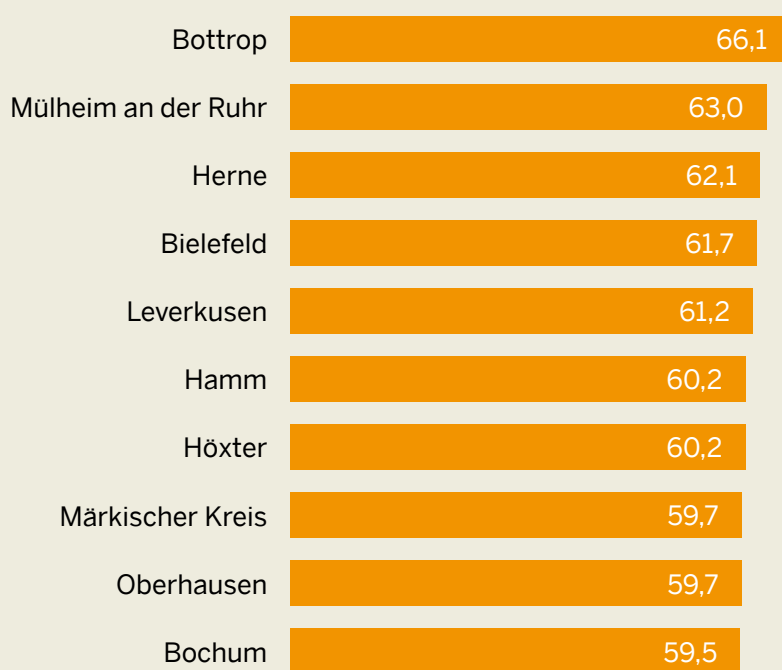
Lebenserwartung* bei der Geburt in Nordrhein-Westfalen 2015/2017 und 2020/2022 nach Geschlecht in Jahren



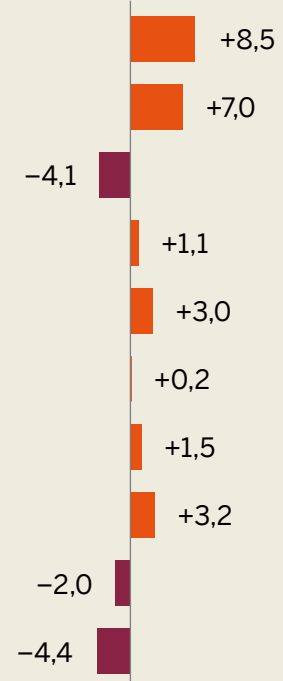
* Die hier dargestellten Werte sind gerundet. Die geringfügigen Veränderungen zwischen den beiden dargestellten Kalenderzeiträumen sind daher nicht sichtbar.

In Nordrhein-Westfalen lag 2020/2022 die Lebenserwartung von Frauen bei der Geburt bei 82,7 Jahren und die der Männer bei 78,1 Jahren. Im Landesdurchschnitt war die Lebenserwartung der Frauen somit um 54,6 Monate länger als die der Männer. Gegenüber 2015/2017 hat sich die Lebenserwartung sowohl der Frauen als auch der Männer nur geringfügig verändert. Fünf Jahre zuvor fiel der Abstand mit 55,4 Monaten noch höher aus (ausgehend von der ungerundeten Lebenserwartung).

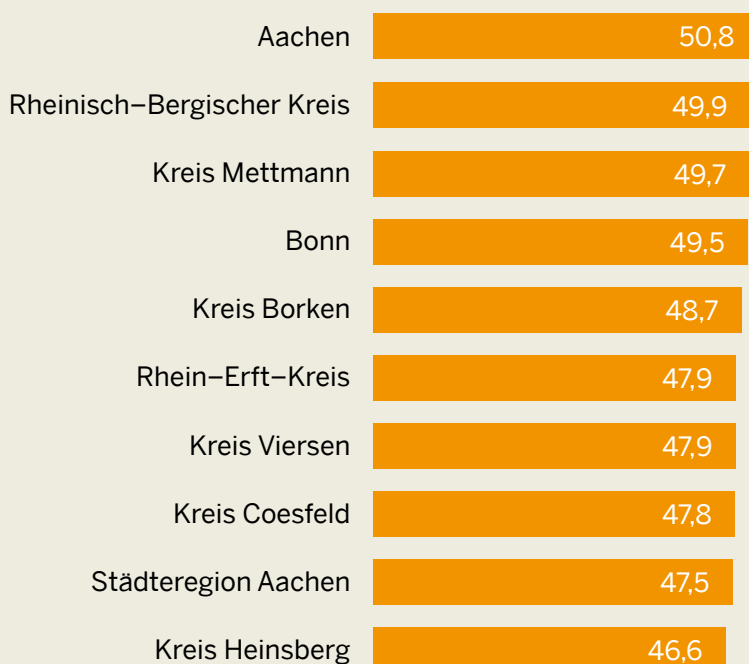
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Vorsprüngen der Lebenserwartung der Frauen in Nordrhein-Westfalen 2020/2022 in Monaten



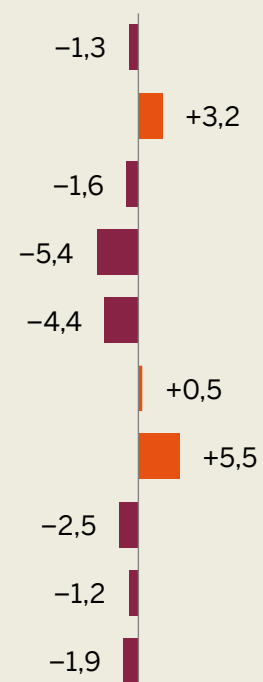
Veränderung zu 2015/2017 in Monaten



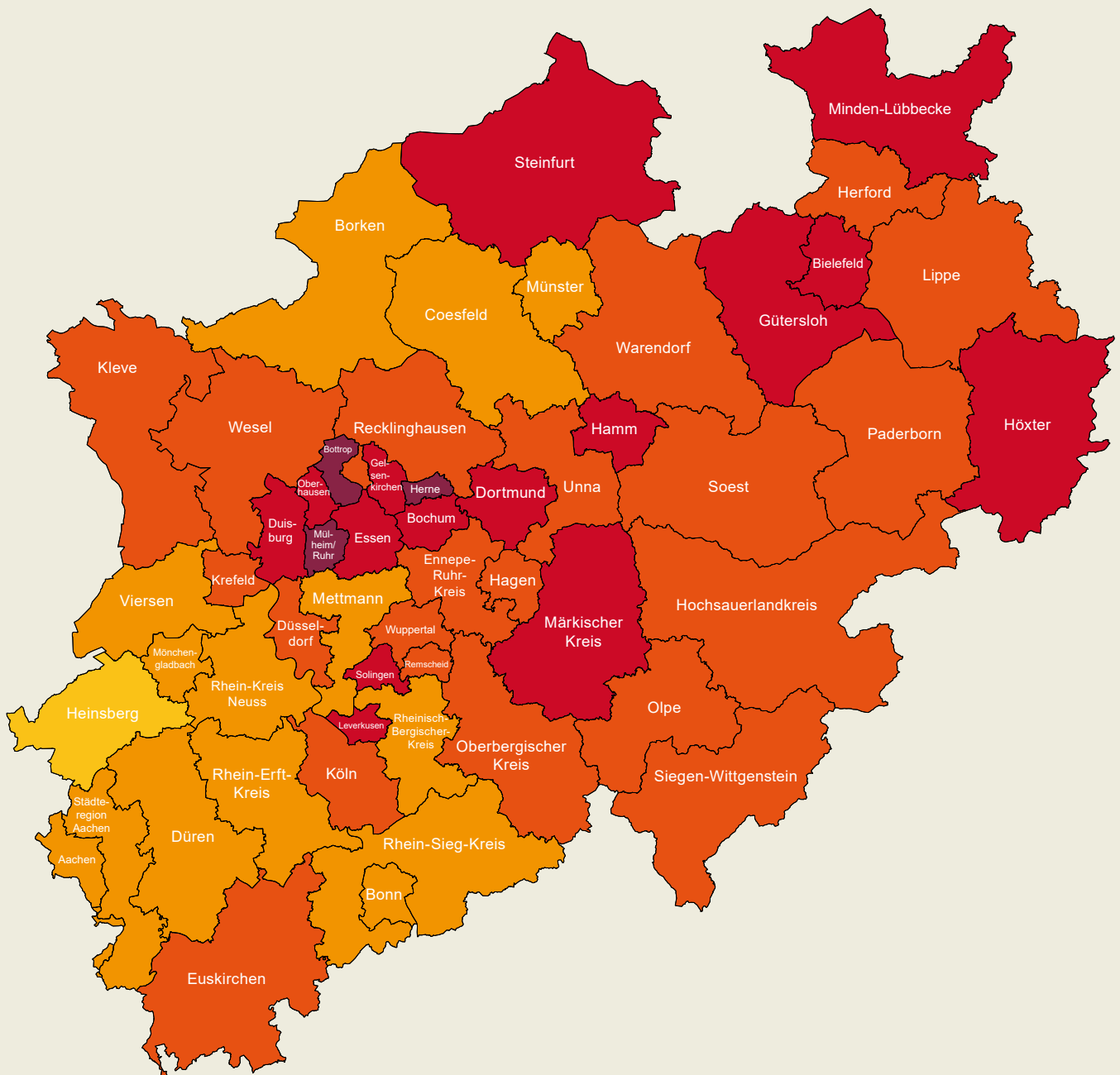
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Vorsprüngen der Lebenserwartung der Frauen in Nordrhein-Westfalen 2020/2022 in Monaten



Veränderung zu 2015/2017 in Monaten



Vorsprung der Lebenserwartung der Frauen in Nordrhein-Westfalen 2020/2022 in Monaten



Vorsprung in Monaten (Anzahl der Kreise)

- unter 47 (1)
- 47 bis unter 52 (14)
- 52 bis unter 57 (21)
- 57 bis unter 62 (15)
- 62 und mehr (3)

Minimum: 46,6 (Kreis Heinsberg)
Landesdurchschnitt: 54,6
Maximum: 66,1 (Bottrop)

5.2 Pflegebedürftigkeit

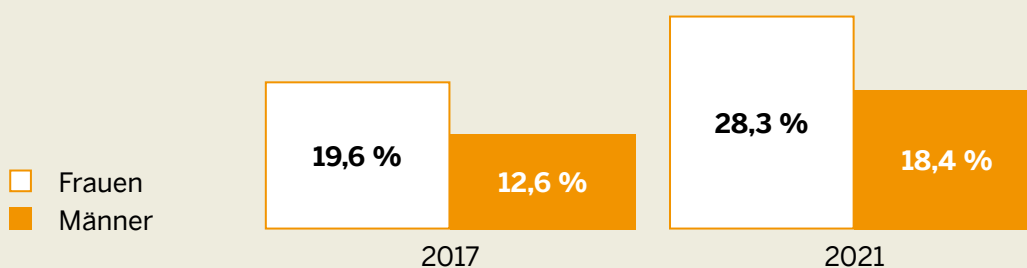
Definition	Prozentualer Anteil von Pflegebedürftigen an der Bevölkerung im Alter von 65 und mehr Jahren nach Geschlecht (Pflegequoten).
Methodische Hinweise	Zu den Pflegebedürftigen werden hier Personen gezählt, die Leistungen der Pflegeversicherung nach dem SGB XI erhalten. Am 01.01.2017 wurde der Begriff der Pflegebedürftigkeit der Pflegeversicherung neu definiert. Damit ist ein neues Begutachtungsverfahren verbunden, dessen Maßstab der Grad der Selbstständigkeit eines Menschen ist. Pflegebedürftig im Sinne des § 14 Abs.1 SGB XI sind Personen, die wegen einer gesundheitlich bedingten Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, die Hilfe anderer benötigen. Über das Vorliegen einer Pflegebedürftigkeit entscheiden auf Antrag die Pflegekassen bzw. die Trägerschaften der privaten Krankenversicherungen. Durch die Einführung des weiter gefassten Pflegebedürftigkeitsbegriffs zum 1. Januar 2017 ergab sich bereits im gleichen Jahr ein starker Anstieg der Anzahl der Pflegebedürftigen. Seither werden mehr Menschen als pflegebedürftig eingestuft als zuvor. Durch neu gestellte Anträge ist dieser Effekt teilweise erst in den Folgejahren in der Statistik sichtbar. Zum Teil beruht der starke Anstieg seit 2017 auch auf der erstmaligen Erfassung und auf der Behebung der Untererfassung von Pflegebedürftigen mit Pflegegrad 1, die zum Stichtag keine Leistungen der Pflegeeinrichtungen bzw. ausschließlich Leistungen der nach Landesrecht anerkannten Angebote zur Unterstützung im Alltag erhalten. Seit 2019 sind auch durch ambulante Betreuungsdienste versorgte Pflegebedürftige enthalten. Sofern Pflegebedürftige Leistungen eines ambulanten Pflegedienstes und z. B. parallel eines ambulanten Betreuungsdienstes erhalten, kann es zu Doppelzählungen kommen. Personen mit den Geschlechtsangaben »divers« und »kein Eintrag im Personenstandsregister« wurden zufällig dem männlichen und weiblichen Geschlecht zugeordnet. Aus Gründen der Geheimhaltung (§ 16 Bundesstatistikgesetz) werden Daten ab 2021 nur gerundet weitergegeben.

Datenquelle: IT.NRW, Statistiken des Gesundheitswesens, Pflegeversicherung (Stichtag jeweils 15.12. eines Jahres); Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (Stichtag jeweils 31.12. eines Jahres).

Der Indikator zeigt den Anteil der Männer und Frauen mit Bezug von Leistungen der Pflegeversicherung an den Personen im Alter von 65 und mehr Jahren. Er gibt Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Abhängigkeit von Pflegeleistungen, z. B. aufgrund von Unterschieden in der Lebenserwartung, des Gesundheitszustands oder der persönlichen Lebensumstände von Männern und Frauen.

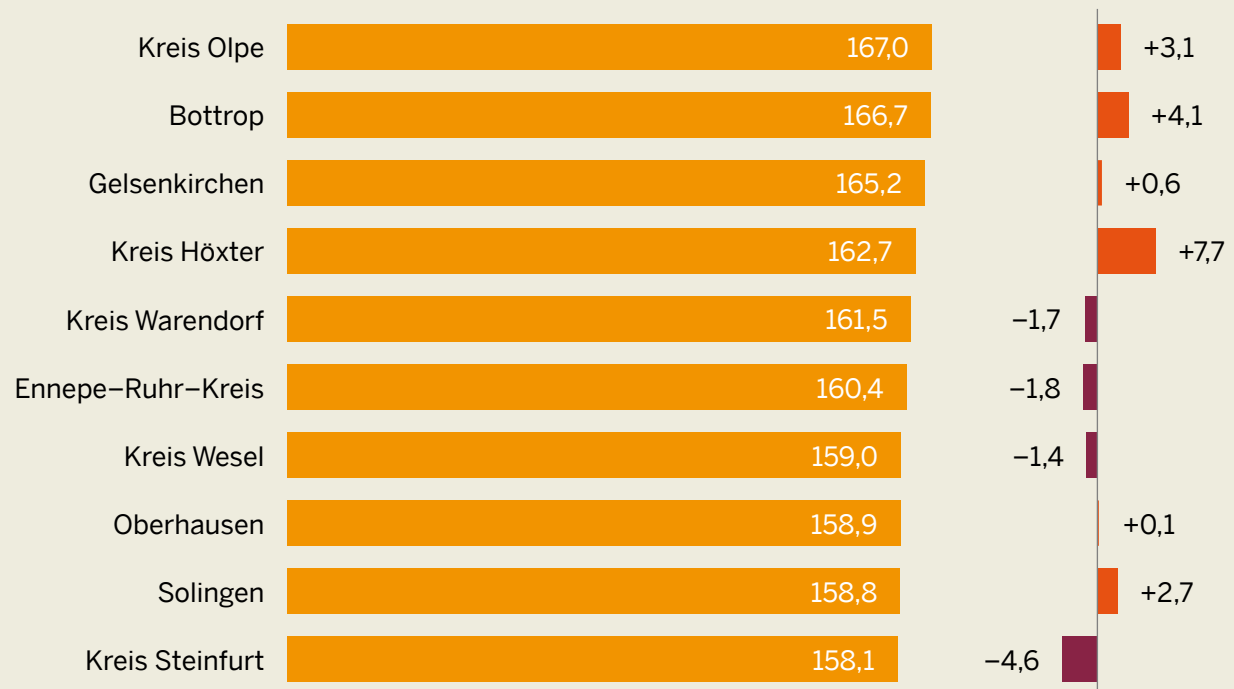
Die Pflegequote der Frauen im Alter von 65 und mehr Jahren lag 2021 bei 28,3 Prozent, die der Männer bei 18,4 Prozent. Damit lag die Quote der Frauen um 53,6 Prozent höher als die der Männer (Indexwert = 153,6). Gegenüber 2017 ist sowohl die Pflegequote der Frauen als auch die Quote der Männer gestiegen. 2017 lag die Quote der Frauen um 55,6 Prozent höher als die der Männer (Indexwert = 155,6).

Pflegequoten von Personen im Alter von 65 und mehr Jahren in Nordrhein-Westfalen zum Jahresende 2017 und 2021 nach Geschlecht in Prozent



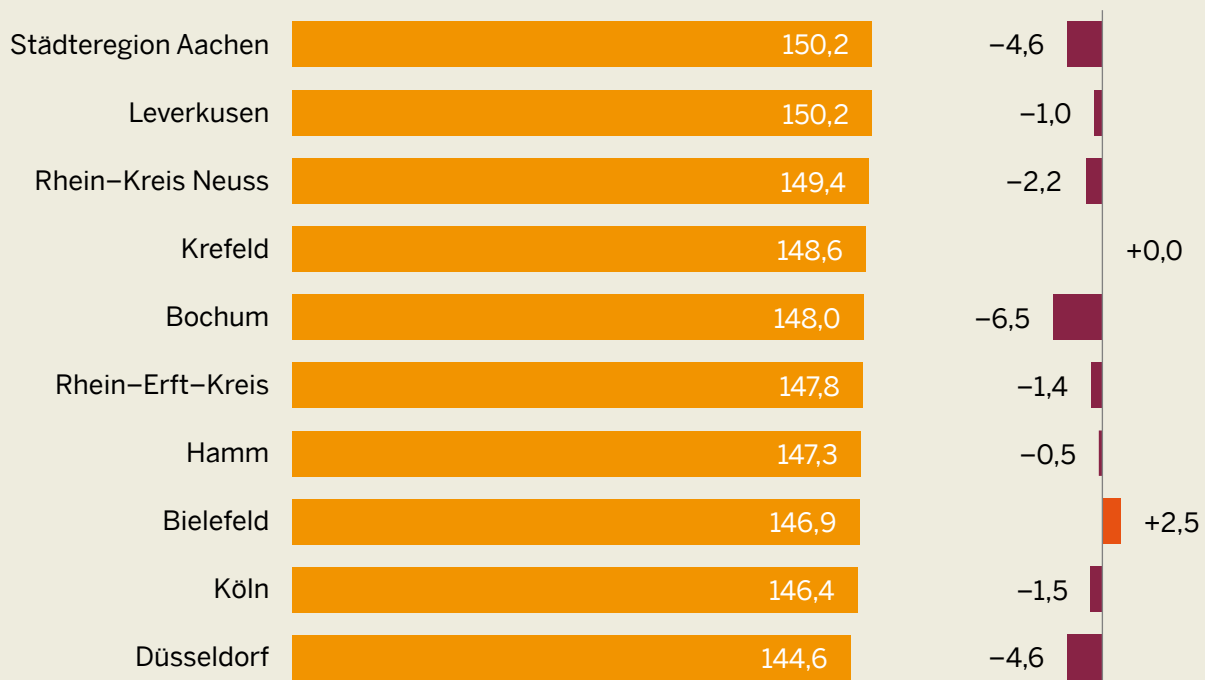
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Pflegequote* in Nordrhein-Westfalen 2021

Veränderung der Indexwerte zu 2017



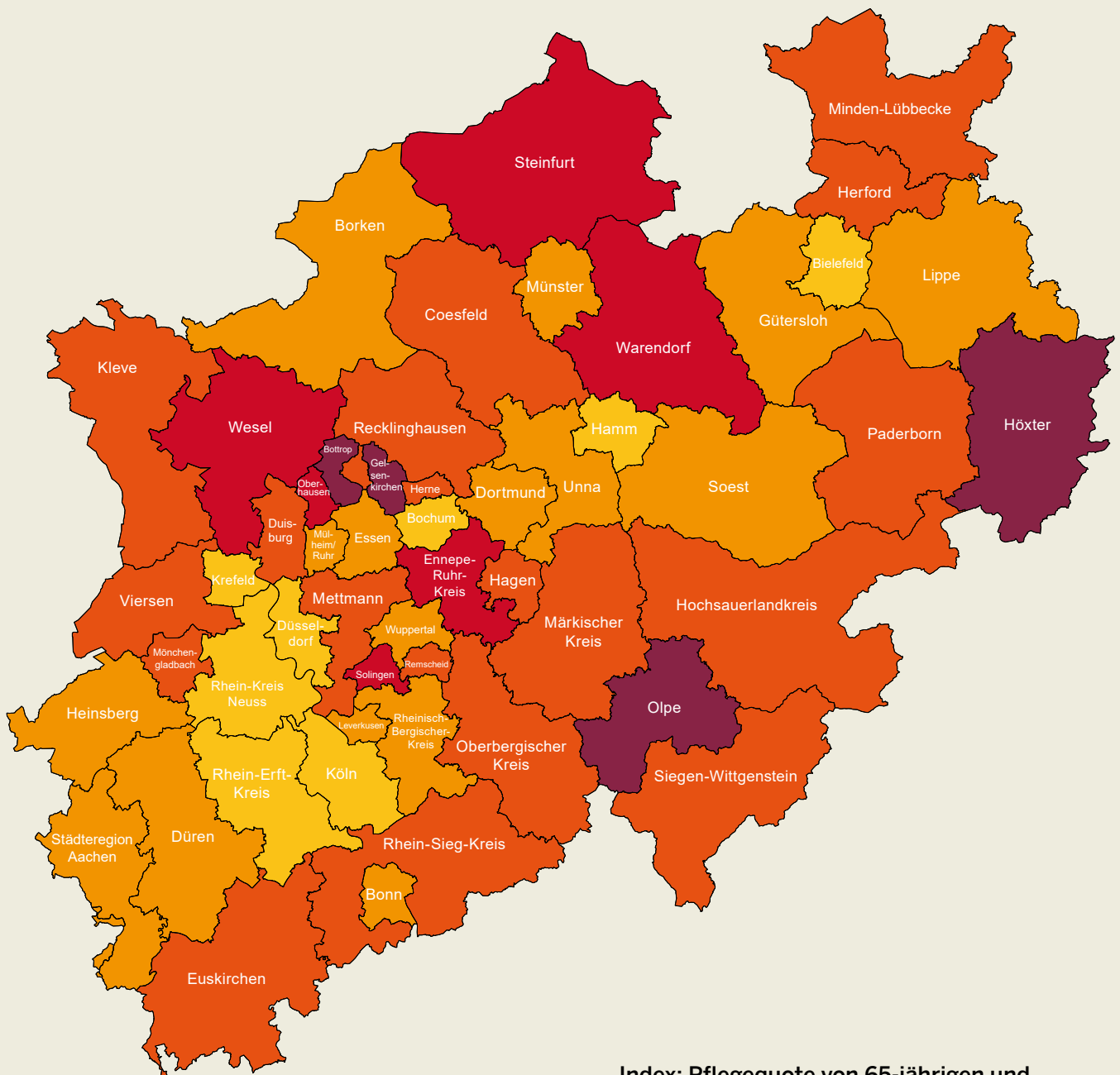
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Pflegequote* in Nordrhein-Westfalen 2021

Veränderung der Indexwerte zu 2017



* Index: Pflegequote von 65-jährigen und älteren Frauen zum Jahresende, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Pflegequote von 65-jährigen und Älteren in Nordrhein-Westfalen 2021 (Indexwert)



Index: Pflegequote von 65-jährigen und älteren Frauen zum Jahresende, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird (Anzahl der Kreise)

- unter 150 (8)
- 150 bis unter 154 (16)
- 154 bis unter 158 (19)
- 158 bis unter 162 (6)
- 162 und mehr (4)

Minimum: 144,6 (Düsseldorf)

Landesdurchschnitt: 153,6

Maximum: 167,0 (Kreis Olpe)

5.3 Grundsicherung im Alter

Definition	Prozentualer Anteil der Personen, die Grundsicherung im Alter beziehen, an der Bevölkerung, die die Altersgrenze nach § 41 Absatz 2 SGB XII überschritten hat (Grundsicherungsquote im Alter).
Methodische Hinweise	Grundsicherungsleistungen im Alter nach dem SGB XII erhalten Personen mit gewöhnlichem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland, die ihren grundlegenden Bedarf aus eigenem Einkommen oder Vermögen nicht decken können und die Altersgrenze nach § 41 Absatz 2 SGB XII erreicht haben. Personen, die vor dem 01. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Altersgrenze schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Gezählt werden die Personen mit Leistungsbezug am Wohnort. Personen mit Signierung des Geschlechts »divers« und »ohne Angabe« (§ 22 Absatz 3 PStG) werden ab dem Berichtsjahr 2020 aus Gründen der statistischen Geheimhaltung per Zufallsprinzip dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet.

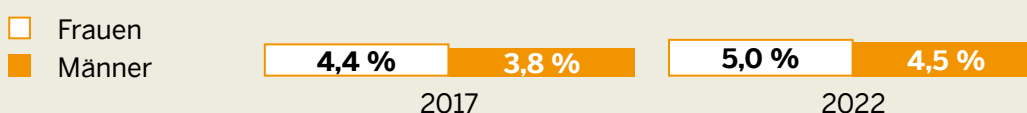
Datenquelle: IT.NRW, Statistik der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (jeweils zum 31.12.2017 und 31.12.2022).

Die Quote der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung im Alter ist ein Indikator für Altersarmut. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass nur die Personen erfasst werden, die ihren Anspruch auf Grundsicherung im Alter geltend machen. Ältere Menschen, die aus Unkenntnis, Scham oder anderen Gründen die Leistungen nicht in Anspruch nehmen, sind nicht berücksichtigt.

Der Indikator gibt Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der finanziellen Lage im Alter aufgrund von:

- Unterschieden in den Altersbezügen infolge von stärkerer Verbreitung von Teilzeitarbeit, Minijobs, Niedriglöhnen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen bei Frauen,
- einem höheren Anteil von Alleinlebenden bei den älteren Frauen.

Grundsicherungsquote im Alter in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2017 und 31.12.2022 nach Geschlecht in Prozent

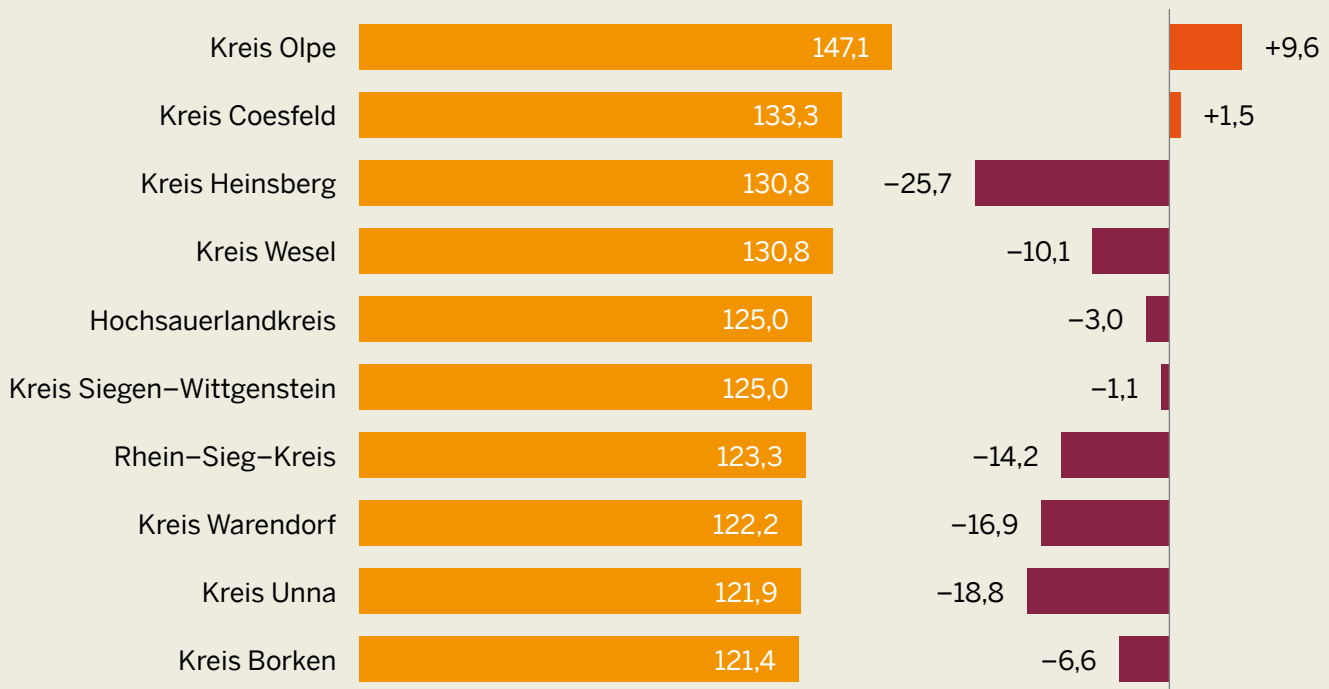


Ende 2022 erhielten 5,0 Prozent der älteren Frauen und 4,5 Prozent der älteren Männer die Grundsicherung im Alter. Damit lag die Quote der Frauen im Landesdurchschnitt um 11,1 Prozent höher als die Quote der Männer (Indexwert 2022 = 111,1). Gegenüber 2017 ist der Anteil derer, die Grundsicherung im Alter beziehen, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern gestiegen. Der Abstand zwischen der Quote der Frauen und der Quote der Männer hat sich hingegen verringert: 2017 lag die Quote der Frauen, die Grundsicherung im Alter beziehen, noch um 15,8 Prozent höher als die der Männer (Indexwert 2017 = 115,8).

Regional zeigt sich ein unterschiedliches Bild: In 44 der 53 Kreise und kreisfreien Städte Nordrhein-Westfalens fiel 2022 die Grundsicherungsquote im Alter bei den Frauen höher aus als bei den Männern. Die größten Ungleichgewichte zum Nachteil der Frauen sind in den Kreisen Olpe, Coesfeld, Heinsberg und Wesel zu erkennen. Allein in den kreisfreien Städten Münster, Bonn, Essen, Düsseldorf, Bochum, Bielefeld und Herne wiesen die Männer eine höhere Grundsicherungsquote im Alter auf als die Frauen.

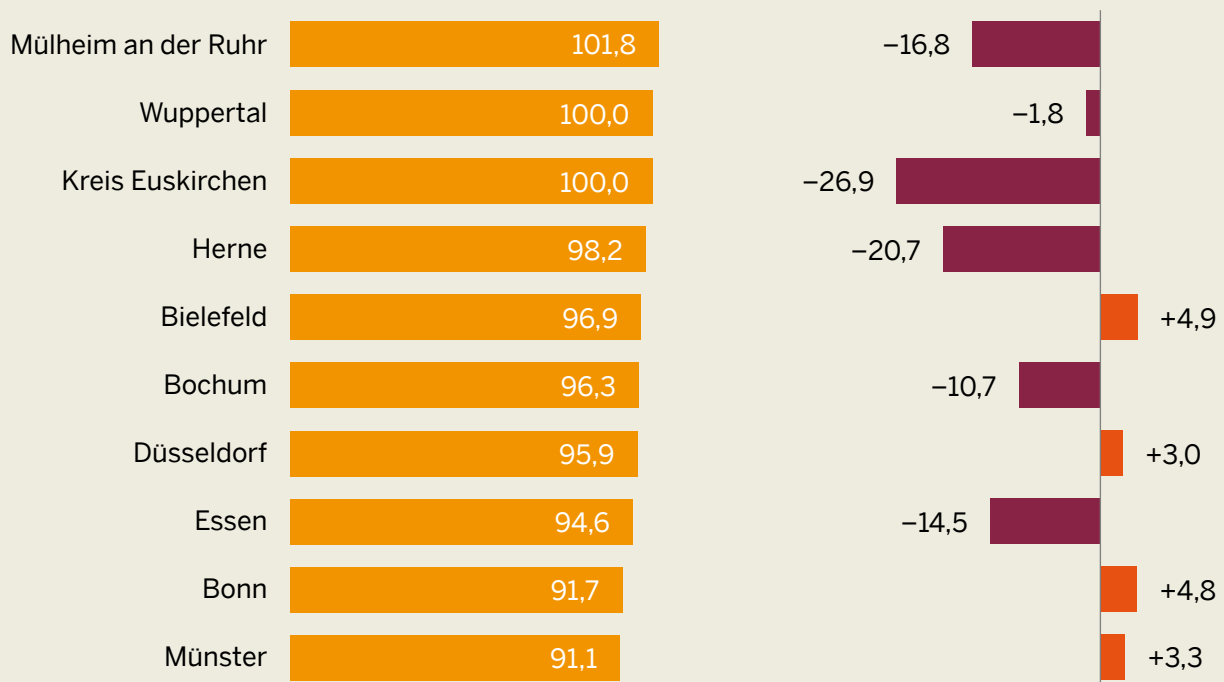
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Grundsicherungsquote im Alter* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Grundsicherungsquote im Alter* in Nordrhein-Westfalen 2022

Veränderung der Indexwerte zu 2017



* Index: Quote der Empfängerinnen der Grundsicherung im Alter am 31.12.2022, wenn die Quote der Empfänger (Männer) = 100 gesetzt wird.

5.4 Gender Pension Gap

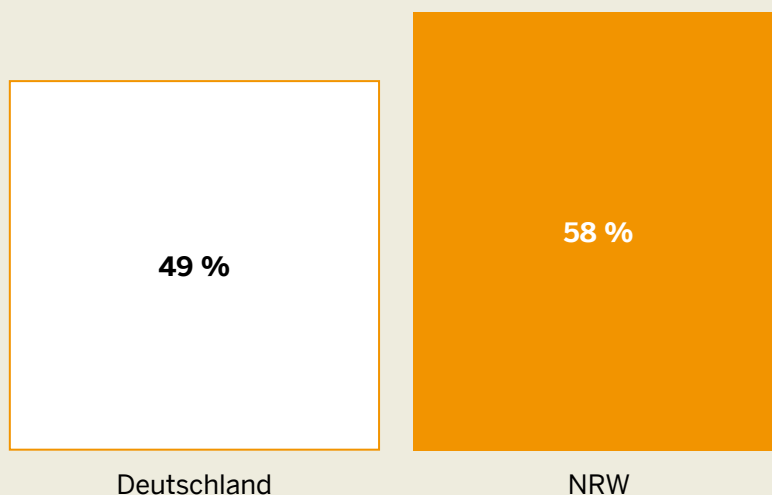
Definition	Prozentuale Differenz des durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommens aller betrachteten Frauen zu dem der betrachteten Männer. ¹¹
Methodische Hinweise	Erfasst wird das (Brutto-)Einkommen der gesetzlichen Regelsicherung (Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, Beamtenversorgung, Alterssicherung der Landwirtinnen und Landwirte, Berufsständische Versorgung) und der betrieblichen Zusatzsicherung (betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft, Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst). Es werden alle Personen betrachtet, die aus mindestens einer der genannten Quellen ein eigenes Alterssicherungseinkommen beziehen und zum Erhebungszeitpunkt das 65. Lebensjahr erreicht haben.

Datenquelle: Alterssicherung in Deutschland 2019.

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- die Alterseinkommenslücke nach Geschlecht,
- ungleiche Chancen zur Erwerbsarbeit,
- die Benachteiligung beim beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung.

Gender Pension Gap in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen 2019



Im Jahr 2019 betrug der Gender Pension Gap in Nordrhein-Westfalen 58 Prozent und lag damit rund 9 Prozentpunkte über dem bundesweiten Gender Pension Gap. Damit fielen die eigenen Alterssicherungsleistungen der Frauen im Vergleich zu denen der Männer in Nordrhein-Westfalen geringer aus als im Bundesdurchschnitt. Für Nordrhein-Westfalen betrug das Durchschnittseinkommen der Frauen 868 Euro, während dies bei den Männern bei 2 077 Euro lag (Deutschland: 970 Euro bei den Frauen, 1 920 Euro bei den Männern).

¹¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Gender Pension Gap – Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Berlin: BMFSFJ, S. 9.

6. Gewalt gegen Frauen und Männer

In diesem Kapitel wird die ausgeübte Gewalt gegen Frauen und Männer und die Unterstützungsinfrastruktur für von Gewalt betroffene Frauen und Männer beleuchtet. Zur Darstellung der Betroffenheit von Partnerschaftsgewalt, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und digitaler Gewalt wird die Polizeiliche Kriminalstatistik herangezogen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese nur das polizeiliche Hellfeld beleuchtet, also nur den Teil, der polizeilich angezeigt wird. Umfang, regionale Verteilung und Entwicklung des mutmaßlich umfangreichen Dunkelfelds der nicht angezeigten ausgeübten Gewalt sind nicht bekannt.¹² Im Zusammenhang der Gewalt gegen Frauen spielt auch die Versorgungsdichte von Frauenhäusern und Fachberatungsstellen für Frauen eine wesentliche Rolle.

Um Stand und Entwicklungen in diesen Bereichen abzubilden, umfasst das Kapitel Indikatoren zu folgenden Themen:

- 6.1 Partnerschaftsgewalt
- 6.2 Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung
- 6.3 Digitale Gewalt
- 6.4 Unterstützungsinfrastruktur für von Gewalt betroffene Frauen und Männer

¹² Hierzu hat das Landeskriminalamt einen Viktimisierungssurvey (Dunkelfeldstudie) durchgeführt (siehe <https://polizei.nrw/sites/default/files/2020-11/Forschungsbericht%20Studie%20Sicherheit%20und%20Gewalt%20in%20Nordrhein-Westfalen.pdf>)

6.1 Partnerschaftsgewalt

Definition	Opfer polizeilich registrierter Partnerschaftsgewalt je 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 16 und mehr Jahren nach Geschlecht (Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt).
Methodische Hinweise	Partnerschaftsgewalt ist definiert als physische, sexualisierte und psychische Gewalt in aktuellen oder ehemaligen Paarbeziehungen (Ehen, nichteheliche Lebensgemeinschaften, gleichgeschlechtliche Partnerschaften), unabhängig vom Tatort. Ein gemeinsamer Wohnsitz ist nicht Voraussetzung für das Vorliegen von Partnerschaftsgewalt. Nicht berücksichtigt werden Zwangsheirat und Menschenhandel. Erfasst sind Opfer im Alter von 16 und mehr Jahren. Opfer im Sinne der Polizeilichen Kriminalstatistik sind natürliche Personen, gegen die sich die mit Strafe bedrohte Handlung unmittelbar richtete. Eine Opfererfassung erfolgt grundsätzlich bei Straftaten gegen höchstpersönliche Rechtsgüter (Leben, körperliche Unversehrtheit, Freiheit, Ehre, sexuelle Selbstbestimmung) sowie Widerstandsdelikten, soweit diese im Straftatenkatalog zur Opfererfassung gekennzeichnet sind. In der Polizeilichen Kriminalstatistik wird die Opferwerdung gezählt. Das bedeutet, dass eine Person, die in einem Jahr mehrfach Opfer einer Straftat wird, auch mehrfach in der Statistik erfasst wird. Erfasst werden ausschließlich Fälle der polizeilich registrierten Partnerschaftsgewalt. Die erfassten Opferzahlen sind somit stark vom Anzeigeverhalten der Bevölkerung abhängig. Dies ist bei der Interpretation zu beachten, zumal angenommen werden kann, dass das Dunkelfeld bei Partnerschaftsgewalt hoch ist.¹³ Aufgrund des Fünfzigsten Gesetzes zur Änderung des Strafgesetzbuches – Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung vom 04.11.2016 (BGB. I S. 2460), in Kraft getreten am 10.11.2016 – kam es zu deutlichen Veränderungen der gesetzlichen Regelungen im Bereich der Sexualdelikte. Durch diese Änderungen sind die dargestellten Opferzahlen mit Ergebnissen vor dieser Änderung nicht vergleichbar. Darüber hinaus wurde der Straftatbestand der Bedrohung gemäß § 241 StGB erweitert. Diese Erweiterung gilt seit dem 03.04.2021. Die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der Vorjahre ist daher nur eingeschränkt gegeben.

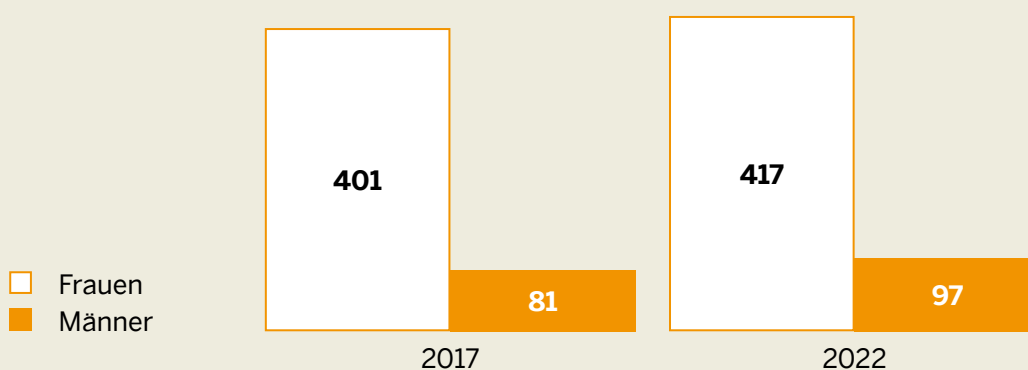
Datenquelle: Polizeiliche Kriminalstatistik (Erhebungen 2017 und 2022).

Der Indikator gibt Aufschluss über die polizeilich registrierte Partnerschaftsgewalt gegenüber Frauen und Männern. Dieser hängt zum einen davon ab, wie häufig Frauen und Männer Opfer von Partnerschaftsgewalt werden, zum anderen aber auch von der Anzeigebereitschaft. Steigende Opferzahlen können somit einerseits auf einen Anstieg der Partnerschaftsgewalt hindeuten, andererseits aber auch auf eine gestiegene Anzeigebereitschaft. Beim Vergleich der Opferzahlen der Jahre 2017 und 2022 ist außerdem die Ausweitung des Straftatbestands der Bedrohung gemäß § 241 zu berücksichtigen.

¹³ Hierzu hat das Landeskriminalamt einen Viktimisierungssurvey (Dunkelfeldstudie) durchgeführt (siehe <https://polizei.nrw/sites/default/files/2020-11/Forschungsbericht%20Studie%20Sicherheit%20und%20Gewalt%20in%20Nordrhein-Westfalen.pdf>)

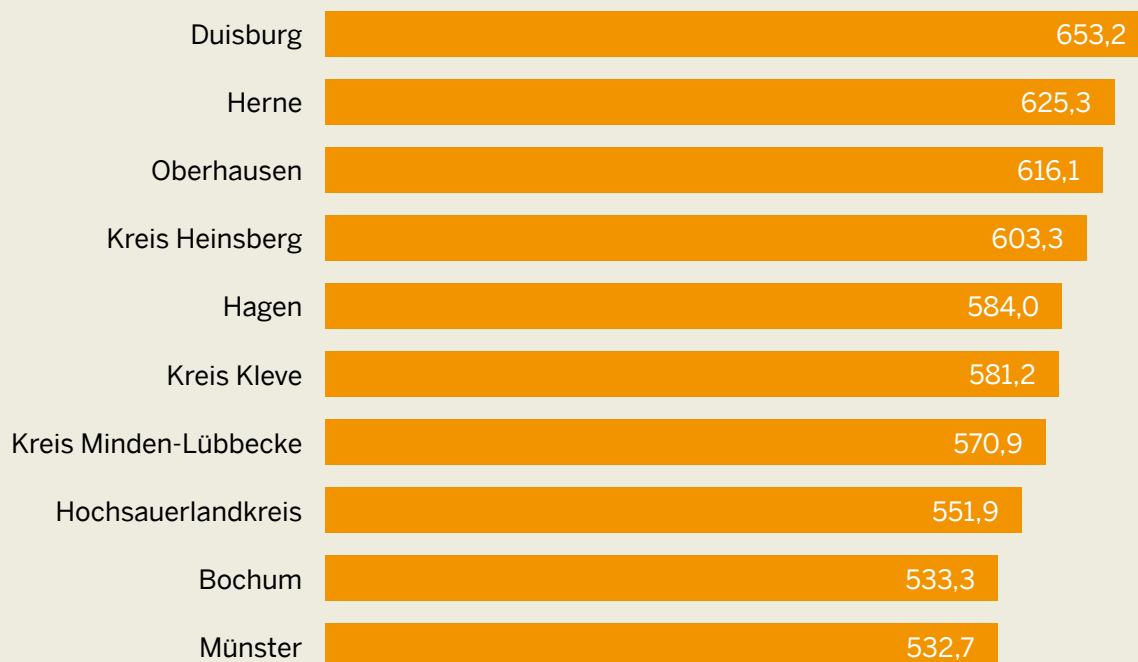
Im Jahr 2022 wurden in Nordrhein-Westfalen insgesamt 40 157 Opfer vollendeter und versuchter Delikte der Partnerschaftsgewalt polizeilich erfasst. In 32 954 Fällen handelte es sich dabei um Frauen und in 7 203 Fällen um Männer. Damit waren etwa vier von fünf der polizeilich erfassten Opfer (82,1 Prozent) weiblich. Bei den Frauen kamen 417 Fälle auf 100 000 Einwohnerinnen, bei den Männern 97 auf 100 000 Einwohner, jeweils im Alter von 16 und mehr Jahren. Die Opfergefährdungszahl der Frauen war damit im Landesdurchschnitt etwas über viermal höher als die der Männer (Indexwert 2022 = 431,8). Durch die Erweiterung des Statistbestands der Bedrohung gemäß § 241 StGB (gültig seit 03.04.2021) sind die Ergebnisse nur eingeschränkt mit den Vorjahren zu vergleichen. Daher wird nachfolgend auf einen Vergleich der Indexwerte zwischen den Jahren verzichtet.

Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt* in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 nach Geschlecht

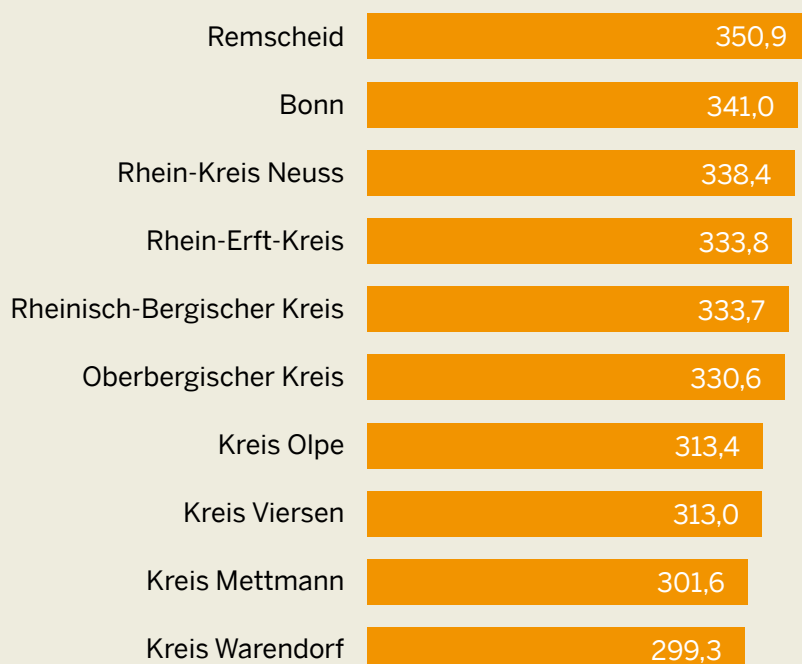


* Zahl der polizeilich registrierten Opfer von Partnerschaftsgewalt ab 16 Jahren je 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 16 und mehr Jahren.

**Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten
zur Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt* von Frauen in Nordrhein-Westfalen 2022**



**Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten
zur Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt* von Frauen in Nordrhein-Westfalen 2022**



* Index: Opfergefährdungszahl von Frauen 2022, wenn die Zahl der Männer = 100 gesetzt wird.

The map displays the following districts and their corresponding risk levels (estimated from the color scale):

- High Risk (Dark Purple):** Kleve, Heinsberg, Duisburg, Bielefeld, Paderborn, Höxter.
- Medium-High Risk (Red/Pink):** Steinfurt, Münster, Hamm, Soest, Märkischer Kreis, Siegen-Wittgenstein, Olpe, Hochsauerlandkreis, Recklinghausen, Borken, Coesfeld, Warendorf, Gütersloh, Lippe, Bielefeld, Minden-Lübbecke, Herford.
- Medium Risk (Orange):** Dortmund, Unna, Bochum, Essen, Ennepe-Ruhr-Kreis, Hagen, Wuppertal, Rhein-Kreis Neuss, Rhein-Erft-Kreis, Köln, Bonn, Rhein-Sieg-Kreis, Oberbergischer Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Solingen, Remscheid, Wuppertal, Düsseldorf, Krefeld, Viersen, Mettmann, Mülheim/Ruhr, Bottrop, Gelsenkirchen, Herne, Hamm, Soest, Märkischer Kreis, Siegen-Wittgenstein, Olpe, Hochsauerlandkreis, Recklinghausen, Borken, Coesfeld, Warendorf, Gütersloh, Lippe, Bielefeld, Minden-Lübbecke, Herford.
- Low Risk (Yellow):** Viersen, Mettmann, Olpe, Siegen-Wittgenstein, Hochsauerlandkreis, Märkischer Kreis, Wuppertal, Rhein-Kreis Neuss, Rhein-Erft-Kreis, Köln, Bonn, Rhein-Sieg-Kreis, Oberbergischer Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Solingen, Remscheid, Wuppertal, Düsseldorf, Krefeld, Viersen, Mettmann, Mülheim/Ruhr, Bottrop, Gelsenkirchen, Herne, Hamm, Soest, Märkischer Kreis, Siegen-Wittgenstein, Olpe, Hochsauerlandkreis, Recklinghausen, Borken, Coesfeld, Warendorf, Gütersloh, Lippe, Bielefeld, Minden-Lübbecke, Herford.

- unter 330 (4)
- 330 bis unter 410 (17)
- 410 bis unter 490 (15)
- 490 bis unter 570 (11)
- 570 und mehr (7)

6.2 Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung

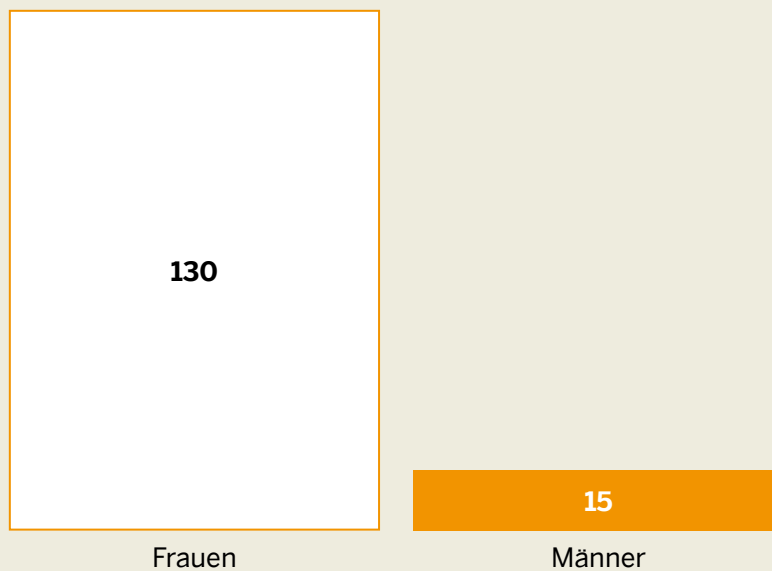
Definition	Opfer polizeilich registrierter Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung je 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 16 und mehr Jahren nach Geschlecht (Opfergefährdungszahl Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung).
Methodische Hinweise	Erfasst werden ausschließlich Fälle der polizeilich registrierten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Die erfassten Opferzahlen sind somit stark vom Anzeigeverhalten der Bevölkerung abhängig. Zu den erfassten Delikten gehören Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach §§ 174, 174a, 174b, 174c, 177, 178, 184i, 184j StGB (z. B. sexuelle Nötigung und sexuelle Belästigung, siehe Straftatenkatalog der Polizeilichen Kriminalstatistik, Schlüsselkennzeichen 110000) und exhibitionistische Handlungen und Erregung öffentlichen Ärgernisses nach §§ 183, 183a StGB. Opfer im Sinne der Polizeilichen Kriminalstatistik sind natürliche Personen, gegen die sich die mit Strafe bedrohte Handlung unmittelbar richtete. Eine Opfererfassung erfolgt grundsätzlich bei Straftaten gegen höchstpersönliche Rechtsgüter (Leben, körperliche Unversehrtheit, Freiheit, Ehre, sexuelle Selbstbestimmung) sowie Widerstandsdelikten, soweit diese im Straftatenkatalog zur Opfererfassung gekennzeichnet sind. In der Polizeilichen Kriminalstatistik wird die Opferwerdung gezählt. Das bedeutet, dass eine Person, die in einem Jahr mehrfach Opfer einer Straftat wird, auch mehrfach in der Statistik erfasst wird. Aufgrund des Fünfzigsten Gesetzes zur Änderung des Strafgesetzbuches – Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung vom 04.11.2016 (BGBl. I S. 2460), in Kraft getreten am 10.11.2016 – kam es zu deutlichen Veränderungen der gesetzlichen Regelungen im Bereich der Sexualdelikte. Durch diese Änderungen sind die dargestellten Opferzahlen mit Ergebnissen vor dieser Änderung nicht vergleichbar.

Datenquelle: Polizeiliche Kriminalstatistik (Erhebung 2022).

Der Indikator gibt Aufschluss über die polizeilich registrierten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gegenüber Frauen und Männern.

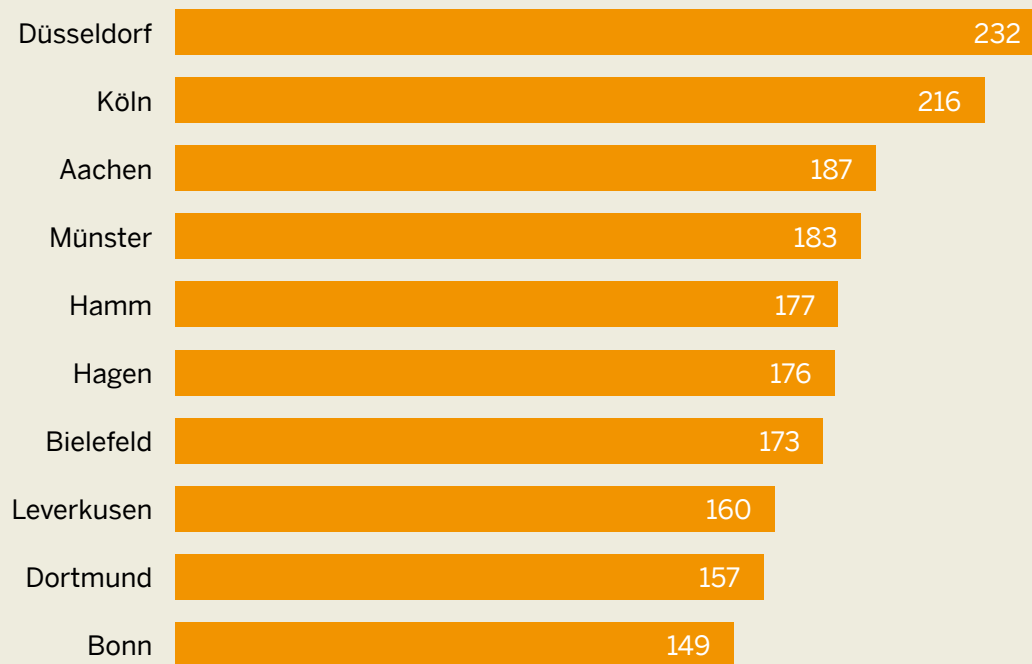
Im Jahr 2022 wurden in Nordrhein-Westfalen insgesamt 11 416 Opfer vollendeter und versuchter Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung polizeilich erfasst. In 10 280 Fällen handelte es sich dabei um Frauen und in 1 136 Fällen um Männer. Damit waren neun von zehn der polizeilich erfassten Opfer (90,0 Prozent) weiblich. Bei den Frauen kamen 130 Fälle auf 100 000 Einwohnerinnen, bei den Männern 15 auf 100 000 Einwohner, jeweils im Alter von 16 und mehr Jahren. Die Opfergefährdungszahl der Frauen war damit im Landesdurchschnitt etwas über achtmal höher als die der Männer.

Opfergefährdungszahl Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung* in Nordrhein-Westfalen 2022 nach Geschlecht

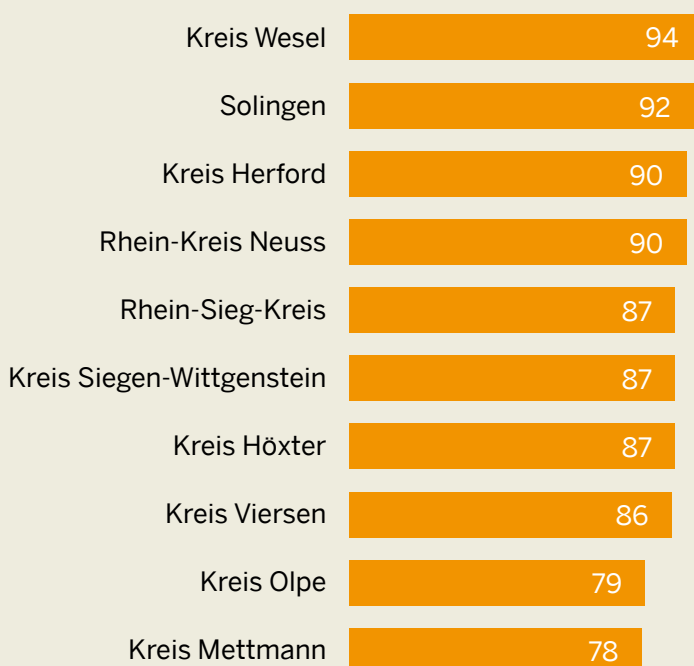


* Zahl der polizeilich registrierten Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ab 16 Jahren je 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 16 und mehr Jahren.

**Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Opfergefährdungszahlen
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung* von Frauen in Nordrhein-Westfalen 2022**

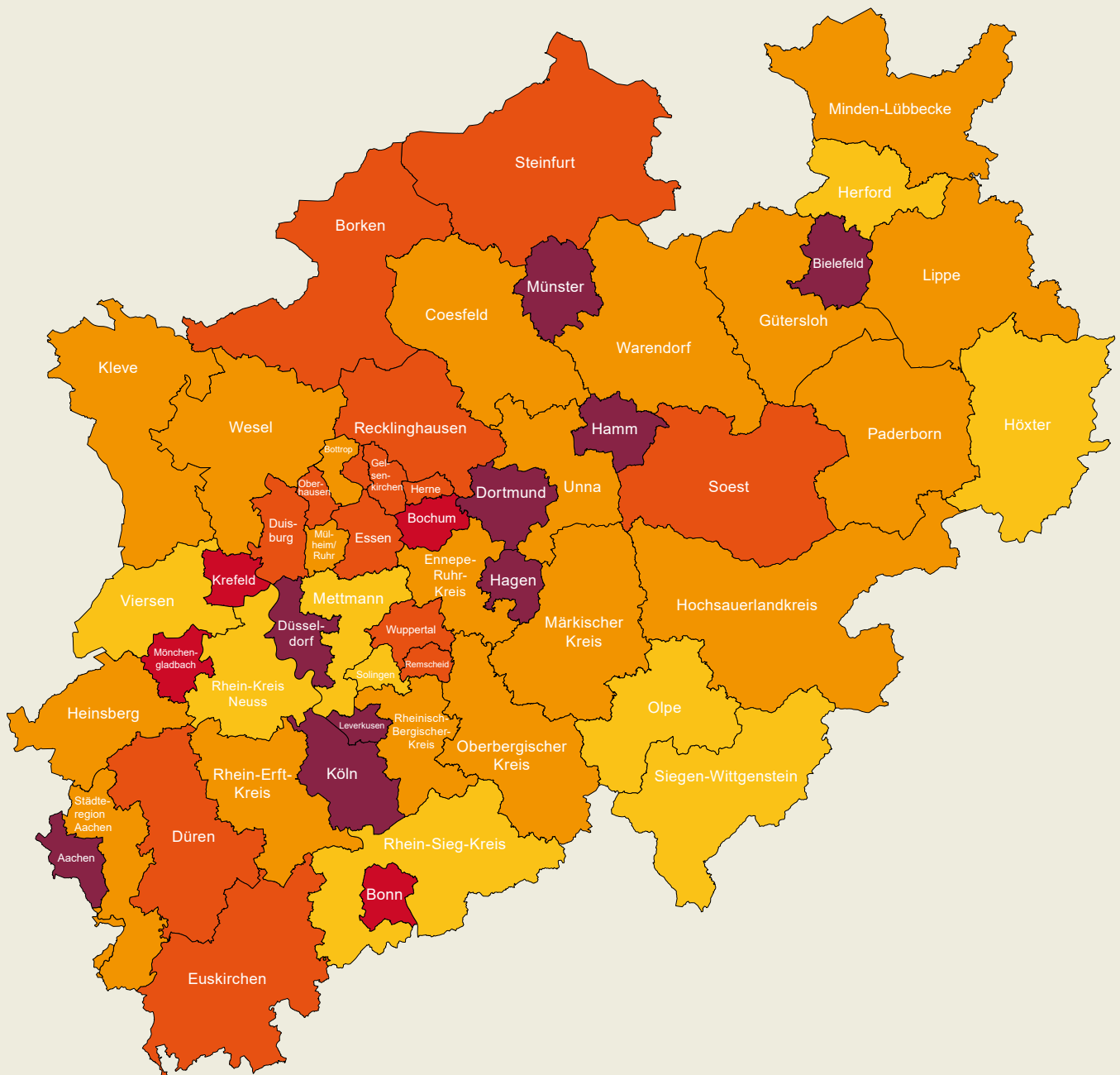


**Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Opfergefährdungszahlen
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung* von Frauen in Nordrhein-Westfalen 2022**



* Zahl der polizeilich registrierten Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ab 16 Jahren je 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 16 und mehr Jahren.

Opfergefährdungszahl Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Frauen in Nordrhein-Westfalen 2022



Opfergefährdungszahl Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Frauen 2022 (Anzahl der Kreise)

- unter 93 (9)
- 93 bis unter 112 (19)
- 112 bis unter 131 (13)
- 131 bis unter 150 (4)
- 150 und mehr (9)

Minimum: 78 (Mettmann)
Landesdurchschnitt: 130
Maximum: 232 (Düsseldorf)

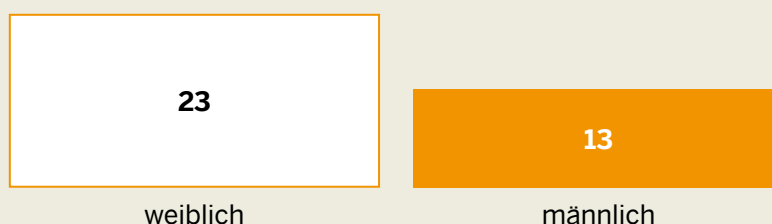
6.3 Digitale Gewalt

Definition	Anzahl polizeilich registrierter Fälle digitaler Gewalt und Anzahl der Opfer jener Fälle je 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner nach Geschlecht (Opfergefährdungszahl digitaler Gewalt).
Methodische Hinweise	Erfasst werden ausschließlich polizeilich registrierte Fälle (nur Opferdelikte) mit der Sonderkennung »Tatmittel Internet und/oder IT-Geräte«. Die erfassten Opferzahlen sind somit stark vom Anzeigeverhalten der Bevölkerung abhängig. Zu den erfassten Delikten zählen Straftaten, bei denen das Internet und/oder IT-Geräte als Mittel zur Tatbestandsverwirklichung verwendet werden. Zu den im Jahr 2022 erfassten Delikten zählen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie Rohheitsdelikte und Straftaten gegen die persönliche Freiheit, wie z. B. Bedrohung nach § 241 StGB, Nachstellung (Stalking) nach § 238 StGB oder sonstige Nötigung gemäß § 240 StGB. Opfer im Sinne der Polizeilichen Kriminalstatistik sind natürliche Personen, gegen die sich die mit Strafe bedrohte Handlung unmittelbar richtete. Eine Opfererfassung erfolgt grundsätzlich bei Straftaten gegen höchstpersönliche Rechtsgüter (Leben, körperliche Unversehrtheit, Freiheit, Ehre, sexuelle Selbstbestimmung) sowie Widerstandsdelikten, soweit diese im Straftatenkatalog zur Opfererfassung gekennzeichnet sind. In der Polizeilichen Kriminalstatistik wird die Opferwerdung gezählt. Das bedeutet, dass eine Person, die in einem Jahr mehrfach Opfer einer Straftat wird, auch mehrfach in der Statistik erfasst wird. Im Gegensatz zu anderen Indikatoren dieses Kapitels wurde eine Alterseinschränkung nicht getroffen.

Datenquelle: Polizeiliche Kriminalstatistik (Erhebung 2022).

Der Indikator gibt Aufschluss über die polizeilich registrierten Fälle digitaler Gewalt gegenüber weiblichen und männlichen Personen.

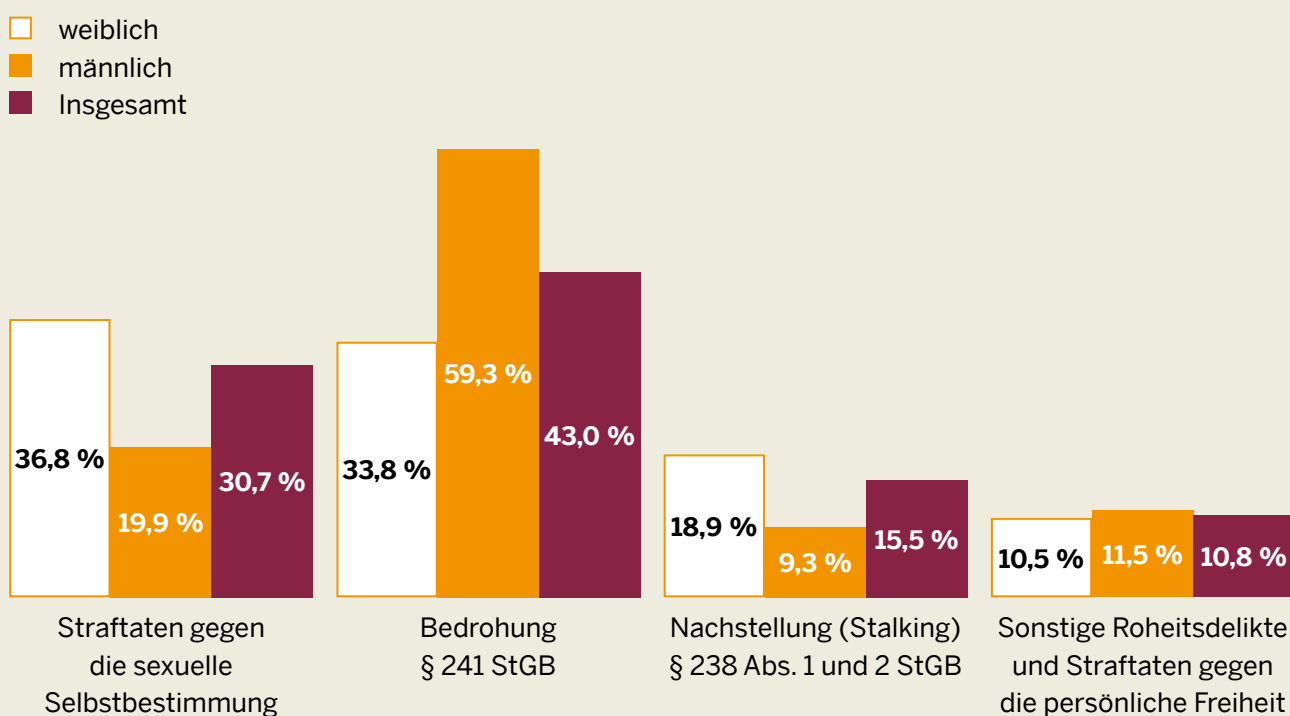
Opfergefährdungszahl digitaler Gewalt* in Nordrhein-Westfalen 2022 nach Geschlecht



* Zahl der polizeilich registrierten Opfer von digitaler Gewalt je 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner.

2022 wurden in Nordrhein-Westfalen 2 957 Fälle digitaler Gewalt (nur Opferdelikte) mit insgesamt 3 259 Opfern erfasst. In 2 082 Fällen handelte es sich bei den Opfern um weibliche Personen und in 1 177 Fällen um männliche Personen. Damit waren etwa drei von fünf der polizeilich erfassten Opfer (63,9 Prozent) weiblich. Bei den weiblichen Personen kamen 23 Fälle auf 100 000 Einwohnerinnen, bei den männlichen Personen 13 auf 100 000 Einwohner. Die Opfergefährdungszahl der weiblichen Personen war damit im Landesdurchschnitt etwas höher als die der männlichen Personen (Indexwert 2022 = 170,0).

Anteil der Opfer digitaler Gewalt je Deliktkategorie in Nordrhein-Westfalen 2022 nach Geschlecht



Eine Betrachtung der Opferanteile je Deliktkategorie zeigt, dass weibliche Personen zum überwiegenden Teil Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (36,8 Prozent) und der Bedrohung nach § 241 StGB (33,8 Prozent) werden. Demgegenüber werden männliche Personen in Fällen von digitaler Gewalt am häufigsten Opfer von Bedrohung nach § 241 StGB (59,3 Prozent).

6.4 Unterstützungsinfrastruktur für von Gewalt betroffene Frauen und Männer

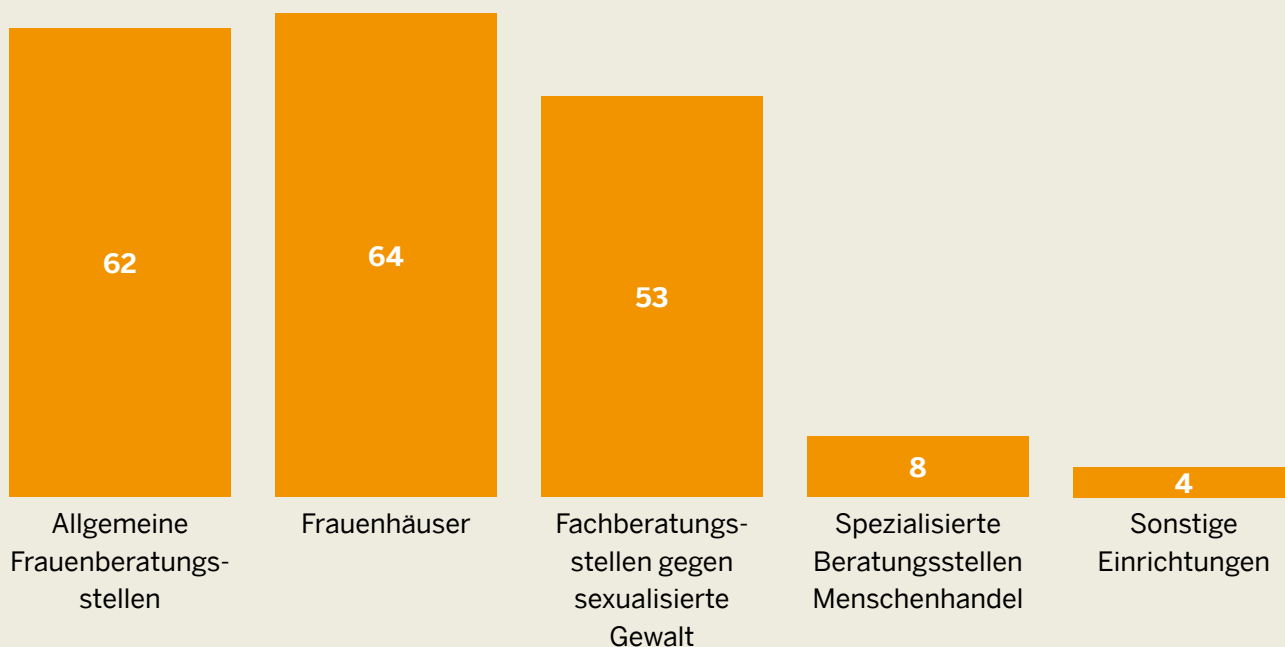
Definition	Anzahl der vom Land geförderten Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen Anzahl der vom Land geförderten Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Männer
Methodische Hinweise	Unterstützungsinfrastruktur für von Gewalt betroffene Frauen: Erfasst werden Frauenhäuser, allgemeine Frauenberatungsstellen, Beratungsstellen gegen weibliche Genitalbeschneidung, Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt, Fachberatungsstellen gegen Zwangsheirat, eine Fachstelle für Gewaltprävention und Gewaltschutz für Mädchen und junge Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung und spezialisierte Beratungsstellen für Opfer von Menschenhandel, die mit Landesmitteln gefördert werden. Aus Schutzgründen werden für bestimmte Einrichtungsarten die Trägersitze anstelle der tatsächlichen Standorte der Einrichtungen ausgewiesen.

Datenquelle: Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Referat 413 »Gewalt gegen Frauen« und Referat 415 »Prostitution, Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung« (vorhandene Daten zu den landesgeförderten Schutzeinrichtungen und Beratungsstellen, 19. Januar 2023), Referat 416 »Fach- und Koordinierungsstelle Istanbul-Konvention« (vorhandene Daten zu den landesgeförderten Unterstützungsangeboten für von Gewalt betroffene Männer).

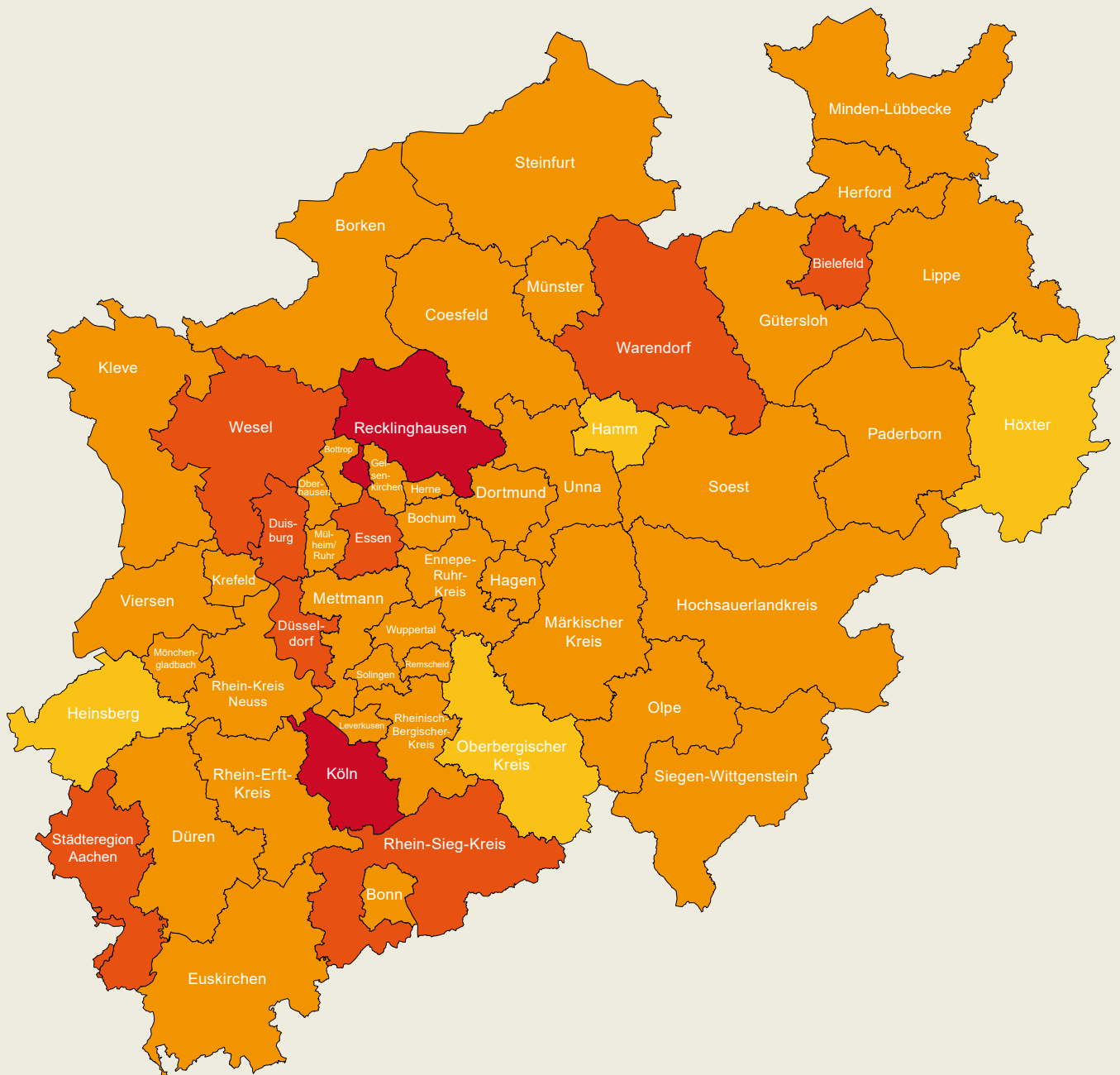
Unterstützungsinfrastruktur für von Gewalt betroffene Frauen

Der Indikator gibt Hinweise auf die Versorgungsdichte von Frauenhäusern und Frauen- und Fachberatungsstellen für von Gewalt betroffene Frauen in Nordrhein-Westfalen.

Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen in Nordrhein-Westfalen 2022 nach Einrichtungsart



Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen in Nordrhein-Westfalen 2022



Anzahl der Angebote (Anzahl der Kreise)

- 1 bis 2 (4)
- 3 bis 4 (39)
- 5 bis 6 (8)
- 7 bis 8 (2)

In Nordrhein-Westfalen gab es 2022 insgesamt 191 landesgeförderte Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen. Beim Großteil handelte es sich dabei um Frauenhäuser (64), allgemeine Frauenberatungsstellen (62) und Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt (53). In den meisten Kreisen und kreisfreien Städten fanden sich drei bis vier Unterstützungsangebote.

Unterstützungsinfrastruktur für von Gewalt betroffene Männer

In Nordrhein-Westfalen gab es 2022 insgesamt sechs landesgeförderte Unterstützungsangebote für Männer. Dabei handelte es sich zum einen um stationäre Schutzwohnungen (5), zum anderen um das ortsungebunden verfügbare »Hilfetelefon Gewalt an Männern« (www.maennerhilfetelefon.de). Das »Hilfetelefon Gewalt an Männern« fördert Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit anderen Bundesländern.

7. Gleichstellung im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst hat eine Vorbildfunktion bei der Umsetzung des in Artikel 3 des Grundgesetzes verankerten Gleichstellungsgebotes. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) hat das Ziel, Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst umzusetzen, Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Über den Stand der Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung wird alle fünf Jahre berichtet (§ 22 LGG). Mit dem Kapitel »Gleichstellung im öffentlichen Dienst« wird die Berichterstattung fortgesetzt. Um Stand und Entwicklungen in diesem Bereich abzubilden, umfasst das Kapitel Indikatoren zu folgenden Themen:

- 7.1** Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst
 - 7.1.1** Beschäftigte nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen
 - 7.1.2** Besoldungsgruppen
 - 7.1.3** Entgeltgruppen
 - 7.1.4** Arbeitszeit
 - 7.1.5** Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Aufstieg in höhere Laufbahngruppe
 - 7.1.6** Elternzeit ohne Bezüge
 - 7.1.7** Sonstige Beurlaubungen ohne Bezüge
 - 7.1.8** Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst
 - 7.1.9** Gender Pension Gap im öffentlichen Dienst
- 7.2** Beschäftigtenstruktur in Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes
 - 7.2.1** Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Landesrechnungshof, Landtagsverwaltung und Verfassungsgerichtshof
 - 7.2.2** Schulen und Schulverwaltung
 - 7.2.3** Nachgeordneter Bereich des Ministeriums des Innern
 - 7.2.4** Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung
 - 7.2.5** Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
 - 7.2.6** Justizverwaltung
 - 7.2.7** Finanzverwaltung
- 7.3** Führungspositionen im unmittelbaren Landesdienst
 - 7.3.1** Frauenanteil in Führungspositionen
 - 7.3.2** Teilzeit in Führungspositionen
- 7.4** Hochschulprofessuren
- 7.5** Gremienbesetzung
 - 7.5.1** Frauen in wesentlichen Gremien
 - 7.5.2** Frauen in sonstigen Gremien
- 7.6** Gleichstellungspläne
- 7.7** Gleichstellungsbeauftragte
- 7.8** Freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten

Methodische Erläuterungen:

Für die Auswertungen dieses Kapitels wurden im Wesentlichen folgende Datenquellen verwendet: IT.NRW, Dienststellenbefragung 2023; Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) zu den Berichtsjahren 2017 und 2022 sowie zu dem Zeitraum zwischen 01.01.2018 und 30.06.2022. Im Gegensatz zum ersten Gleichstellungsatlas wurden vorrangig nicht die Daten der Personalstandstatistik, sondern die Daten des LBV verwendet. Hierdurch können sich marginale Abweichungen ergeben.

In den Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) (Kapitel 7.1 und Kapitel 7.2) sind nicht enthalten:

- geringfügig Beschäftigte,
- ohne Bezüge Beurlaubte (Ausnahme Kapitel 7.1.6 bis 7.1.7),
- das Personal der Hochschulen (ausgenommen das Personal von Hochschulen, die Verwaltungspersonal für den öffentlichen Dienst ausbilden) und
- Beschäftigte, die nicht den gesamten Monat des jeweiligen Stichtages beschäftigt waren (nur Kapitel 7.1.8).

Das Personal in Ausbildung ist (wenn nicht anders ausgewiesen) in den Auswertungen enthalten. Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer »Fünfferrundung« unterzogen. Für Fälle des dritten Geschlechts oder Personen ohne Angabe nach Geburtenregister, die zur Wahrung des Datenschutzes nicht explizit veröffentlicht werden können, erfolgt für die Veröffentlichung eine Zuordnung zu den Kategorien »männlich« oder »weiblich« per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung).

In diesem Kapitel wird ausschließlich das Personal des unmittelbaren Landesdienstes betrachtet. Eine ausführliche Übersicht der Dienststellen und Teilbereiche findet sich im Tabellenanhang. Dazu gehören:

- **Kernhaushalte des Landes**
Alle Behörden, Gerichte und Einrichtungen, für die in den Haushaltsplänen des Landes die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt und Personalausgaben ausgewiesen werden.
- **Sonderrechnungen des Landes (ohne Krankenhäuser)**
Dieser Begriff wird in den Finanz- und Personalstatistiken als Synonym für rechtlich unselbstständige Einheiten in öffentlich-rechtlicher Rechtsform verwendet, die über eine eigene Wirtschafts-/Rechnungsführung verfügen, deren Einnahmen und Ausgaben also nicht im Kernhaushalt enthalten sind. Zu den Sonderrechnungen des Landes zählen Landesbetriebe nach § 26 BHO/LHO.
- **Krankenhäuser des Landes mit kaufmännischem Rechnungswesen (in NRW nicht vorhanden).**

Es werden nach dem Dienstverhältnis folgende Gruppen unterschieden:

- Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Beamtinnen und Beamte sind Bedienstete, die – auf Lebenszeit, Zeit, Probe, Widerruf – nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen für das Land Nordrhein-Westfalen durch eine Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis berufen wurden. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind der Gruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. **Richterinnen und Richter** sind alle Berufsrichterinnen und Berufsrichter im Sinne des Deutschen Richtergesetzes.

Zu den **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** zählen alle in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten, die regelmäßig in der Rentenversicherung versicherungspflichtig sind. Hierzu zählen auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung und Bedienstete in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, soweit sie nicht durch eine Ernennungsurkunde zu Beamtinnen oder Beamten auf Widerruf ernannt sind.

Die Darstellung erfolgt unter anderem nach **Laufbahngruppen**. Die Bezeichnungen der Laufbahngruppen orientieren sich an dem Laufbahnrecht, dass seit dem 01.07.2016 gilt. Dabei werden im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen bei den Beamtinnen und Beamten entsprechen. Analog wird auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschieden nach LG 1.1 (E1–E4), LG 1.2 (E5–E8), LG 2.1 (E9–E12), LG 2.2 (E13–E15 + außertariflich Beschäftigte) und mit Festbetrag Beschäftigten.

Zuordnung der Entgeltgruppen zu Laufbahngruppen entsprechend des Laufbahnrechts*

Dienstverhältnis	LG 1.1**	LG 1.2**	LG 2.1**	LG 2.2**
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	A5 A6	A6 A7 A8 A9 S + Zulage in Ausbildung	A9 A10 A11 A12 A13 S + Zulage A13 L in Ausbildung	A13 A14 A15, C2 A16 C3, W2 B2 B3, W3 B4 – B10 R1 – R8**** in Ausbildung
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	E1 E2 E2 Ü E3, Kr3a ^A , Kr5 ^B E4	E5, S4 E6 E7, Kr7a ^A , Kr7 ^B E8, S6 – S8b, Kr8a ^A , Kr8 ^B E9a ^{***} , S9 – S11a, Kr9a ^A , Kr9b ^A , Kr9 ^B , Kr10 ^B in Ausbildung	E9b ^{***} , S11b, S12, S13, S14, Kr9c ^A , Kr9d ^A , Kr11 ^B , Kr12 ^B E10, S15, S16, Kr10a ^A , Kr13 ^B E11, S17 E12, S18 in Ausbildung	E13, E13 Ü E14 E15 E15 Ü außertariflich W2 W3

* Ohne mit Festbetrag Beschäftigte. Zwischen 2017 und 2022 gab es eine Änderung in der Bezeichnung der Entgeltgruppen des Pflegepersonals (Kr). In der Übersicht finden sich beide Bezeichnungen (**A** für 2017, **B** für 2022).

** Erfasst sind Entgeltgruppen, die zu den erfassten Stichtagen (30.06.2017 und 30.06.2022) Personal aufwiesen.

*** Im Jahr 2017 waren E9a und E9b zusammengefasst als E9 LG 1.2. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde die Aufteilung der E9 in E9a und E9b auch für die Daten von 2017 vorgenommen.

**** Im Jahr 2017 einschließlich R10 (siehe Gesetz- und Verordnungsblatt NRW, Ausgabe 2021 Nr. 27 vom 01.04.2021 Seite 329 bis 350).

– – – »Ü« steht für Überleitung, »S« (bei A-Besoldung) steht für Spitzenamt, »L« steht für Sonderlaufbahn der Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Sonder- und Realschulen, auf die Kennzeichnung von Amtszulagen im Text und in Abbildungen wurde nachfolgend verzichtet.

7.1 Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst

7.1.1 Beschäftigte nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen

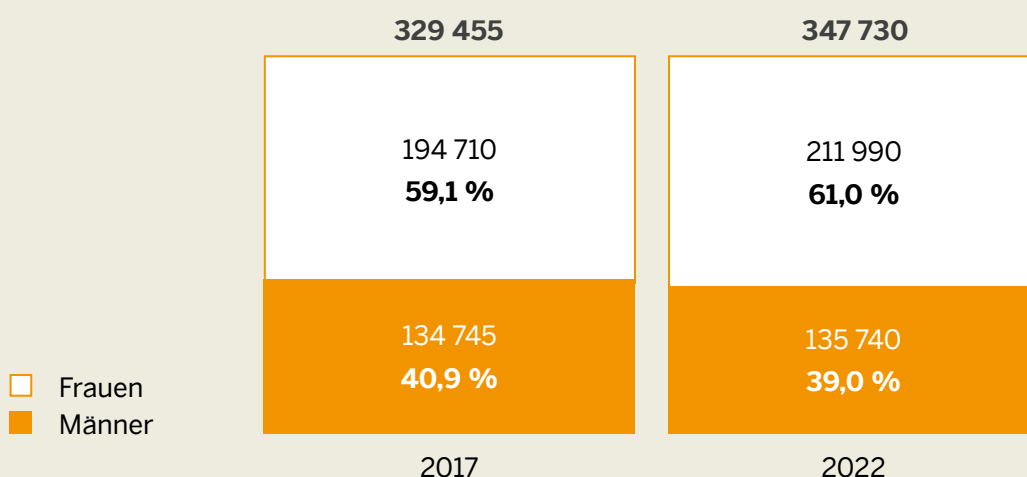
Definition	Prozentualer Anteil der Frauen an den Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppe.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen. Nicht einbezogen sind ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie das Personal des Hochschulbereichs ausgenommen das Personal von Hochschulen, die Verwaltungspersonal für den öffentlichen Dienst ausbilden (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entsprechen (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131).

Datenquelle: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst,
- Unterschiede der Personalstruktur nach Geschlecht, Dienstverhältnis und Laufbahngruppe.

Personal des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Geschlecht



Zum Stichtag 30.06.2022 zählte der unmittelbare Landesdienst in Nordrhein-Westfalen insgesamt 347 730 Beschäftigte. Mehr als die Hälfte waren Frauen (61,0 Prozent). Der Frauenanteil ist gegenüber 2017 gestiegen (+1,9 Prozentpunkte). Insgesamt verzeichnete die Zahl der Beschäftigten von 2017 auf 2022 einen Zuwachs um 5,5 Prozent. Bei den Männern betrug der Zuwachs 0,7 Prozent und bei den Frauen 8,9 Prozent.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist ein wichtiger Indikator zum Stand der Gleichstellung im öffentlichen Dienst. Vervollständigt wird das Bild durch die Feststellung des »Beschäftigungsvolumens« bzw. der geleisteten Stunden, da auch im öffentlichen Dienst Frauen zu einem wesentlich höheren Anteil als Männer teilzeitbeschäftigt sind (vgl. Kapitel 7.1.4).

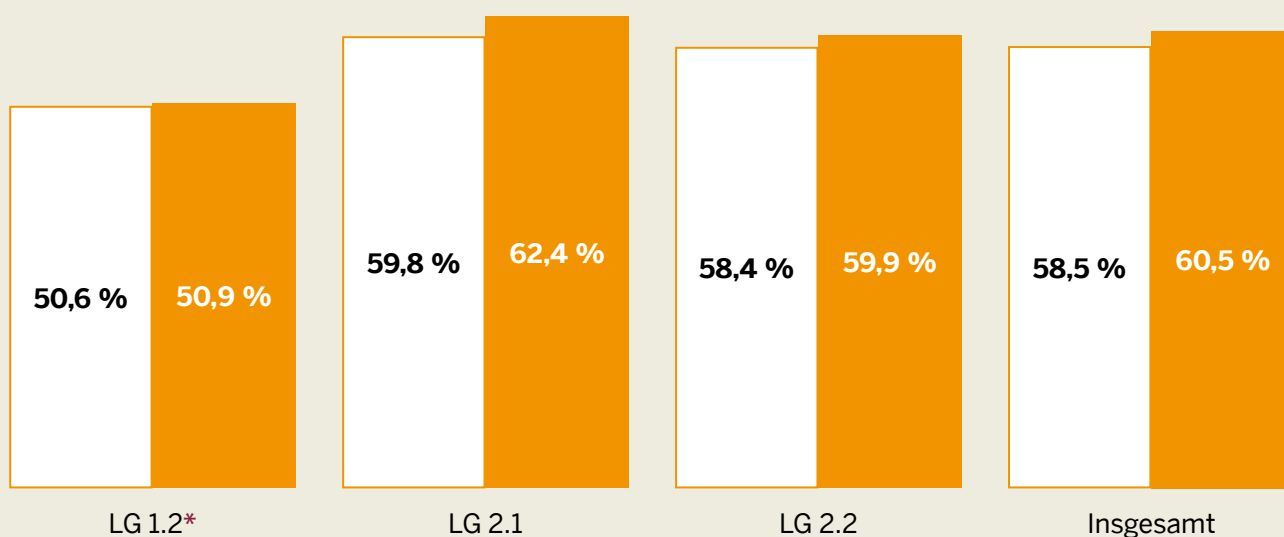
Mitte 2022 lag auch der Anteil der von Frauen geleisteten Wochenstunden mit 56,1 Prozent deutlich über der 50-Prozent-Marke. Im Vergleich zu 2017 hat sich der Wert um 2,4 Prozentpunkte erhöht (2017: 53,7 Prozent).

Die Beschäftigtenstruktur des unmittelbaren Landesdienstes stellte sich 2022 unterschieden nach Dienstverhältnis wie folgt dar: 75,0 Prozent der Beschäftigten zählten zu den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, 25,0 Prozent zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Im Beamtenbereich lag der Frauenanteil bei 60,5 Prozent, im Tarifbereich waren es 62,2 Prozent.

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter wies 2022 die Laufbahngruppe 2.1 mit 62,4 Prozent den höchsten Frauenanteil auf. Hier gab es gegenüber 2017 den deutlichsten Anstieg des Frauenanteils (+2,6 Prozentpunkte). In Laufbahngruppe 2.2 betrug 2022 der Anteil der Frauen 59,9 Prozent und fiel etwas höher aus als 2017 (+1,5 Prozentpunkte). In Laufbahngruppe 1.2 (einschließlich LG 1.1) waren 2022 wie schon 2017 annähernd gleich viele Frauen wie Männer tätig.

Anteil der Frauen an den Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Laufbahngruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



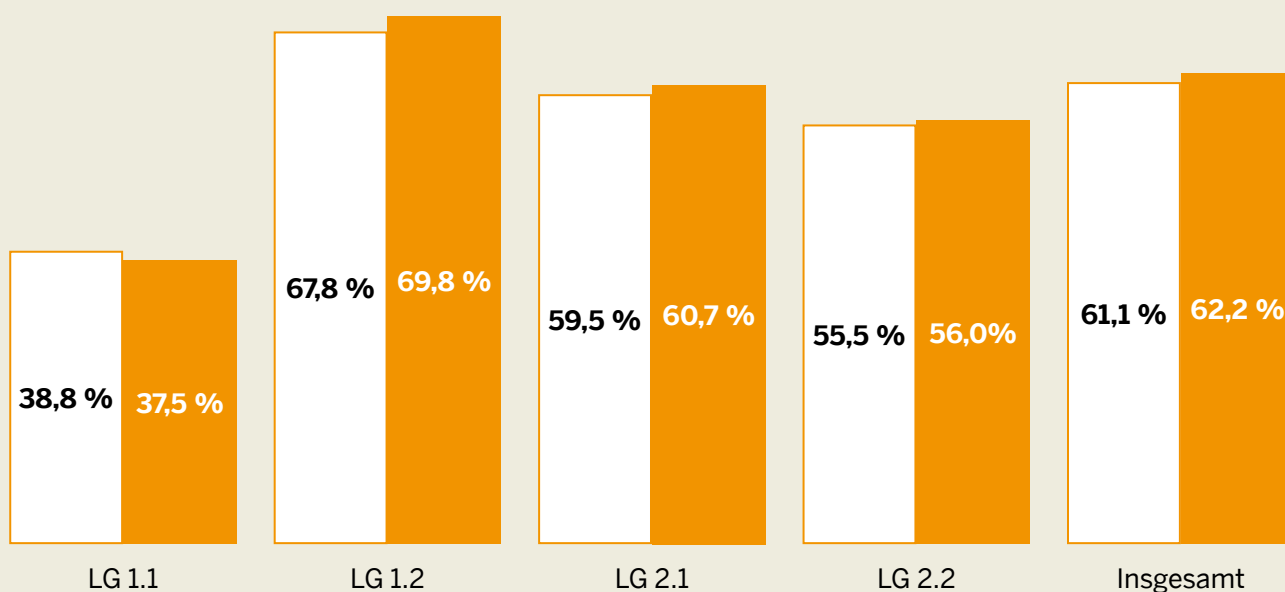
* einschließlich LG 1.1

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern war der Frauenanteil in Laufbahngruppe 1.2 am höchsten: 2022 betrug er 69,8 Prozent. In Laufbahngruppe 2.1 lag er bei 60,7 Prozent und in Laufbahngruppe 2.2 bei 56,0 Prozent. Die nur noch schwach besetzte Laufbahngruppe 1.1 ist stark männlich dominiert. Der Frauenanteil lag hier 2022 bei 37,5 Prozent und ist im Vergleich zu 2017 um 1,3 Prozentpunkte gesunken. Während der Frauenanteil in Laufbahngruppe 2.2 von 2017 auf 2022 nur marginal gestiegen ist (+0,5 Prozentpunkte), war ein deutlicherer Anstieg bei Laufbahngruppe 1.2 (+2,0 Prozentpunkte) und bei Laufbahngruppe 2.1 (+1,2 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Rund 0,1 Prozent der Beschäftigten waren 2022 wie auch schon 2017 unabhängig von der Laufbahngruppe mit einem Festbetrag beschäftigt. Der Frauenanteil lag 2022 bei 72,0 Prozent und ist gegenüber 2017 angestiegen (+8,0 Prozentpunkte). Der überwiegende Anteil der mit Festbetrag Beschäftigten arbeitet im Teilbereich »Schulen und Schulverwaltung« (2022: 81,3 Prozent, 2017: 61,8 Prozent).

Anteil der Frauen an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Laufbahngruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



7.1.2 Besoldungsgruppen

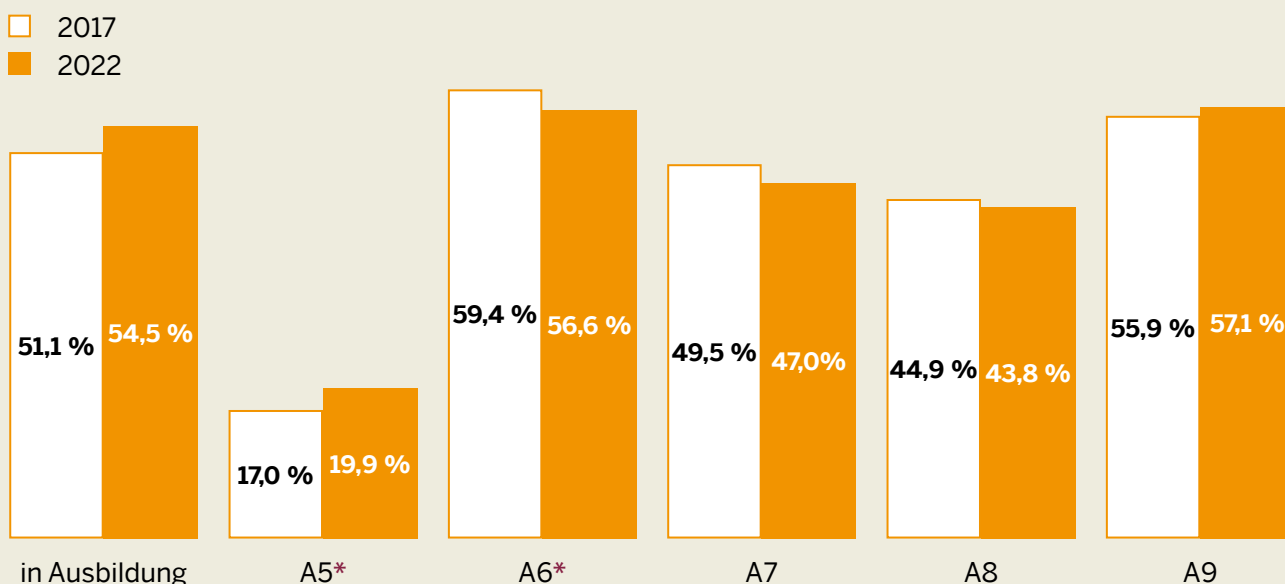
Definition	Prozentuale Anteile der Frauen in den Besoldungsgruppen der Laufbahngruppen 1.2, 2.1 und 2.2 des unmittelbaren Landesdienstes.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beamtinnen und Beamte des unmittelbaren Landesdienstes Nordrhein-Westfalen, die nach den Besoldungsordnungen A und B besoldet sind sowie das Personal in Ausbildung. Nicht einbezogen sind ohne Bezüge Beurlaubte sowie das Personal des Hochschulbereichs ausgenommen das Personal von Hochschulen, die Verwaltungspersonal für den öffentlichen Dienst ausbilden (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Die Besoldungsgruppe A (aufsteigende Dienstbezüge) bestimmt die Besoldung der Laufbahngruppen 1.1, 1.2, 2.1 und 2.2. Spitzenbeamtinnen und -beamte der Laufbahngruppe 2.2 in besonderen Positionen sind in der Besoldungsgruppe B klassifiziert (feste Gehälter). Für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und -anwälte werden die Dienstbezüge in der Besoldungsgruppe R ausgewiesen. Eine Darstellung findet sich in Kapitel 7.2.5. Das Personal mit Festbetrag ist keiner Besoldungsgruppe zugeschlagen und wird separat ausgewiesen. »S« steht für Spitzenamt, »L« steht für Sonderlaufbahnen der Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Sekundar-, Gesamt-, Real- und- Sonderschulen. Auf die Kennzeichnung von Amtszulagen wurde nachfolgend verzichtet.

Datenquelle: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Besoldungsgruppen,
- Teilhabe an der Besoldung nach Geschlecht.

Anteil der Frauen an den Beamtinnen und Beamten der LG 1.2 im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungsgruppen in Prozent



* einschließlich LG 1.1

Beamtinnen waren auch 2022 in allen Laufbahngruppen in der Mehrheit (vgl. Kapitel 7.1.1). Innerhalb der Laufbahngruppen variiert der Frauenanteil aber nach den Besoldungsgruppen.

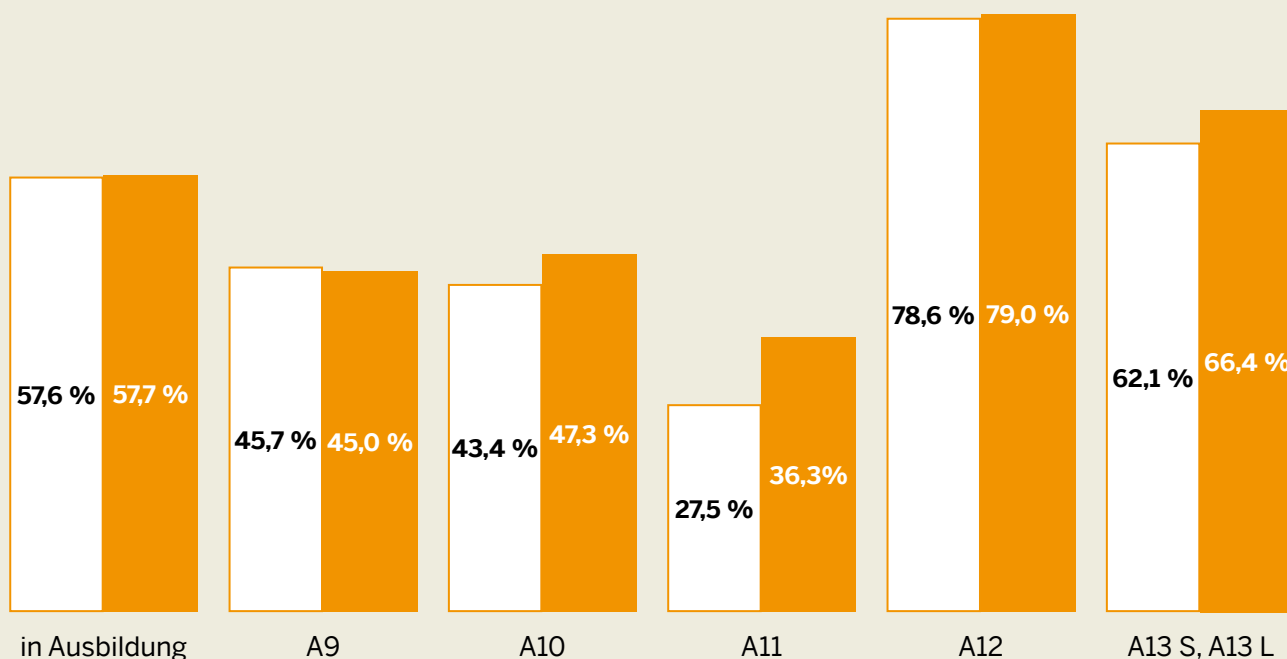
In Laufbahngruppe 1.2 (einschließlich LG 1.1) waren die Anteile der Frauen in den verschiedenen Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich und es ist keine deutliche Tendenz erkennbar. Am höchsten waren die Frauenanteile 2022 in den Besoldungsgruppen A9 mit 57,1 Prozent und A6 mit 56,6 Prozent. Während in der Besoldungsgruppe A9 der Frauenanteil gegenüber 2017 gestiegen ist, ist dieser in der Besoldungsgruppe A6 gesunken. In den Besoldungsstufen A7 und A8 lagen die Frauenanteile wie auch schon 2017 unter der 50-Prozent-Marke. In der unteren Besoldungsgruppe A5 (einschließlich Besoldungsgruppen der LG 1.1) fiel der Frauenanteil mit 19,9 Prozent sehr niedrig aus. Bei den Auszubildenden waren Frauen mit 54,5 Prozent leicht in der Mehrheit, ihr Anteil hat sich gegenüber 2017 erhöht (+3,4 Prozentpunkte).

In Laufbahngruppe 2.1 war 2022 der Frauenanteil in den obersten Besoldungsstufen A12 und A13 S/A13 L mit 79,0 Prozent bzw. 66,4 Prozent überdurchschnittlich hoch. Ursache hierfür ist das starke Gewicht des Lehrpersonals (mit vergleichsweise hohem Frauenanteil) in diesen Besoldungsgruppen.

Bei den Besoldungsgruppen A9 LG 2.1 bis A11 lag der Frauenanteil unterhalb der 50-Prozent-Marke und war in der Besoldungsgruppe A11 deutlich geringer als in den restlichen Besoldungsgruppen (A11: 36,3 Prozent). Während der Frauenanteil beim Personal der Besoldungsgruppe A9 im Berichtszeitraum gesunken ist, hat sich der Frauenanteil in allen anderen Besoldungsgruppen und beim Personal in Ausbildung in Laufbahngruppe 2.1 erhöht.

Anteil der Frauen an den Beamtinnen und Beamten der LG 2.1 im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungsgruppen in Prozent

2017
2022

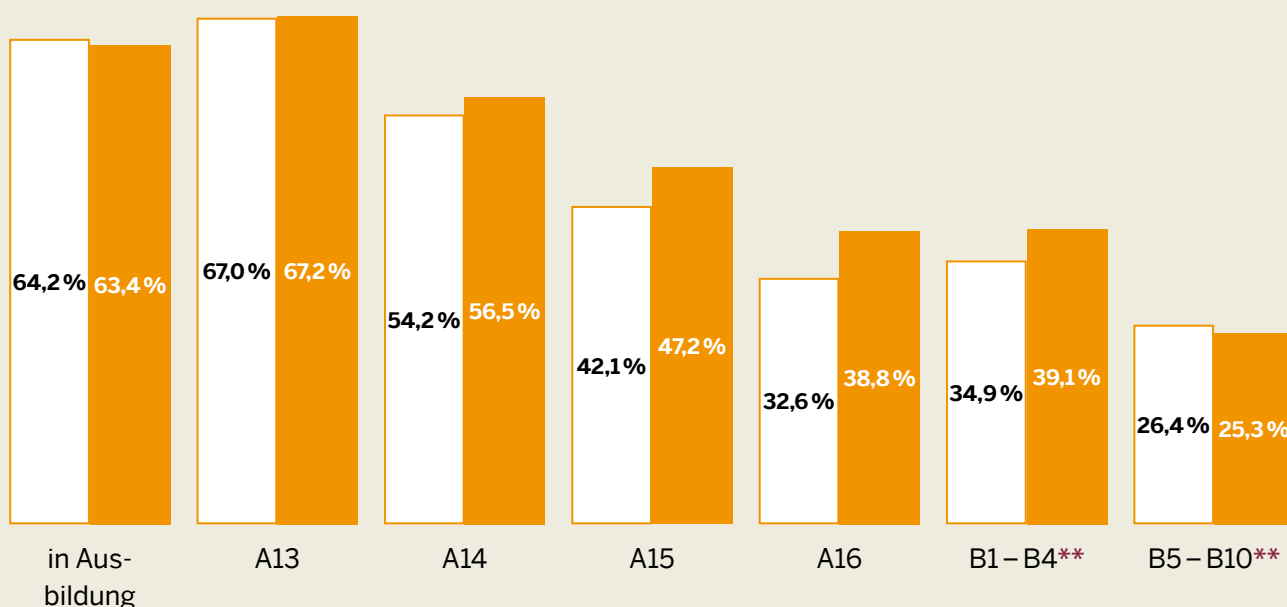
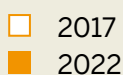


In Laufbahngruppe 2.2 sinken die Frauenanteile an den Beamtinnen und Beamten mit zunehmender Besoldungsstufe deutlich ab. In der Besoldungsstufe A13 waren 2022 rund zwei Drittel der Beschäftigten weiblich (67,2 Prozent), in der Gruppe A14 nur etwas mehr als die Hälfte (56,5 Prozent). Ab der Besoldungsgruppe A15 waren Frauen unterrepräsentiert. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsgruppe B5-B10 aus. Gegenüber 2017 sind die Frauenanteile in allen Besoldungsgruppen mit Ausnahme der Besoldungsgruppe B5-B10 der Laufbahngruppe 2.2 weiter gestiegen. Den höchsten Zuwachs verzeichneten die Besoldungsgruppen A16 (+6,2 Prozentpunkte) und A15 (+5,1 Prozentpunkte).

Rund 0,1 Prozent der Beamtinnen und Beamten waren 2022 unabhängig von der Laufbahngruppe mit einem Festbetrag beschäftigt. 2017 etwas weniger. Der Frauenanteil lag 2022 bei 77,9 Prozent und ist gegenüber 2017 leicht angestiegen (+0,6 Prozentpunkte).

Die Besoldung der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte erfolgt über eine eigene Besoldungsordnung (R). Die Geschlechterverteilung in den R-Besoldungsgruppen wird im Kapitel 7.2.5 näher beschrieben.

Anteil der Frauen an den Beamtinnen und Beamten der LG 2.2 im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungsgruppen* in Prozent



* einschließlich W- und C-Besoldung siehe methodische Hinweise

** Die Besoldungsgruppen B1 – B4 sowie B5 – B10 wurden aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst.

7.1.3 Entgeltgruppen

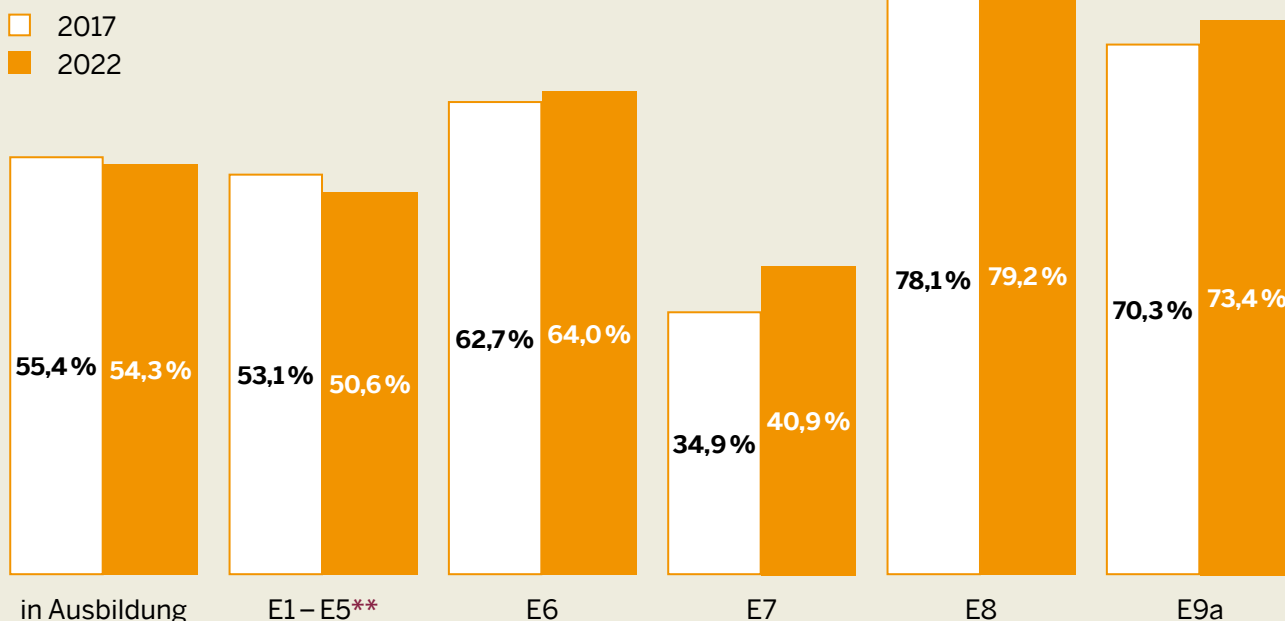
Definition	Prozentuale Anteile der Frauen in den Entgeltgruppen vergleichbar den Laufbahngruppen 1.1, 1.2, 2.1 und 2.2 des unmittelbaren Landesdienstes.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen. Nicht einbezogen sind ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie das Personal des Hochschulbereichs ausgenommen das Personal von Hochschulen, die Verwaltungspersonal für den öffentlichen Dienst ausbilden (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Die Entgeltgruppen (E) sind im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L, Tarifgebiet West) geregelt. Die Entgeltgruppen mit der Bezeichnung »Kr« sind im Tarifvertrag für das Pflegepersonal im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L, Kr) geregelt. Die Entgeltgruppen werden so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entsprechen (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Das Personal mit Festbetrag ist keiner Besoldungsgruppe zugeschlagen und wird separat ausgewiesen. »Ü« steht für Überleitung.

Datenquelle: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Entgeltgruppen,
- Teilhabe am Entgelt nach Geschlecht.

Anteil der Frauen an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vergleichbar der LG 1.2 (einschließlich LG 1.1) im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Entgeltgruppen* in Prozent



* einschließlich Personal nach TV-L KR und TV-L S

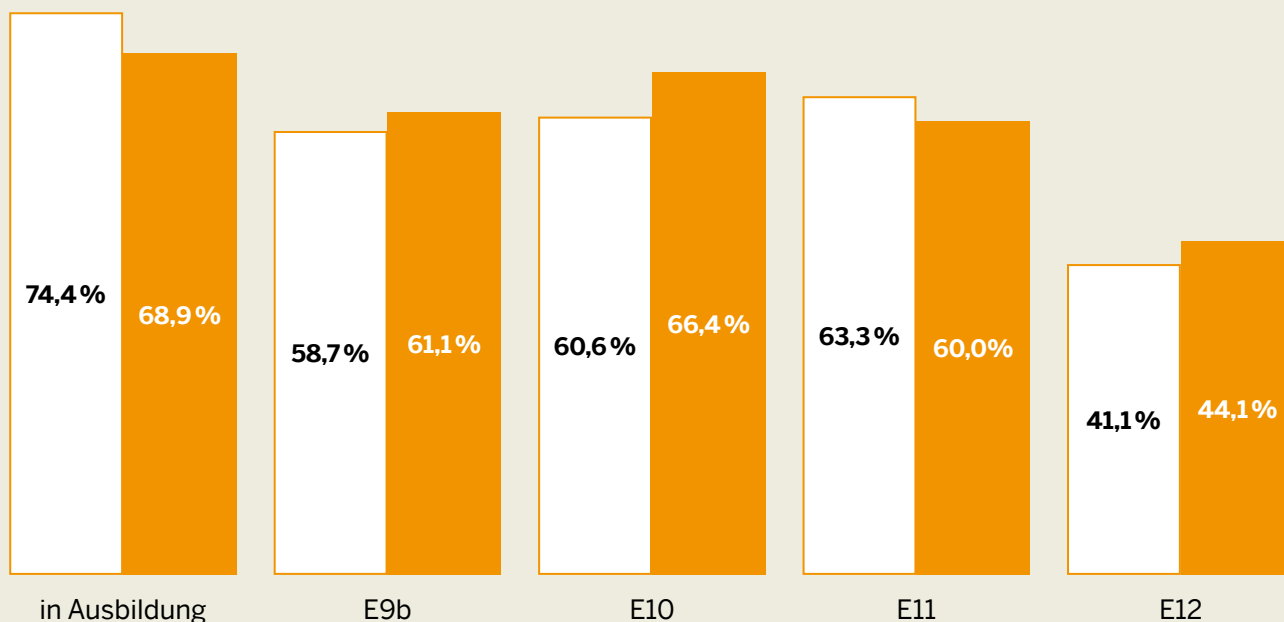
** einschließlich LG 1.1

Mitte 2022 arbeiteten insgesamt 2 375 Tarifbeschäftigte in Entgeltgruppen vergleichbar der Laufbahngruppe 1.1 und 29 015 Tarifbeschäftigte in Entgeltgruppen vergleichbar der Laufbahngruppe 1.2. In den drei am stärksten besetzten Entgeltgruppen E6, E8 und E9a waren 64,0 Prozent, 79,2 Prozent bzw. 73,4 Prozent der Beschäftigten weiblich. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E7 aus. In der Entgeltgruppe E1-E5 vergleichbar der Laufbahngruppe 1.2 (einschließlich LG 1.1) und beim Personal in Ausbildung lag der Frauenanteil nur knapp über 50 Prozent. Gegenüber 2017 gab es die deutlichste Veränderung in der Entgeltgruppe E7. Hier ist der Frauenanteil um 6,0 Prozentpunkte gestiegen.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vergleichbar der Laufbahngruppe 2.1 fällt der hohe Anteil weiblicher Auszubildender auf: Rund 7 von 10 Auszubildenden waren hier weiblich. In den Entgeltgruppen E9b bis E11 arbeiteten mehrheitlich Frauen. In der höchsten Entgeltstufe vergleichbar der Laufbahngruppe 2.1 waren 2022 Frauen mit einem Anteil von 44,1 Prozent unterrepräsentiert, der Frauenanteil ist jedoch im Vergleich zu 2017 leicht gestiegen (+3,0 Prozentpunkte). Mit Ausnahme der Entgeltgruppe E11 und dem Personal in Ausbildung ist der Frauenanteil an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Entgeltstufen vergleichbar der Laufbahngruppe 2.1 in allen Entgeltgruppen gestiegen.

Anteil der Frauen an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vergleichbar der LG 2.1 im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Entgeltgruppen* in Prozent

□ 2017
■ 2022



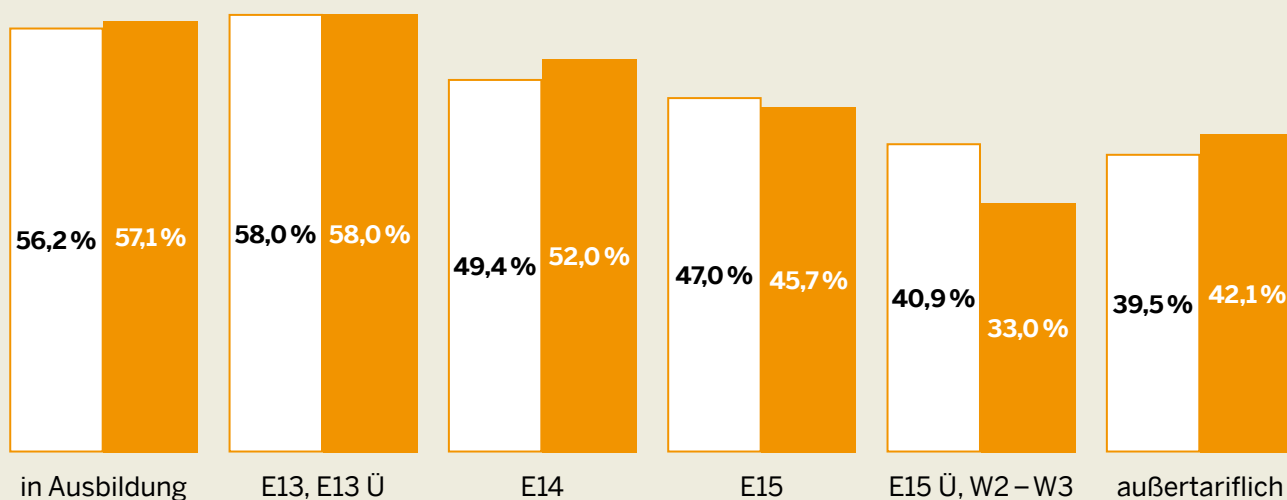
* einschließlich Personal nach TV-L KR und TV-L S

In den Entgeltgruppen vergleichbar der Laufbahngruppe 2.2 fiel der Frauenanteil auch 2022 in der Entgeltgruppe E13/E13 Ü¹⁴ am höchsten aus (58,0 Prozent). In den bestbezahlten Bereichen, den Entgeltgruppen E15, E15 Ü/W2-W3 und bei den außertariflich bezahlten Personen, arbeiteten mehrheitlich Männer. Der niedrigste Frauenanteil war mit 33,0 Prozent bei der Entgeltgruppe E15 Ü/W2-W3 zu verzeichnen. Hier ist der Frauenanteil gegenüber 2017 zudem um 7,9 Prozentpunkte gesunken. Nach der Entgeltgruppe E15 Ü werden nur noch wenig Beschäftigte entlohnt (vgl. Tabellenanhang).

Rund 0,1 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren 2022 wie auch schon 2017 unabhängig von der Laufbahngruppe mit einem Festbetrag beschäftigt. Der Frauenanteil lag 2022 bei 44,7 Prozent und ist gegenüber 2017 leicht gesunken (–0,9 Prozentpunkte).

Anteil der Frauen an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vergleichbar der LG 2.2 im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



¹⁴ Das Ü steht für Überleitung aus dem BAT in den TV-L.

7.1.4 Arbeitszeit

Definition	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes nach Geschlecht.
Methodische Hinweise	Grundlage für die Auswertung ist die vertraglich festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Als teilzeitbeschäftigt gilt, wer mit seiner vertraglichen Arbeitszeit unter der Stundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung liegt (einschließlich aller Altersteilzeit-Beschäftigten unabhängig vom gewählten Modell). Erfasst werden alle Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen. Nicht einbezogen werden ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie das Personal des Hochschulbereichs ausgenommen das Personal von Hochschulen, die Verwaltungspersonal für den öffentlichen Dienst ausbilden (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131).

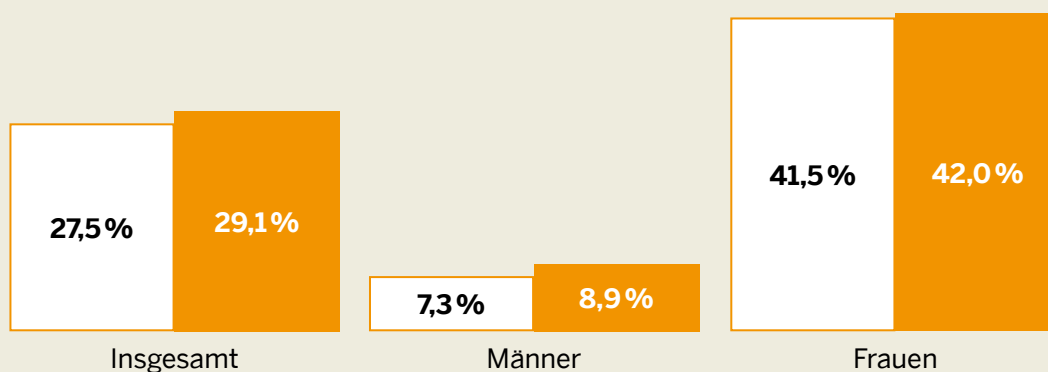
Datenquelle: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Unterschiede in der Verbreitung von Teilzeitarbeit im unmittelbaren Landesdienst nach Geschlecht.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Geschlecht in Prozent

□ 2017
■ 2022



Von den insgesamt 347 730 Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst arbeiteten Ende Juni 2022 101 075 (29,1 Prozent) in Teilzeit. Teilzeitarbeit ist auch im öffentlichen Dienst im Wesentlichen eine Domäne der Frauen: Bei den Teilzeitbeschäftigten handelte es sich zu 88,0 Prozent um Frauen.

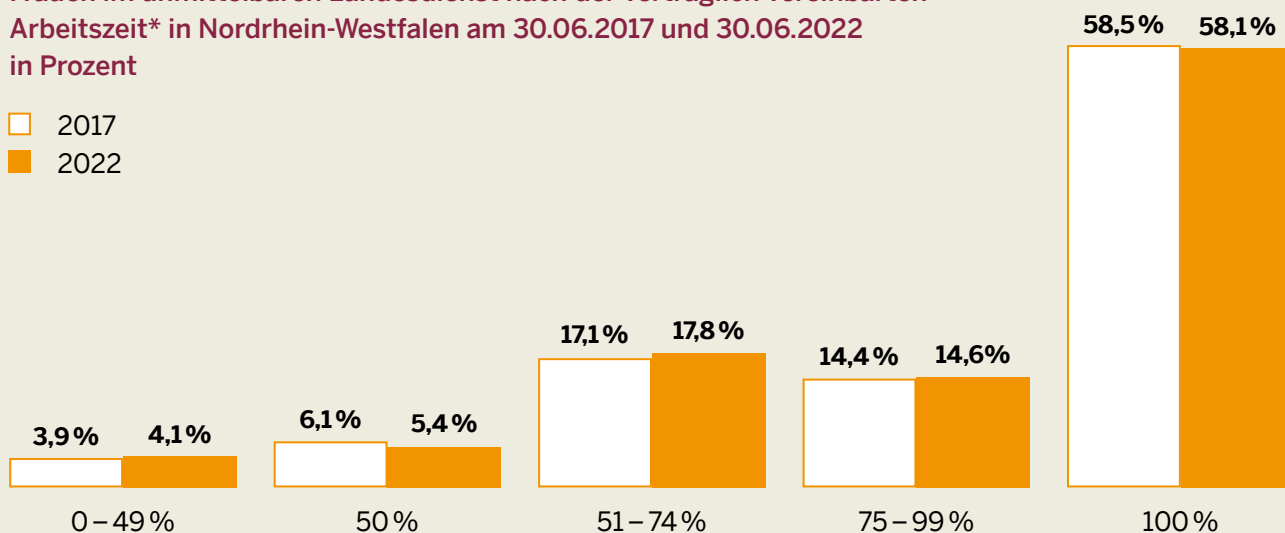
42,0 Prozent der Frauen arbeiteten in Teilzeit. Männer waren zu 8,9 Prozent teilzeitbeschäftigt. Gegenüber 2017 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sowohl bei den Frauen (+0,5 Prozentpunkte) als auch bei den Männern (+1,6 Prozentpunkte) gestiegen.

Bei den Frauen im unmittelbaren Landesdienst ist von 2017 auf 2022 der Anteil der Vollzeitbeschäftigten leicht gesunken (auf 58,1 Prozent). Demgegenüber ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, deren Arbeitszeit mehr als 50 Prozent der Stundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung beträgt (lange Teilzeit) leicht gestiegen, ebenso der Anteil mit kurzer Teilzeit (weniger als 50 Prozent). Der Anteil derer mit einer halben Stelle ist dagegen leicht gesunken.

Männer im unmittelbaren Landesdienst arbeiteten 2022 zu 91,1 Prozent in Vollzeit. Auch bei den Männern ist der Anteil derer mit langer Teilzeit (mehr als 50 Prozent) und mit kurzer Teilzeit (unter 50 Prozent) gestiegen. Der Anteil derer mit einer halben Stelle war rückläufig.

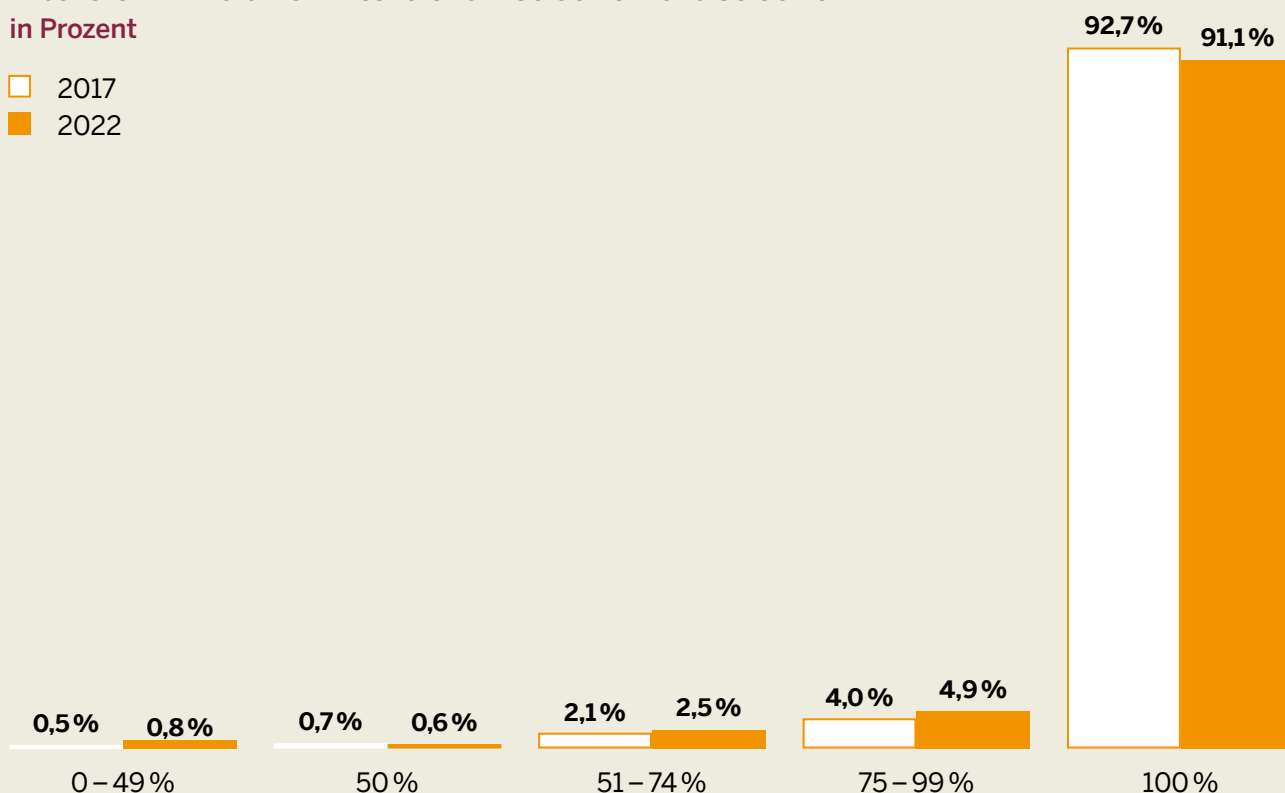
Frauen im unmittelbaren Landesdienst nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit* in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 in Prozent

□ 2017
■ 2022



Männer im unmittelbaren Landesdienst nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit* in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 in Prozent

□ 2017
■ 2022



* gemessen an der Arbeitszeit eines/einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigten

7.1.5 Neueinstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen an den Neueinstellungen sowie den Beförderungen, Höhergruppierungen und dem Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe im unmittelbaren Landesdienst nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Neueinstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege in eine höhere Laufbahngruppe im unmittelbaren Landesdienst im jeweiligen Kalenderjahr. Nicht einbezogen werden ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie Beschäftigte aus dem Hochschulbereich (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Personen, die z. B. nach vorhergehender Tätigkeit als studentische Hilfskraft, Anwärterin/Anwärter oder Referendarin/Referendar ihre eigentliche Tätigkeit im Landesdienst beginnen, werden als Neueinstellungen gezählt. Andere Fälle, die innerhalb der Landesverwaltung den Arbeitsplatz wechseln, sind keine Neueinstellungen in der Landesverwaltung. Als Aufstiege in eine höhere Laufbahngruppe werden nur Laufbahnwechsel von Beamtinnen und Beamten betrachtet. Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entsprechen (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Für das Jahr 2022 liegen die Daten nur bis zum 30.06.2022 vor. Zur Berechnung der Anteile wird daher angenommen, dass diese Fälle in etwa die Hälfte der Neueinstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege in eine höhere Laufbahngruppe ausmachen.

Datenquellen: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) für den Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022; Beschäftigungszahlen der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2018 bis 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Unterschiede beim Zugang zum Landesdienst nach Geschlecht,
- Unterschiede beim beruflichen Fortkommen nach Geschlecht.

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen, Höhergruppierungen und dem Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2018 – 2022			
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen**	Aufstieg**
	Prozent			
Insgesamt				
Insgesamt****	61,0	63,7	52,7	56,6
LG 2.2	59,3	65,2	53,4	58,0
LG 2.1	62,0	65,0	49,4	55,1
LG 1.2***	60,5	57,8	60,9	18,0
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter				
Insgesamt****	60,5	61,4	50,5	56,6
LG 2.2	59,9	64,2	52,6	58,0
LG 2.1	62,4	61,3	47,6	55,1
LG 1.2***	50,9	53,6	59,8	18,0
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				
Insgesamt****	62,2	64,8	57,7	
LG 2.2	56,0	66,0	56,1	
LG 2.1	60,7	67,1	55,0	
LG 1.2***	67,4	58,7	61,9	

* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind, befördert oder höhergruppiert wurden oder den Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe erreicht haben. Bei Neueinstellungen werden Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** einschließlich LG 1.1 – **** inklusive Personen mit Festbetrag.

Neueinstellungen

Im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 30.06.2022 waren 63,7 Prozent der Neueingestellten Frauen.

Im Beamtenbereich fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen mit 61,4 Prozent ähnlich hoch aus. Differenziert nach Laufbahngruppen war der Frauenanteil dort in Laufbahngruppe 2.2 am höchsten (64,2 Prozent).

Im Tarifbereich wurden mit einem Anteil von 64,8 Prozent etwas mehr Frauen eingestellt als im unmittelbaren Landesdienst insgesamt. Bei den Neueinstellungen wies dort die Laufbahngruppe 2.1 den höchsten Frauenanteil auf (67,1 Prozent). In allen Laufbahngruppen war der Frauenanteil im Tarifbereich höher als im Beamtenbereich.

Bei den mit Festbetrag bezahlten Neueinstellungen lag der Frauenanteil bei 58,8 Prozent.

Beförderungen und Höhergruppierungen

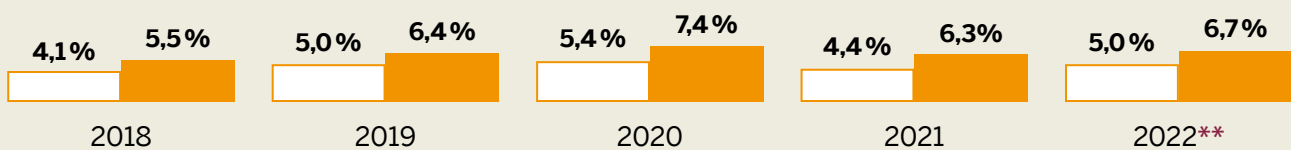
Auch unter den Beschäftigten insgesamt, die im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 befördert bzw. höhergruppiert wurden, waren mehr Frauen als Männer: Der Frauenanteil lag bei 52,7 Prozent (Frauenanteil am Personal insgesamt: 61,0 Prozent). Im Beamtenbereich lag der Frauenanteil bei 50,5 Prozent (Frauenanteil am Personal insgesamt: 60,5 Prozent) und im Tarifbereich bei 57,7 Prozent (Frauenanteil am Personal insgesamt: 62,2 Prozent). Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen lag also deutlich unter dem Frauenanteil am Personal insgesamt.

Bei Betrachtung nach Laufbahngruppen wurden lediglich in der bei weitem personalstärksten Laufbahngruppe 2.1 im gesamten unmittelbaren Landesdienst und im Beamtenbereich mehr Männer als Frauen befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil der beförderten bzw. höhergruppierten Personen lag unterhalb des Frauenanteils am jeweiligen Personal insgesamt, mit Ausnahme der Laufbahngruppe 1.2 insgesamt, der Laufbahngruppe 1.2 bei den Beamtinnen und Beamten, den Richterinnen und Richtern und der Laufbahngruppe 2.2 der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Unter den beförderten bzw. höhergruppierten Personen, die mit einem Festbetrag bezahlt wurden, waren etwas weniger Frauen als Männer (48,1 Prozent). Am Personal machen Frauen, die mit Festbetrag bezahlt werden, 72,0 Prozent aus.

Betrachtet man den Anteil des Personals mit Beförderung/Höhergruppierung am Personal insgesamt, wurden von 2018 bis 2022 jährlich durchschnittlich 5,4 Prozent der Beschäftigten befördert/höhergruppiert. Dabei lag die durchschnittliche Beförderungsquote der Frauen mit 4,7 Prozent deutlich unterhalb der durchschnittlichen Beförderungsquote der Männer mit 6,4 Prozent.

Beförderungsquote* im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Geschlecht und Jahren in Prozent

□ Frauen
■ Männer



* Anteil des durchschnittlichen Personals mit Beförderung/Höhergruppierung am durchschnittlichen Personal im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022.

** Angenommen, dass im 2. Halbjahr die Anzahl beförderter/höhergruppierten Personen konsistent zum 1. Halbjahr ist.

Im Zeitverlauf ist die Beförderungsquote seit 2018 auf einem ähnlichen Niveau verblieben. Im betrachteten Zeitraum war die Beförderungsquote im Jahr 2020 sowohl für Männer als auch für Frauen am höchsten.

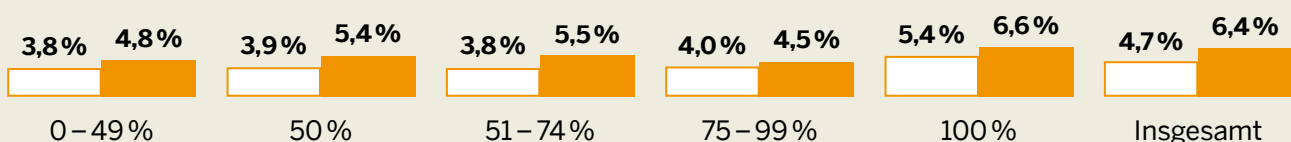
Differenziert nach individueller Arbeitszeit wiesen Männer im Zeitraum von 2018 bis 2022 in allen Arbeitszeitmodellen eine zum Teil deutlich höhere Beförderungsquote auf als Frauen. Die höchste Beförderungsquote erreichten sowohl Männer als auch Frauen, die in Vollzeit beschäftigt waren. Aber auch hier gab es wieder einen deutlichen Abstand zwischen Frauen und Männern (5,4 Prozent der Frauen gegenüber 6,6 Prozent der Männer). Für teilzeitbeschäftigte Männer war die Beförderungsquote am niedrigsten, wenn sie 75 bis 99 Prozent der regulären Arbeitszeit arbeiteten (Unterschied zu anderen Teilzeitmodellen bis zu einem Prozentpunkt). Bei Frauen wirkte sich der Umfang der Teilzeit kaum auf eine Beförderung bzw. Höhergruppierung aus (Unterschied zwischen den Teilzeitmodellen bis zu 0,2 Prozentpunkte). Die Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsquoten unterscheiden sich jedoch vergleichsweise deutlich zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, sowohl bei Frauen als auch bei Männern.

Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe

Durchschnittlich 0,3 Prozent der Beamtinnen und Beamten erreichten einen Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe. Auch hier waren unter den Beschäftigten, die im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 einen Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe erreicht haben, mehr Frauen als Männer (Frauenanteil 56,6 Prozent). Der Frauenanteil ist jedoch geringer als am verbeamteten Personal insgesamt (Frauenanteil 60,5 Prozent). Beim Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2 war der Frauenanteil mit 58,0 Prozent noch etwas höher, jedoch auch hier knapp unter dem Frauenanteil am Personal der Ausgangs-Laufbahngruppe insgesamt (62,4 Prozent). Auffällig ist der vergleichsweise geringe Frauenanteil am Aufstieg in die Laufbahngruppe 1.2 (18,0 Prozent). Der Großteil der Personen, die in eine höhere Laufbahngruppe aufgestiegen sind, arbeitete in Vollzeit (87,6 Prozent). Aufgrund der geringen Anzahl wird auf eine weitere Differenzierung verzichtet.

Beförderungsquote* im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Geschlecht und individueller Arbeitszeit in Prozent

□ Frauen
■ Männer



* Anteil des durchschnittlichen Personals mit Beförderung/Höhergruppierung am durchschnittlichen Personal im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022. Angenommen, dass im 2. Halbjahr die Anzahl beförderter/höhergruppierter Personen konsistent zum 1. Halbjahr ist.

7.1.6 Elternzeit ohne Bezüge

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen an den Elternzeitnehmenden ohne Bezüge im unmittelbaren Landesdienst nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Elternzeitnehmenden im unmittelbaren Landesdienst, die ohne Bezüge beurlaubt sind, im jeweiligen Kalenderjahr und im Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2022. Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entsprechen (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Nicht berücksichtigt bei der Darstellung der Laufbahngruppen sind Beschäftigte mit Festbetrag, da diese Beschäftigten keiner Laufbahngruppe zugehörig sind. Die Elternzeitdauer ist angegeben als effektive Abwesenheit, d. h. Wochenenden und Feiertage sind nicht berücksichtigt. Für die Berechnung der durchschnittlichen Elternzeitdauer wurde der Median¹⁵ verwendet, da dieser nicht von Ausreißern beeinflusst wird.

Datenquellen: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.) und für den Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2022.

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- geschlechtsspezifische Unterschiede in der Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Bezüge.

Zum Stichtag 30.06.2022 waren 12 400 Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst aufgrund von Elternzeit ohne Bezüge beurlaubt. Die Zahl war gegenüber 2017 leicht gestiegen (2017: 10 100 Beschäftigte in Elternzeit ohne Bezüge). Gemessen am gesamten Personal im unmittelbaren Landesdienst (inklusive ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte) entspricht dies 2022 einem Anteil von 3,4 Prozent (2017: 3,0 Prozent).

Personal in Elternzeit ohne Bezüge im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 in Prozent

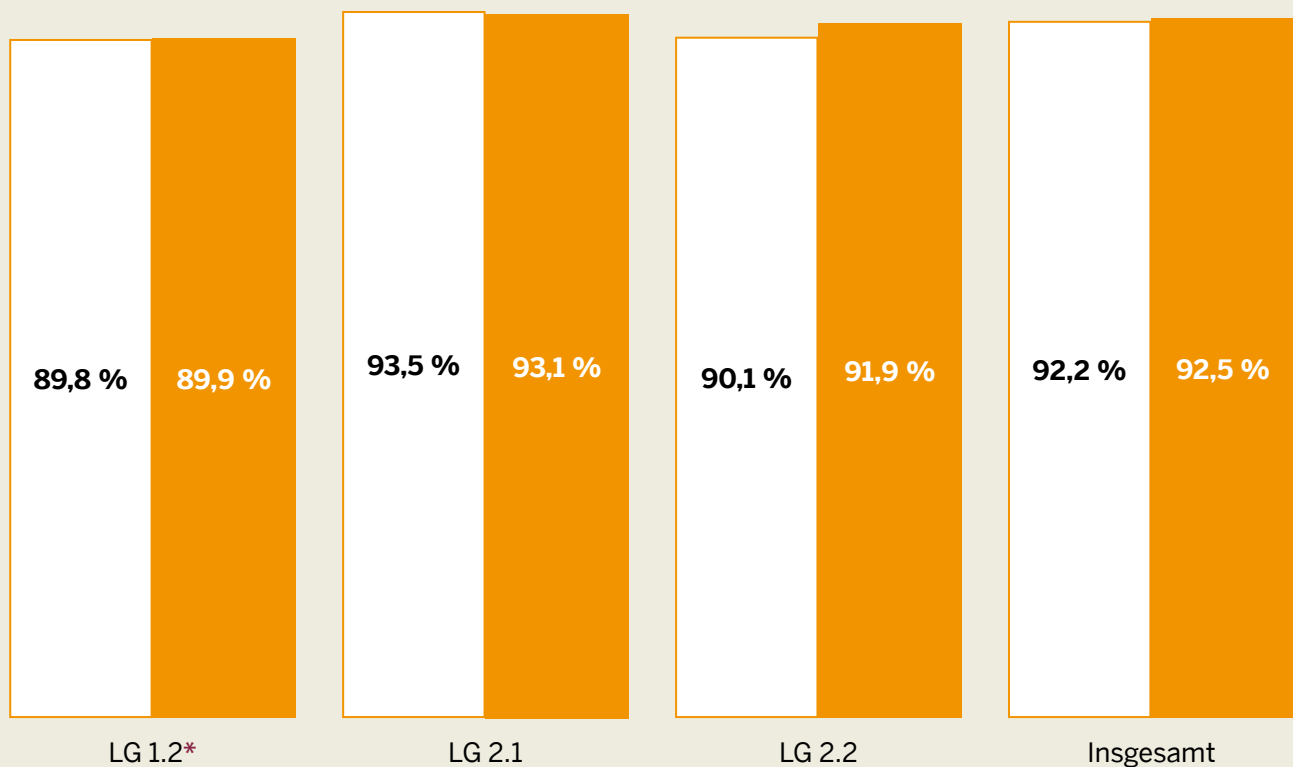


¹⁵ Der Median ist der Wert, der eine der Größe nach geordnete Reihe von Messwerten halbiert.

Der Frauenanteil an den Personen in Elternzeit ohne Bezüge betrug 92,5 Prozent und hat sich im Vergleich zum Stichtag 30.06.2017 nur unwesentlich verändert (2017: 92,2 Prozent). Nur wenige Männer nahmen Elternzeit ohne Bezüge in Anspruch.

Anteil der Frauen in Elternzeit ohne Bezüge im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Laufbahngruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022

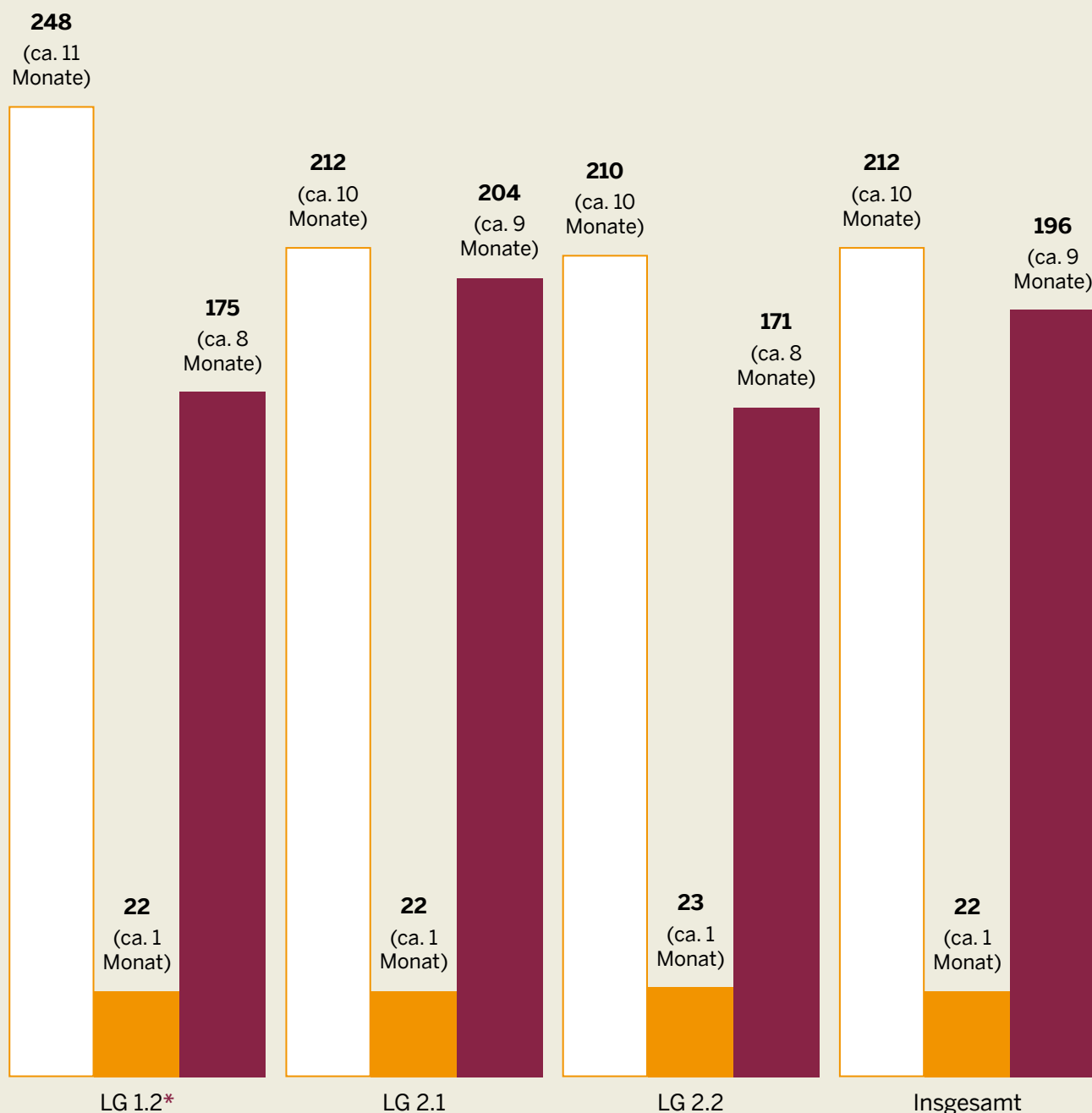


* einschließlich LG 1.1

Im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2022 waren insgesamt 74 430 Beschäftigte ohne Bezüge in Elternzeit. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug 196 Tage. Ausgehend von einer 5-Tage Woche und durchschnittlich 4,35 Wochen pro Monat entspricht dies einer durchschnittlichen Abwesenheit von rund neun Monaten. Die Elternzeit von Männern ist mit rund einem Monat dabei deutlich kürzer als bei den Frauen (rund zehn Monate). Während bei den Männern keine Unterschiede zwischen den Laufbahngruppen zu erkennen waren, zeigten sich bei den Frauen im Vergleich längere Elternzeiten in der Laufbahngruppe 1.2 (einschließlich LG 1.1).

Durchschnittliche Dauer der Elternzeit in Tagen effektiver Abwesenheit ohne Bezüge im unmittelbaren Landesdienst nach Geschlecht und insgesamt in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen in Prozent

□ Frauen
■ Männer
■ Insgesamt



* einschließlich LG 1.1

7.1.7 Sonstige Beurlaubungen ohne Bezüge

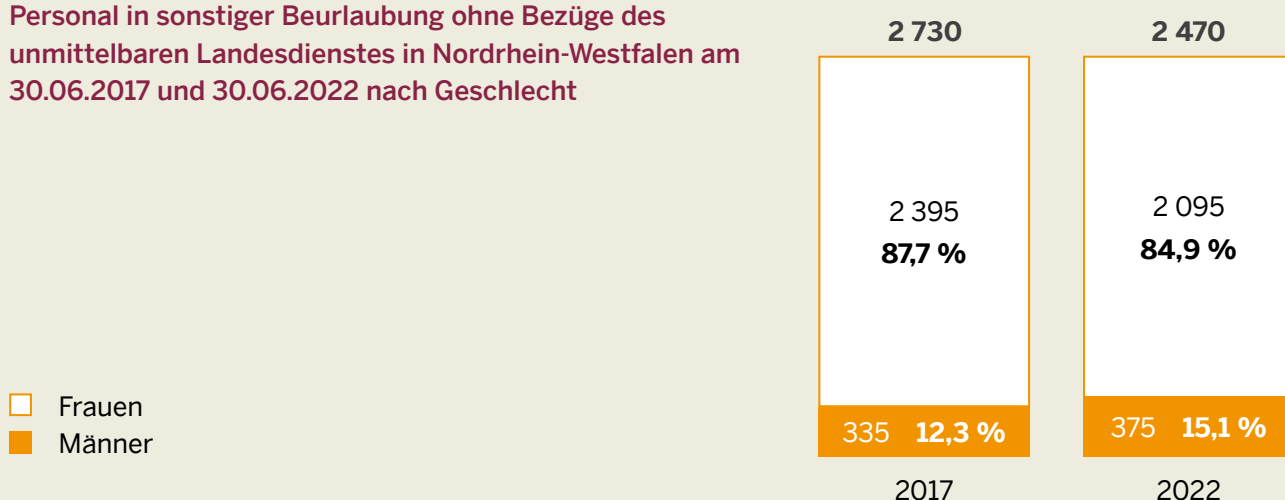
Definition	Prozentuale Anteile der Frauen an den sonstigen Beurlaubungen ohne Bezüge im unmittelbaren Landesdienst nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beurlaubungen ohne Bezüge im unmittelbaren Landesdienst im jeweiligen Kalenderjahr, die nicht durch Elternzeit bedingt sind. Beurlaubungen aufgrund von Pflegezeit nach § 3 Pflegezeitgesetz sind erfasst.¹⁶ Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entsprechen (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131).

Datenquellen: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Unterschiede in der Inanspruchnahme von sonstigen Beurlaubungen ohne Bezüge nach Geschlecht.

Personal in sonstiger Beurlaubung ohne Bezüge des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Geschlecht



Zum Stichtag 30.06.2022 waren 2 470 der im unmittelbaren Landesdienst beschäftigten Personen aus sonstigen Gründen (nicht Elternzeit) ohne Bezüge beurlaubt. 2017 waren es noch 2 730 Personen, was einer Reduzierung um 9,5 Prozent entspricht. Der Großteil der aus sonstigen Gründen ohne Bezüge beurlaubten Personen war weiblich (2022: 84,9 Prozent). Im Vergleich zu 2017 ist der Frauenanteil leicht gesunken (–2,8 Prozentpunkte).

Beurlaubte Beschäftigte aus sonstigen Gründen machen sowohl 2017 als auch 2022 weniger als 1 Prozent der Beschäftigten der jeweiligen Laufbahngruppe aus. Mehr als die Hälfte der Beurlaubten aus sonstigen Gründen waren in Laufbahngruppe 2.1 beschäftigt (rund 53 Prozent). Während der Anteil der Beurlaubten in Laufbahngruppe 2.2 (2022: 34,9 Prozent) gegenüber 2017 um 7,1 Prozentpunkte zugenommen hat, ist der Anteil der Beurlaubten in Laufbahngruppe 1.2 (einschließlich LG 1.1) gegenüber 2017 um 7,0 Prozentpunkte gesunken (2022: 12,0 Prozent).

¹⁶ Unter den sonstigen Beurlaubungen ohne Bezüge nehmen Beurlaubungen aufgrund von Pflegezeit nach § 3 Pflegezeitgesetz nur einen äußerst geringen Anteil ein.

7.1.8 Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst

Definition	Prozentuale Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Frauen zu dem der Männer (unbereinigte Lohnlücke) im unmittelbaren Landesdienst nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen. Nicht einbezogen sind ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte, das Personal des Hochschulbereichs ausgenommen das Personal von Hochschulen, die Verwaltungspersonal für den öffentlichen Dienst ausbilden (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131) sowie das Personal, welches nicht den gesamten Monat des jeweiligen Stichtages beschäftigt war. Da bei Lehrkräften das Lehrdeputat als Arbeitsstunden geführt wird und der Arbeitszeitfaktor nicht erfasst wurde, sind diese Personen ebenfalls ausgeschlossen. Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entsprechen (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Verwendet wurde der steuerpflichtige Teil der laufenden bruttowirksamen Bezüge für den Monatsmonat Juni. Hierzu gehören die Bezügebestandteile: Grundgehalt, Tabellenentgelt, Grundvergütung, Monatslohn oder Pauschalloon, Familienzuschlag, Ortszuschlag, Sozialzuschlag, Zulagen (einschließlich dem steuerfreien Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeit), Vermögenswirksame Leistungen (nur Arbeitgeberanteil), Mehrarbeitsvergütung, Zuschläge (soweit steuerpflichtig), Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Bund, -VKA bzw. -Länder, Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-Bund, -VKA bzw. -Länder, Entgeltumwandlung, monatliche Sonderzahlung, Finanzierungsanteile an kapitalgedeckten Arbeitgeberbeiträgen. Nicht berücksichtigt wurden Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld, Leistungsprämien, Nachzahlungen, Einbehaltungen und nicht steuerpflichtige Zulagen. Die Lohnlücke nach Geschlecht errechnet sich als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Prozent des Verdienstes der Männer.¹⁷ Für die Berechnung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns wurde der Bruttomonatsbezug durch die Wochenstundenanzahl multipliziert mit dem Faktor 4,35 (Anzahl Wochen im Monat) geteilt. Als Maß des Durchschnittes wurde das arithmetische Mittel verwendet.

Datenquellen: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Lohnlücke nach Geschlecht,
- Unterschiede in den Erfahrungsstufen in den Besoldungs- und Entgeltstufen der Laufbahngruppen nach Geschlecht.

¹⁷ Siehe <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html>.

Im Jahr 2022 lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn aller einbezogenen Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst bei 23,59 Euro und war damit um 1,99 Euro höher als im Jahr 2017. Die unbereinigte Lohnlücke ist im Vergleich zu 2017 um 3 Prozentpunkte gesunken und lag 2022 bei 9 Prozent. Das bedeutet, Frauen verdienten pro Stunde im Durchschnitt 9 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, gemessen an der Höhe der Bruttostundenlöhne der Männer. Unberücksichtigt bleibt dabei, dass Frauen tendenziell in Positionen mit niedrigeren Besoldungsgruppen zu finden sind.

Die Lohnlücke wird über Laufbahngruppen hinweg größer. Während in Laufbahngruppe 1.2 (einschließlich LG 1.1) die Lohnlücke 2022 bei 3 Prozent (2017: 3 Prozent) liegt, liegt diese bei Laufbahngruppe 2.1 bereits bei 8 Prozent (2017: 11 Prozent) und steigt auf 9 Prozent in Laufbahngruppe 2.2 (2017: 13 Prozent). In den jeweiligen Laufbahngruppen liegt die Lohnlücke nach Geschlecht innerhalb der einzelnen Entgeltstufen bei maximal zwei Prozent.

Unbereinigte Lohnlücke nach Geschlecht des Personals im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen 2017 und 2022 in Prozent



7.1.9 Gender Pension Gap im öffentlichen Dienst

Definition	Abstand der durchschnittlichen Bruttoversorgungsbezüge der Beamtinnen zu denen der Beamten (unbereinigte Alterseinkommenslücke) im unmittelbaren Landesdienst nach Laufbahngruppen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beamtinnen und Beamten ab 65 Jahren mit Bezug eigener Alterssicherungseinkommen des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen. Nicht einbezogen sind Versorgungsfälle, die nicht für den ganzen Berichtsmonat eine Versorgungszahlung erhalten haben. Die Laufbahngruppe entspricht der ehemaligen Laufbahngruppe vor Bezug von Versorgungsbezügen. Unterschiede in den ehemaligen Erfahrungsstufen bleiben unberücksichtigt. Bei den Bruttoversorgungsbezügen handelt es sich um Versorgungsbezüge nach Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften. Die Alterseinkommenslücke errechnet sich als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttoversorgungsbezügen von Beamtinnen und Beamten in Prozent der Versorgungsbezüge der Beamten.¹⁸ Als Maß des Durchschnittes wurde das arithmetische Mittel verwendet.

Datenquellen: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator zeigt den Unterschied im Ruhegehalt zwischen Beamtinnen und Beamten an. Er liefert Hinweise auf:

- die Alterseinkommenslücke für ehemalige Beamtinnen und Beamte im unmittelbaren Landesdienst nach Geschlecht.

Personen mit Ruhegehalt im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Geschlecht



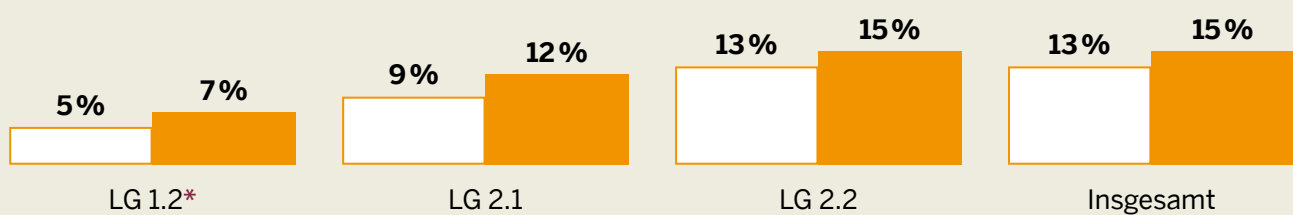
Insgesamt 152 430 Beamtinnen und Beamte haben zum Stichtag 30.06.2022 ein Ruhegehalt bezogen. Darunter fanden sich 70 880 Frauen (Frauenanteil 46,5 Prozent). Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2017 ist der Frauenanteil um rund fünf Prozentpunkte gestiegen. Zudem ist ein deutlicher Anstieg bei der Anzahl der Frauen unter den Personen mit Ruhegehalt zu beobachten.

¹⁸ Siehe <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html>.

Im Jahr 2022 betrug die unbereinigte Alterseinkommenslücke 15 Prozent. Im Vergleich zu 2017 ist sie damit um 2 Prozentpunkte gestiegen. Das bedeutet, Frauen bezogen ein um 15 Prozent geringeres Ruhegehalt als Männer, gemessen an der Höhe der Bruttobezüge der Männer. Die größte Alterseinkommenslücke fand sich in der Laufbahngruppe 2.2 (2022: 15 Prozent). Gegenüber 2017 zeigt sich in allen Laufbahngruppen ein Anstieg der Alterseinkommenslücke. Zu berücksichtigen ist, dass nur nach Laufbahngruppen, nicht jedoch nach Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen differenziert werden kann.

Alterseinkommenslücke der Versorgungsfälle insgesamt und nach Laufbahngruppen in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 in Prozent

□ 2017
■ 2022



* einschließlich LG 1.1

7.2 Beschäftigtenstruktur in Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes

In diesem Kapitel werden für Teilbereiche des unmittelbaren Landesdienstes folgende Indikatoren dargestellt:

a) Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen im jeweiligen Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beschäftigten des jeweiligen Teilbereichs. Nicht einbezogen werden ohne Bezüge Beurlaubte sowie das Personal des Hochschulbereichs ausgenommen das Personal von Hochschulen, die Verwaltungspersonal für den öffentlichen Dienst ausbilden (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). In der Darstellung wird nicht nach Dienstverhältnis differenziert, die Besoldungs- und Entgeltgruppen werden zusammengefasst dargestellt. »Ü« steht für Überleitung, »S« steht für Spitzenamt, »L« steht für Sonderlaufbahnen der Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Real, Sekundar-, Gesamt- und Sonderschulen, auf die Kennzeichnung von Amtszulagen wurde nachfolgend verzichtet.

Datenquelle: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- unterschiedliche Repräsentanz von Frauen und Männern im jeweiligen Teilbereich,
- geschlechtsspezifische Teilhabe an Besoldung und Entgelt.

b) Beschäftigte nach Neueinstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiegen in eine höhere Laufbahngruppe

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen an den Neueinstellungen sowie den Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiegen im jeweiligen Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes nach Laufbahngruppe.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Neueinstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege in eine höhere Laufbahngruppe im jeweiligen Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes. Nicht einbezogen werden ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie das Personal des Hochschulbereichs ausgenommen das Personal von Hochschulen, die Verwaltungspersonal für den öffentlichen Dienst ausbilden (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 131). Personen, die z.B. nach vorhergehender Tätigkeit als studentische Hilfskraft, Anwärtlerin/Anwärter oder Referendarin/Referendar ihre eigentliche Tätigkeit im Landesdienst beginnen, werden als Neueinstellungen gezählt. Andere Fälle, die innerhalb der Landesverwaltung den Arbeitsplatz wechseln, sind keine Neueinstellungen in die Landesverwaltung. Die Beförderungen werden in der Laufbahngruppe gezählt, aus der heraus die Beförderung erfolgt. Als Aufstiege in eine höhere Laufbahngruppe werden nur Laufbahnwechsel von Beamtinnen und Beamten betrachtet.

Datenquellen: Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) für den Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022; Beschäftigungszahlen der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2018 bis 2022 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Unterschiede beim Zugang zum Landesdienst im jeweiligen Teilbereich nach Geschlecht,
- Unterschiede beim beruflichen Fortkommen im jeweiligen Teilbereich nach Geschlecht.

Es werden folgende Teilbereiche ausgewiesen:

1. Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)

Dieser Bereich umfasst das Personal der genannten Dienststellen ausgenommen hier tätige Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (vgl. Teilbereich 5).

2. Schulen und Schulverwaltung

Dieser Bereich umfasst das Landespersonal der Schulen, der Schulämter, der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, des Landesamts für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerbildung (LAQuILA), des Hauses für Lehrerfortbildung der Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS NRW) und des Staatlichen Instituts zur Erlangung der Hochschulreife.

3. Nachgeordneter Bereich des Ministeriums des Innern

Diesem Bereich sind das Personal der Bezirksregierungen¹⁹, der Aus- und Fortbildungseinrichtungen des Ministeriums (Fortbildungsakademie des Ministeriums des Innern NRW, Landesprüfungsamt für Verwaltungslaufbahnen, Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Deutsche Hochschule der Polizei), des Instituts für öffentliche Verwaltung NRW sowie des Instituts der Feuerwehr NRW zugeordnet. Der polizeiliche Dienst und dessen innere Verwaltung sind hier nicht enthalten (vgl. Teilbereich 4).

¹⁹ Ohne das Personal der Schulabteilungen der Bezirksregierungen und des Dezernats 25.3 Autobahnpolizei der Bezirksregierung Detmold.

4. Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung

Dieser Bereich umfasst das Landespersonal der Kreispolizeibehörden (Polizeipräsidien sowie Landrätinnen und Landräte als Kreispolizeibehörden), des Landesamts für Zentrale Polizeiliche Dienste NRW, des Landeskriminalamts NRW und des Landesamts für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW.²⁰

5. Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Dieser Bereich umfasst alle im unmittelbaren Landesdienst tätigen Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (Personal mit R-Besoldung).

6. Justizverwaltung

Dieser Bereich umfasst die nachgeordneten Behörden des Ministeriums der Justiz; ausgenommen Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (vgl. Teilbereich 5). Neben den Gerichten (Amtsgerichte, Landgerichte, Oberlandesgerichte, Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgericht, Finanzgerichte, Sozialgerichte, Landessozialgericht, Verwaltungsgerichte und Obergerverwaltungsgericht, nicht aber der Verfassungsgerichtshof, vgl. Teilbereich 1), umfasst dies die Staatsanwaltschaften, Generalstaatsanwaltschaften, Jugendarrestanstalten, Justizvollzugsanstalten, das Justizvollzugskrankenhaus, die Justizvollzugsschule, die Sozialtherapeutische Anstalt Bochum sowie das Ausbildungszentrum der Justiz NRW in Monschau, die Fachhochschule für Rechtspflege NRW und die Justizakademie des Landes Nordrhein-Westfalen (Gustav-Heinemann-Haus).

7. Finanzverwaltung

Dieser Bereich umfasst die nachgeordneten Behörden des Ministeriums der Finanzen (Finanzämter, Oberfinanzdirektion, Landesamt für Finanzen, Landesamt für Besoldung und Versorgung, Rechenzentrum der Finanzverwaltung, Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, Haus Büren'scher Fonds, Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung, Landesfinanzschule und Hochschule für Finanzen).

8. Weitere Dienststellen nachgeordnete Bereiche (nicht separat ausgewiesen)

Dieser Bereich umfasst das Hochschulbibliothekszentrum NRW, das Landesarchiv Nordrhein-Westfalen, die Geschäftsstelle der Bauministerkonferenz bei der Landesvertretung NRW, die UNESCO-Welterbestätte Schlösser Augustusburg und Falkenlust, das Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz²¹, das Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung NRW, das Landeszentrum Gesundheit NRW, der Landesbeauftragte für den Maßregelvollzug, die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht, die Zentralstelle der Länder für Gesundheitsschutz bei Arzneimitteln und Medizinprodukten, die Staatlichen Rechnungsprüfungsämter, das Landgestüt NRW Warendorf und die Landesbetriebe (Information und Technik, Mess- und Eichwesen, Straßenbau, Wald und Holz, Geologischer Dienst, Materialprüfungsamt).

²⁰ Einschließlich des Dezernats 25.3 Autobahnpolizei der Bezirksregierung Detmold.

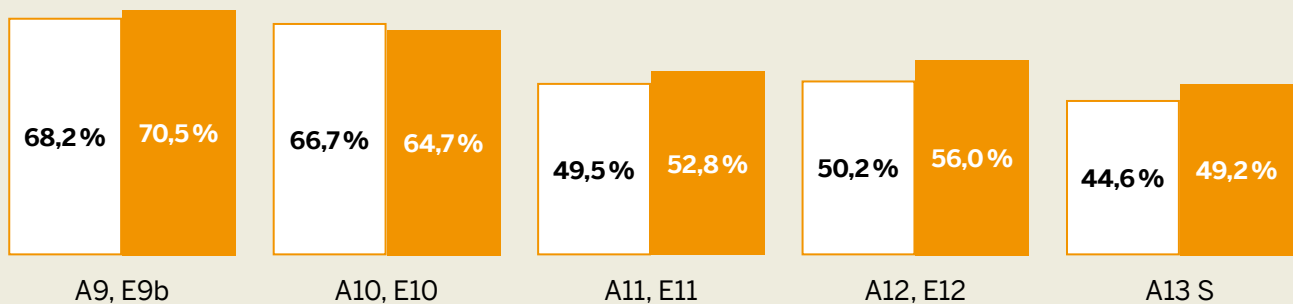
²¹ Im Zuge einer Neuordnung von Landesoberbehörden ging am 1.04.2025 aus dem Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz NRW (LANUV) das Landesamt für Natur, Umwelt und Klima NRW (LANUK) hervor. Der Bereich Verbraucherschutz des LANUV wurde in das neu gegründete Landesamt für Verbraucherschutz und Ernährung NRW (LAVE) ausgegliedert.

7.2.1 Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Landesrechnungshof, Landtagsverwaltung und Verfassungsgerichtshof

Im Bereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)« waren zum Stichtag 30.06.2022 insgesamt 6 700 Beschäftigte tätig. Etwas mehr als die Hälfte waren Frauen (57,0 Prozent). 2022 arbeiteten in allen Laufbahngruppen mehr Frauen als Männer. 2017 waren in Laufbahngruppe 2.2 noch Männer in der Überzahl (46,0 Prozent).

Anteil der Frauen am Personal der LG 2.1* im Bereich »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

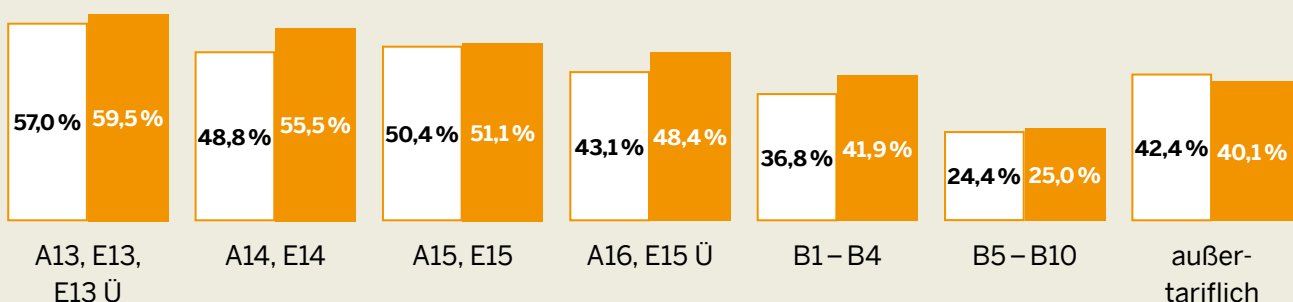
2017
2022



* Personal in Ausbildung aufgrund geringer Fallzahlen ausgeschlossen. Einschließlich Beschäftigte des TV-L S.

Anteil der Frauen am Personal der LG 2.2 im Bereich »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

2017
2022



Bei der Betrachtung der Frauenanteile nach Besoldungs- und Entgeltgruppen fällt auf, dass die Anteile der weiblichen Beschäftigten sowohl in Laufbahngruppe 2.1 als auch in Laufbahngruppe 2.2 mit zunehmender Vergütung tendenziell abnehmen. Während 2022 in den Eingangsämtern der Laufbahngruppe 2.1 (A9/E9b) 70,5 Prozent Frauen arbeiteten, waren es in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A13 S nur noch 49,2 Prozent. In den Spitzenpositionen der Laufbahngruppe 2.2 (B5–B10) betrug der Frauenanteil nur 25,0 Prozent und hat sich im Vergleich zu 2017 kaum verändert (+0,6 Prozentpunkte). Im Vergleich zu 2017 ist der Frauenanteil am deutlichsten in Laufbahngruppe 2.2 in der Besoldungsstufe A14/E14 gestiegen (+6,7 Prozentpunkte auf 55,5 Prozent). Einen Rückgang des Frauenanteils gab es in Laufbahngruppe 2.1 in der Gruppe A10/E10 (–2,0 Prozentpunkte) sowie in Laufbahngruppe 2.2 bei dem außertariflich beschäftigten Personal (–2,3 Prozentpunkte).

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen, an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie an den Aufstiegen in eine höhere Laufbahngruppe im Bereich »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH« in Nordrhein-Westfalen 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022			
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Aufstieg***
	Prozent			
Insgesamt	57,0	58,8	54,6	41,4
LG 2.2	50,2	55,1	48,8	41,4
LG 2.1	56,0	56,4	56,1	.
LG 1.2****	71,3	69,4	67,4	.

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert, höhergruppiert oder aufgestiegen sind. – **** einschließlich LG 1.1 – Felder mit einem ».« sind aufgrund geringer Fallzahlen geheim zu halten.

Im Bereich »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH« wurden im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 mehr Frauen als Männer eingestellt. Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag bei 58,8 Prozent. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in Laufbahngruppe 2.2 aus (55,1 Prozent), am höchsten in Laufbahngruppe 1.2 (69,4 Prozent, einschließlich LG 1.1).

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen lag der Frauenanteil bei 54,6 Prozent und damit unter dem Frauenanteil am Personal in diesem Teilbereich insgesamt (57,0 Prozent). Der Frauenanteil fiel bei den Beförderungen/Höhergruppierungen in Laufbahngruppe 2.2 unterdurchschnittlich aus (48,8 Prozent). Stark überdurchschnittlich war der Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen in Laufbahngruppe 1.2 (einschließlich LG 1.1). Hier lag der Frauenanteil an den beförderten bzw. höhergruppierten Personen mit 67,4 Prozent jedoch unter dem Frauenanteil am Personal dieser Laufbahngruppe insgesamt (71,3 Prozent).

Von den Personen, die 2022 in eine höhere Laufbahngruppe aufgestiegen sind, waren 41,4 Prozent Frauen.

7.2.2 Schulen und Schulverwaltung

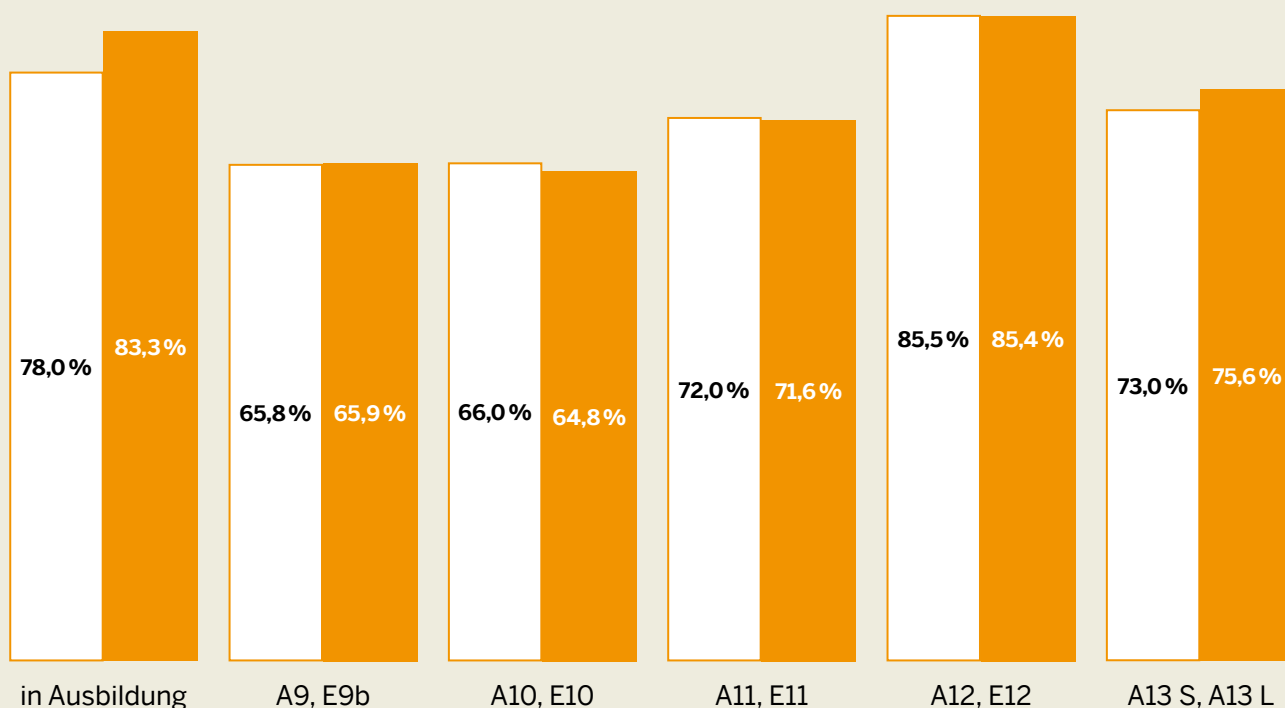
Im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« waren 2022 insgesamt 188 885 Beschäftigte tätig. Der Schulbereich ist der Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes mit dem höchsten Frauenanteil: 2022 lag der Frauenanteil bei 71,1 Prozent. Im Jahr 2017 waren es 70,4 Prozent. 2022 arbeiteten in Laufbahngruppe 2.1 79,5 Prozent Frauen (2017: 79,6 Prozent) und in Laufbahngruppe 2.2 waren es 61,4 Prozent (2017: 60,3 Prozent). In Laufbahngruppe 1.2 lag der Frauenanteil 2022 bei 63,8 Prozent (2017: 67,5 Prozent), wobei in dieser Laufbahngruppe vergleichsweise wenige Beschäftigte zu finden sind. Nachfolgend werden die Gruppen »Lehrkräfte« und »übriges Personal« aufgrund der unterschiedlichen Ausbildung, Laufbahnbefähigung und Beschäftigtenstruktur getrennt betrachtet.

Lehrkräfte

Insgesamt sind 183 125 Lehrkräfte im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« tätig. Bei den Lehrkräften war der Frauenanteil in Laufbahngruppe 2.1 am höchsten (79,5 Prozent). Der niedrigste Frauenanteil war bei Laufbahngruppe 1.2 zu finden und betrug dennoch 60,2 Prozent.

Frauenanteil an den Lehrkräften der LG 2.1* im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



* einschließlich Beschäftigte des TV-L S

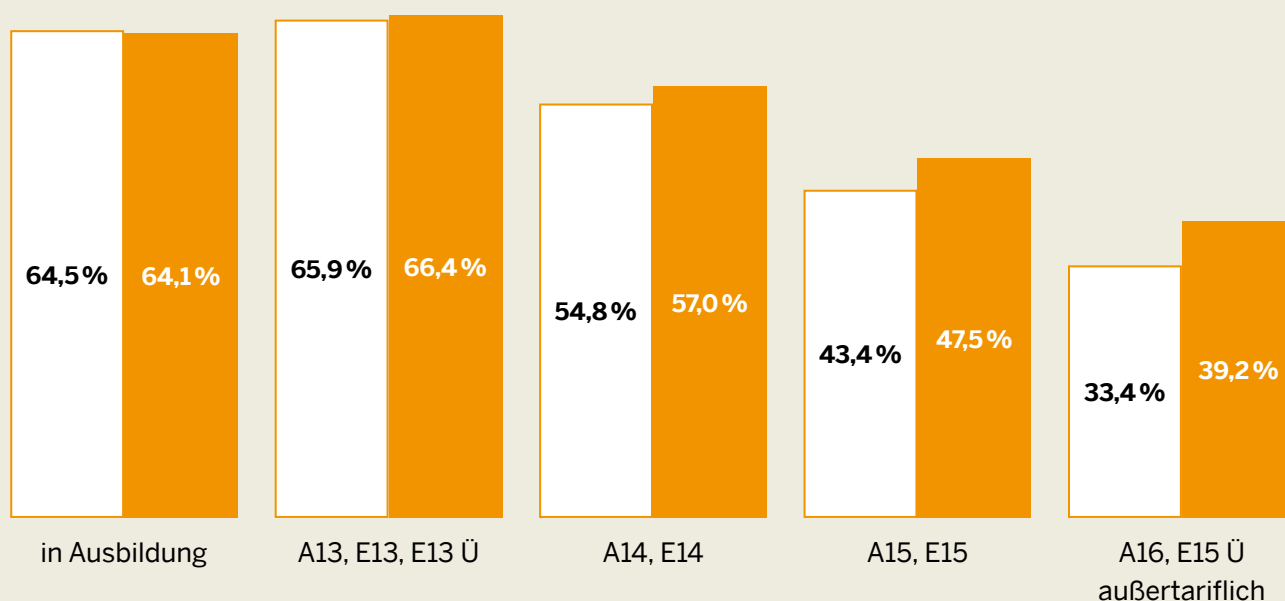
In Laufbahngruppe 2.1 arbeiteten bei den Lehrkräften in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich mehr Frauen als Männer. Am höchsten fiel der Frauenanteil 2022 wie auch schon 2017 in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A12/E12 aus (85,4 Prozent). Im Vergleich dazu ist der Frauenanteil in den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 2.1 um -9,8 Prozentpunkte niedriger.

In Laufbahngruppe 2.2 nahm bei den Lehrkräften der Frauenanteil mit steigender Eingruppierung ab. Während 2022 in der Gruppe A13/E13/E13 Ü 66,4 Prozent der Beschäftigten weiblich waren, waren es in den Spitzenpositionen der Laufbahngruppe 2.2 (A16, E15 Ü) nur noch 38,7 Prozent.

Im Vergleich zu 2017 hat sich der Anteil der Frauen in allen Besoldungsgruppen erhöht mit Ausnahme der niedrigen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.1 (A10/E10 und A11/E11), der Besoldungsgruppe A12/E12 und dem Personal in Ausbildung in Laufbahngruppe 2.2. Dabei ist in den Besoldungsgruppen A9 LG 2.1/E9b und A13 LG 2.2/E13/E13 Ü der Frauenanteil gegenüber 2017 nur unwesentlich gestiegen. In Laufbahngruppe 2.2 fiel der Anstieg deutlicher aus als in Laufbahngruppe 2.1.

Frauenanteil an den Lehrkräften der LG 2.2 im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

2017
2022



Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen, an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie an den Aufstiegen in eine höhere Laufbahngruppe im Bereich »Schulen und Schulverwaltung – Lehrkräfte« in Nordrhein-Westfalen 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022			
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Aufstieg***
	Prozent			
Insgesamt	70,9	71,4	61,7	65,5
LG 2.2	61,3	66,6	57,5	65,4
LG 2.1	79,5	73,9	69,4	68,8
LG 1.2	60,2	59,4	.	.

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert, höhergruppiert oder aufgestiegen sind. – Felder mit einem ».« sind aufgrund geringer Fallzahlen geheim zu halten.

Auch im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 wurden mehr weibliche als männliche Lehrkräfte eingestellt: Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen lag bei 71,4 Prozent. Am höchsten fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in Laufbahngruppe 2.1 aus (73,9 Prozent), am niedrigsten in Laufbahngruppe 1.2 (59,4 Prozent). Auch bei den Beförderungen und Höhergruppierungen sind im Bereich »Schulen und Schulverwaltung: Lehrkräfte« die Frauen in der Überzahl (61,7 Prozent). Hier ist der Frauenanteil in Laufbahngruppe 2.1 am höchsten (69,4 Prozent). In allen Laufbahngruppen und insgesamt ist der Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen jedoch niedriger als der Frauenanteil am jeweiligen Personal.

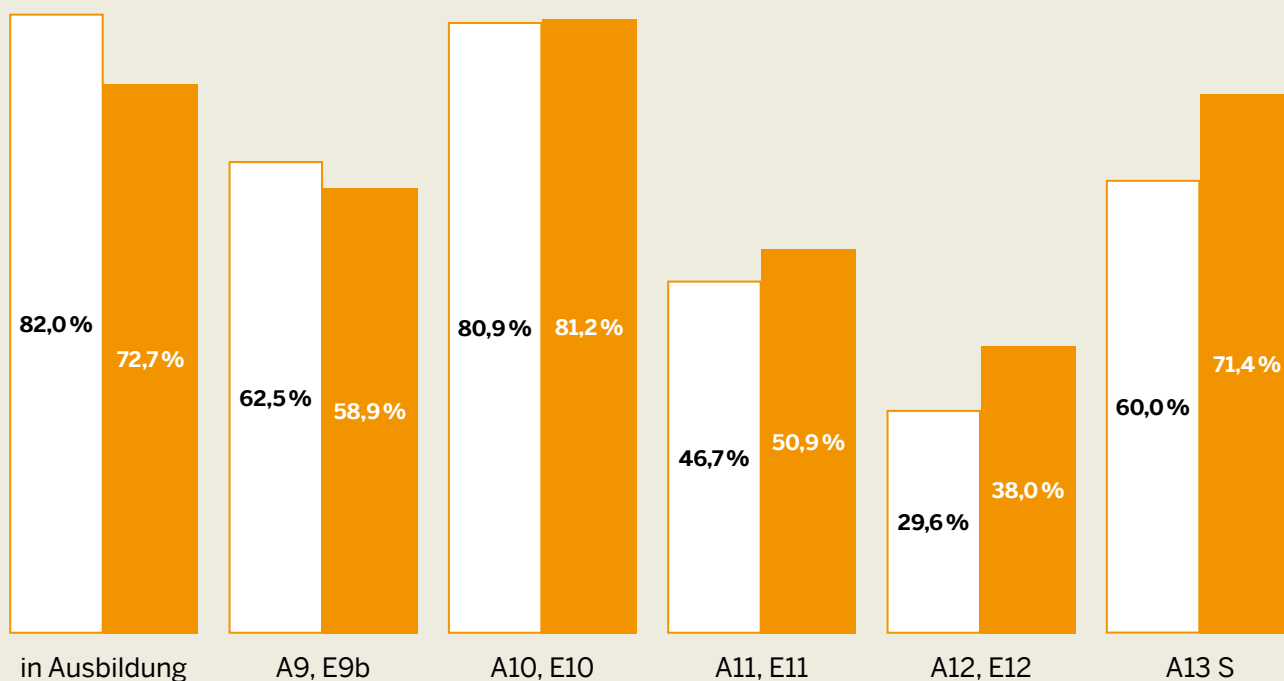
Übriges Personal

Insgesamt sind 5 760 Beschäftigte dem »übrigen Personal« im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« zugeordnet. Beim übrigen Personal des Bereichs »Schulen und Schulverwaltung« war der Frauenanteil in Laufbahngruppe 2.1 am höchsten (79,6 Prozent). Der niedrigste Frauenanteil war bei Laufbahngruppe 1.2 zu finden (68,8 Prozent).

In Laufbahngruppe 2.1 arbeiteten in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A9/E9b, A10/E10, A13 S und beim Personal in Ausbildung deutlich mehr Frauen als Männer. Bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen A11/E11 und A12/E12 fiel der Frauenanteil am geringsten aus (50,9 Prozent bzw. 38,0 Prozent). Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Anteile auf geringen Personenanzahlen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen beruhen, sodass bereits wenige Personen erhebliche Unterschiede in den Anteilen hervorrufen können. Im Vergleich zu 2017 hat sich mit Ausnahme der niedrigen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.1 (A9/E9b und Personal in Ausbildung) der Anteil der Frauen erhöht.

Anteil der Frauen am übrigen Personal der LG 2.1* im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

2017
2022



* einschließlich Beschäftigte des TV-L S

In Laufbahngruppe 2.2 nimmt der Frauenanteil mit steigender Eingruppierung ab. Während 2022 im Einstiegsamt A13/E13/E13 Ü 86,1 Prozent des übrigen Personals im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« weiblich waren, waren es in den Spitzenpositionen der Laufbahngruppe 2.2 nur noch 46,3 Prozent.

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich »Schulen und Schulverwaltung – übriges Personal« in Nordrhein-Westfalen nach Laufbahngruppen 01.01.2018 bis 30.06.2022

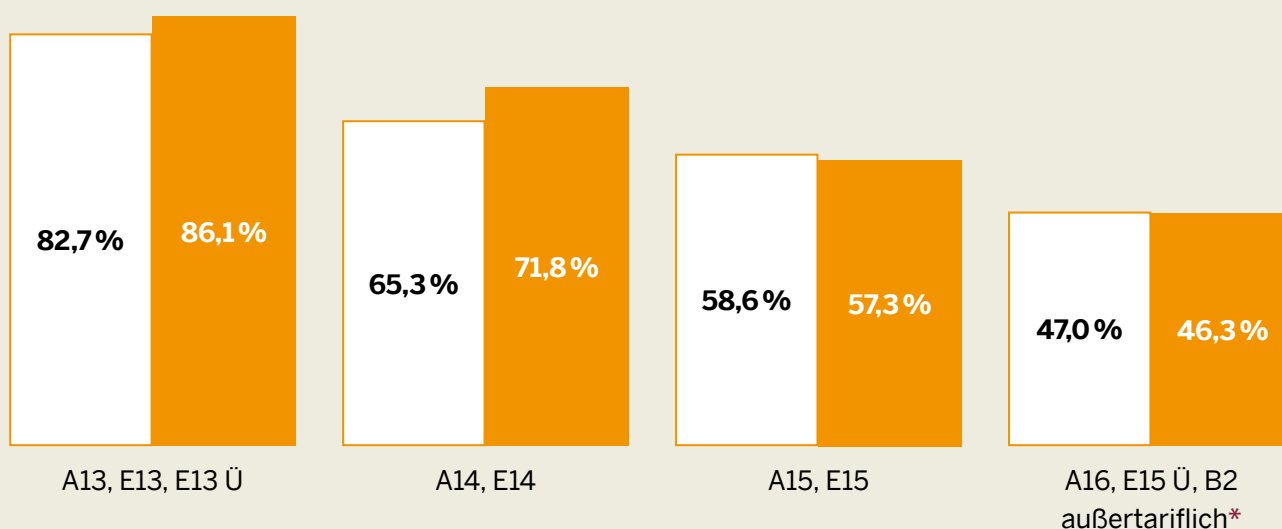
Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***
	Prozent		
Insgesamt	77,8	80,4	69,6
LG 2.2	73,9	79,2	60,4
LG 2.1	79,6	83,0	70,5
LG 1.2****	68,8	65,4	65,6

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert oder höhergruppiert wurden. – **** einschließlich LG 1.1 – Aufstiege in eine höhere Laufbahngruppe sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Im Vergleich zu 2017 ist der Frauenanteil in den niedrigen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.2 zwar gestiegen, in den hohen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.2 ist er hingegen trotzdem gesunken.

Anteil der Frauen am übrigen Personal der LG 2.2 im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



* Außertariflich Beschäftigte wurden aufgrund geringer Fallzahlen mit den höchsten Besoldungsgruppen (hier A16, E15 Ü, B2) zusammengefasst.

Beim übrigen Personal im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« wurden auch im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 mehr Frauen als Männer eingestellt: Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen lag bei 80,4 Prozent. Am höchsten fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in Laufbahngruppe 2.1 aus (83,0 Prozent), am niedrigsten in Laufbahngruppe 1.2 (65,4 Prozent). In Laufbahngruppe 2.2 und 2.1 lag der Frauenanteil bei den Neueinstellungen über dem Frauenanteil am Personal.

Auch bei den Beförderungen und Höhergruppierungen sind im Bereich »Schulen und Schulverwaltung – übriges Personal« die Frauen in der Überzahl (69,6 Prozent). Der Anteil beförderter und höhergruppiertter Frauen liegt jedoch unterhalb des Frauenanteils am Personal insgesamt. In den Laufbahngruppen 2.1. und 2.2. ist dieser Unterschied mit 9,1 bzw. 13,5 Prozentpunkten besonders groß. Die Laufbahngruppe 2.2 wies bei den Beförderungen und Höhergruppierungen den geringsten Frauenanteil auf. Aufgrund der geringen Fallzahlen werden die Frauenanteile der Aufstiege in eine höhere Laufbahngruppe nicht ausgewiesen.

7.2.3 Nachgeordneter Bereich des Ministeriums des Innern

Im nachgeordneten Bereich des Ministeriums des Innern waren 2022 insgesamt 10 360 Beschäftigte tätig. Der Anteil der Frauen betrug 51,8 Prozent (+2,9 Prozentpunkte im Vergleich zu 2017).

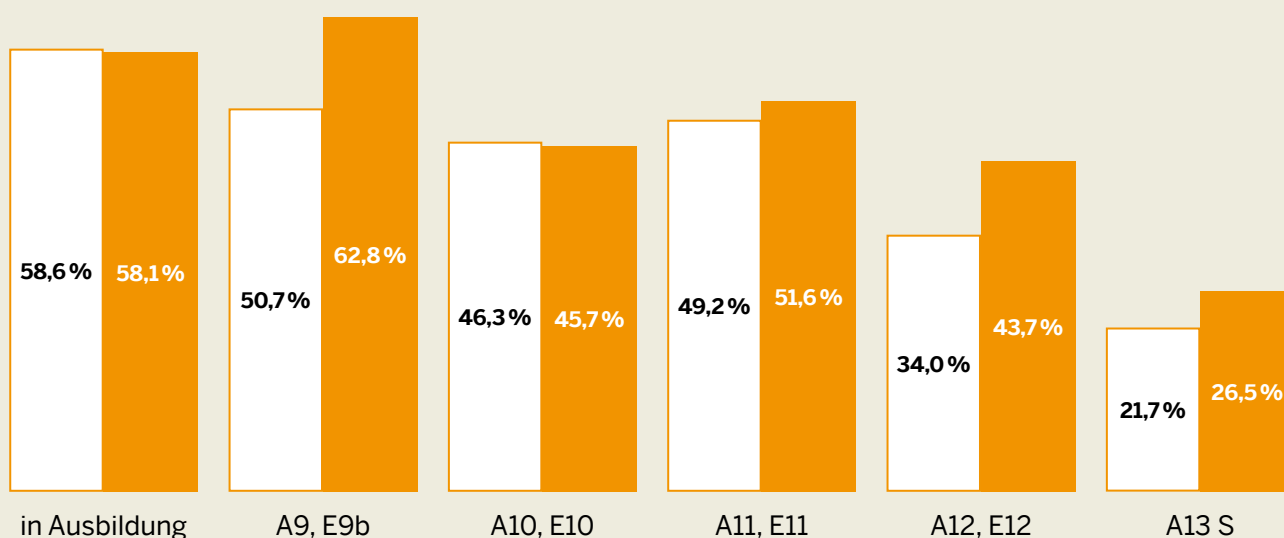
Sowohl in Laufbahngruppe 2.1 (Frauenanteil 49,4 Prozent), als auch in Laufbahngruppe 2.2 (Frauenanteil 44,3 Prozent) arbeiteten 2022 in diesem Teilbereich mehr Männer als Frauen. Im Vergleich zu 2017 hat sich der Anteil der Frauen in Laufbahngruppe 2.1 um 5,3 Prozentpunkte und in Laufbahngruppe 2.2 um 3,7 Prozentpunkte erhöht. In Laufbahngruppe 1.2 arbeiteten 2022 mehr Frauen als Männer (60,1 Prozent).

In Laufbahngruppe 2.1 waren 2022 in der Gruppe der Auszubildenden 58,1 Prozent und in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A9/E9b 62,8 Prozent und A11/E11 51,6 Prozent der Beschäftigten weiblich. In den Besoldungs- und Entgeltgruppen A10/E10, A12/E12 und A13 S arbeiteten mehrheitlich Männer im nachgeordneten Bereich des Ministeriums des Innern. In den Gehaltsgruppen A13 S lag der Frauenanteil bei nur 26,5 Prozent (+4,8 Prozentpunkte im Vergleich zu 2017). Tendenziell nimmt der Frauenanteil mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe ab (Ausnahme A10/E10).

Gegenüber 2017 ist der Frauenanteil am deutlichsten in Laufbahngruppe 2.1 beim Einstiegsamt A9/E9b gestiegen (+12,1 Prozentpunkte).

Anteil der Frauen am Personal der LG 2.1 im nachgeordneten Bereich des Ministeriums des Innern in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



In Laufbahngruppe 2.2 waren Frauen 2022 in der Gruppe A14/E14 mit 50,7 Prozent am stärksten vertreten. Am niedrigsten war der Frauenanteil in den Spitzenpositionen B1–B8 einschließlich außertariflich Beschäftigter (24,0 Prozent). Auch hier zeigte sich die Tendenz, dass der Frauenanteil mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe sinkt. Der Frauenanteil am Personal in Ausbildung der Laufbahngruppe 2.2 ist gegenüber 2017 auf 40,0 Prozent gesunken.

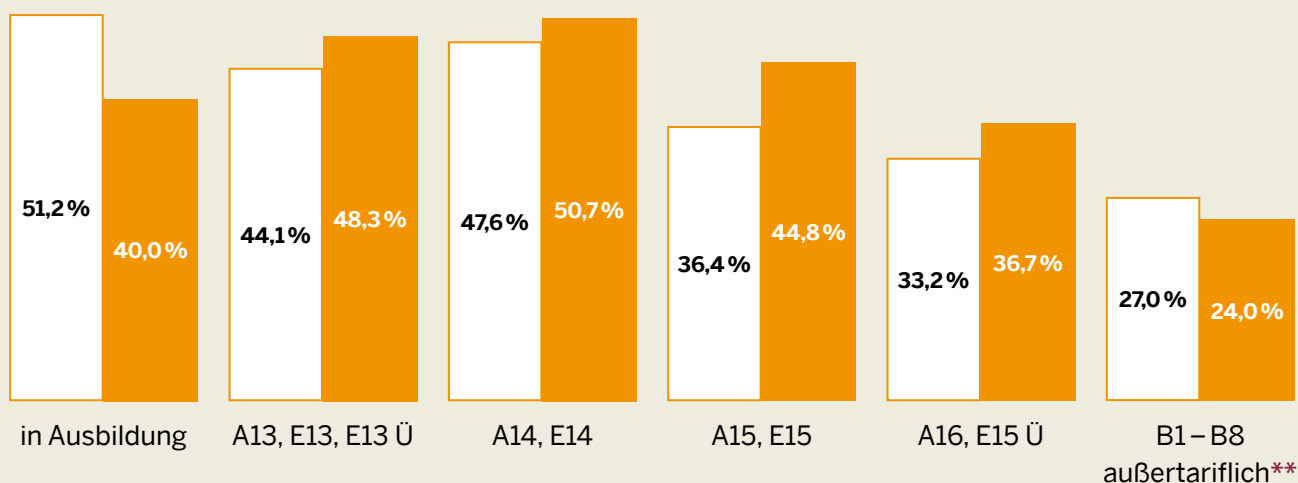
Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen, an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie an den Aufstiegen in eine höhere Laufbahngruppe im nachgeordneten Bereich des »Ministeriums des Innern« in Nordrhein-Westfalen 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022			
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Aufstieg***
	Prozent			
Insgesamt	51,8	57,7	47,6	41,5
LG 2.2	44,3	65,7	44,4	32,4
LG 2.1	49,4	55,8	45,0	50,0
LG 1.2****	60,1	55,2	55,6	.

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert, höhergruppiert oder aufgestiegen sind. – **** einschließlich LG 1.1 – Felder mit einem ».« sind aufgrund geringer Fallzahlen geheim zu halten.

Anteil der Frauen am Personal der LG 2.2* im nachgeordneten Bereich des Ministeriums des Innern in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



* einschließlich W- und C-Besoldung

** Außertariflich Beschäftigte wurden aufgrund geringer Fallzahlen mit den höchsten Besoldungsgruppen (hier B1 – B8) zusammengefasst.

Im nachgeordneten Bereich des Ministeriums des Innern wurden im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 30.06.2022 etwas mehr Frauen als Männer neu eingestellt. Der Frauenanteil lag bei 57,7 Prozent.

An den im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 beförderten bzw. höhergruppierten Personen stellten Frauen mit 47,6 Prozent knapp die Hälfte. Eine Ausnahme bildete hier Laufbahngruppe 1.2 (einschließlich Laufbahngruppe 1.1). Hier lag der Anteil der Frauen an den Beförderungen/Höhergruppierungen bei 55,6 Prozent. Trotzdem liegt der Frauenanteil an Beförderungen bzw. Höhergruppierungen auch hier, wie auch in der Laufbahngruppe 2.1, unter dem Frauenanteil am Personal.

Auch bei den Personen, die einen Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe geschafft haben, finden sich weniger Frauen als Männer (41,5 Prozent). Der Frauenanteil lag dabei beim Aufstieg in Laufbahngruppe 2.2 deutlich unter dem Frauenanteil am Personal der Laufbahngruppe 2.2 insgesamt (32,4 Prozent gegenüber 44,3 Prozent).

7.2.4 Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung

Im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« waren 2022 55 470 Personen beschäftigt, davon 18 945 Frauen (34,2 Prozent). Der Frauenanteil lag damit in diesem Teilbereich nach wie vor deutlich unter dem Durchschnitt. In Laufbahngruppe 2.1, in dem 88,7 Prozent aller Beschäftigten des polizeilichen Dienstes arbeiteten, betrug der Frauenanteil im Jahr 2022 31,3 Prozent. In Laufbahngruppe 2.2 lag der Wert mit 31,5 Prozent auf ähnlichem Niveau. Am höchsten fiel der Frauenanteil in Laufbahngruppe 1.2 aus (59,9 Prozent), rund 10 Prozent der Beschäftigten waren dieser Laufbahngruppe zugeordnet. Nachfolgend werden die Polizistinnen und Polizisten getrennt vom übrigen Personal betrachtet.

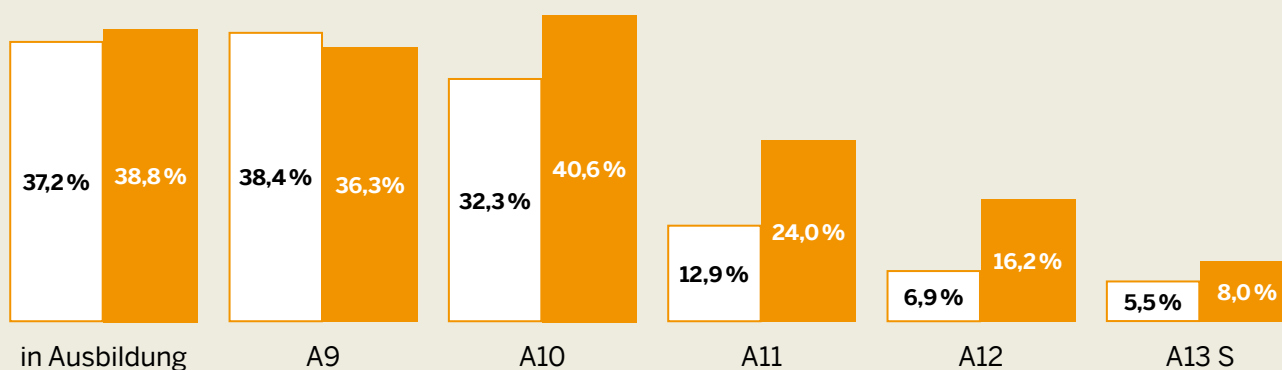
Polizistinnen und Polizisten

2022 waren insgesamt 46 315 Polizistinnen und Polizisten (einschließlich Anwärtnerinnen und Anwärtler) im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« tätig. Im Vergleich zu 2017 hat sich der Anteil um 6,4 Prozentpunkte erhöht (2022: 30,8 Prozent). In Laufbahngruppe 2.1 beträgt die Zunahme ebenfalls 6,4 Prozentpunkte (2022: 30,8 Prozent), in Laufbahngruppe 2.2 zählt sie +9,2 Prozentpunkte (2022: 24,9 Prozent) und in Laufbahngruppe 1.2 +3,4 Prozentpunkte (2022: 52,5 Prozent).

In der Besoldungsgruppe A10 der Laufbahngruppe 2.1 waren Frauen 2022 mit 40,6 Prozent am stärksten vertreten. Ähnlich hoch waren in Laufbahngruppe 2.1 die Frauenanteile in der Besoldungsgruppe A9 (36,3 Prozent) und beim Personal in Ausbildung (38,8 Prozent). In den höheren Besoldungsstufen nahmen die Frauenanteile deutlich ab. In der Besoldungsgruppe A12 lag 2022 der Frauenanteil nur bei 16,2 Prozent und in der obersten Besoldungsgruppe der Laufbahngruppe 2.1 sogar nur bei 8,0 Prozent. Während bei der Besoldungsgruppe A9 der Frauenanteil gegenüber 2017 abgenommen hat, hat dieser in allen anderen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.1, teils deutlich, zugenommen.

Anteil der Frauen im Vollzugsdienst der LG 2.1 im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungsgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



In Laufbahngruppe 2.2 fielen die Frauenanteile im Einstiegsamt mit 30,6 Prozent am höchsten aus. Mit zunehmender Besoldungsgruppe sank der Frauenanteil. Bei den Spitzenpositionen A16/B2–B4 ist gegenüber 2017 ein Anstieg auf mehr als das Doppelte zu verzeichnen (+8,0 Prozentpunkte), der Frauenanteil liegt jedoch weiterhin bei nur 15,0 Prozent. Im Vergleich zu 2017 ist der Frauenanteil besonders in den höheren Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.2 und 2.1 stark angestiegen.

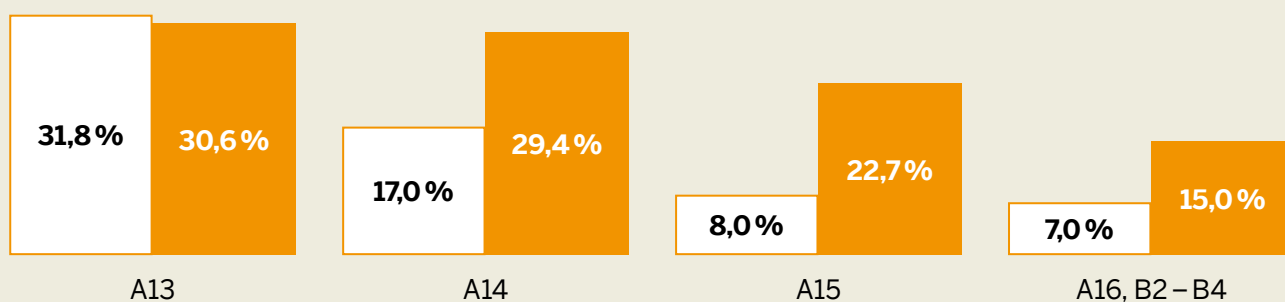
Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen, an den Beförderungen sowie an den Aufstiegen in eine höhere Laufbahngruppe im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung – Polizistinnen und Polizisten« in Nordrhein-Westfalen 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022			
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Aufstieg***
	Prozent			
Insgesamt	30,8	38,1	31,9	25,9
LG 2.2	24,9	78,9	21,5	20,9
LG 2.1	30,8	38,0	32,3	42,6
LG 1.2	52,5	.	27,0	.

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert oder aufgestiegen sind. – Felder mit einem ».« sind aufgrund geringer Fallzahlen geheim zu halten.

Anteil der Frauen im Vollzugsdienst der LG 2.2* im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungsgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



* einschließlich W-Besoldung

Bei den Polizistinnen und Polizisten (einschließlich Anwärterinnen und Anwärter) waren auch im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 Frauen bei den Neueinstellungen mit 38,1 Prozent unterrepräsentiert. In Laufbahngruppe 2.2 wurden überwiegend Frauen eingestellt. Zu berücksichtigen ist hier jedoch, dass die Gesamtzahl der eingestellten Personen in Laufbahngruppe 2.2 gering ist.

Der Anteil der Frauen an den Beförderungen lag im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 mit 31,9 Prozent geringfügig über ihrem Anteil am Personal insgesamt (30,8 Prozent). Der höchste Frauenanteil findet sich bei den Beförderungen/Höhergruppierungen in Laufbahngruppe 2.1 (32,3 Prozent). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass Beförderungsfähigkeit eine mehrjährige Dienstzeit voraussetzt.

Den Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe bei den Polizistinnen und Polizisten (einschließlich Anwärterinnen und Anwärter) haben ebenfalls überwiegend Männer gemacht. Der höchste Frauenanteil fand sich hier beim Aufstieg in der Laufbahngruppe 2.1 (42,6 Prozent) und ist dabei niedriger als der Frauenanteil an der Ausgangs-Laufbahngruppe 1.2 insgesamt (52,5 Prozent).

Verwaltungspersonal

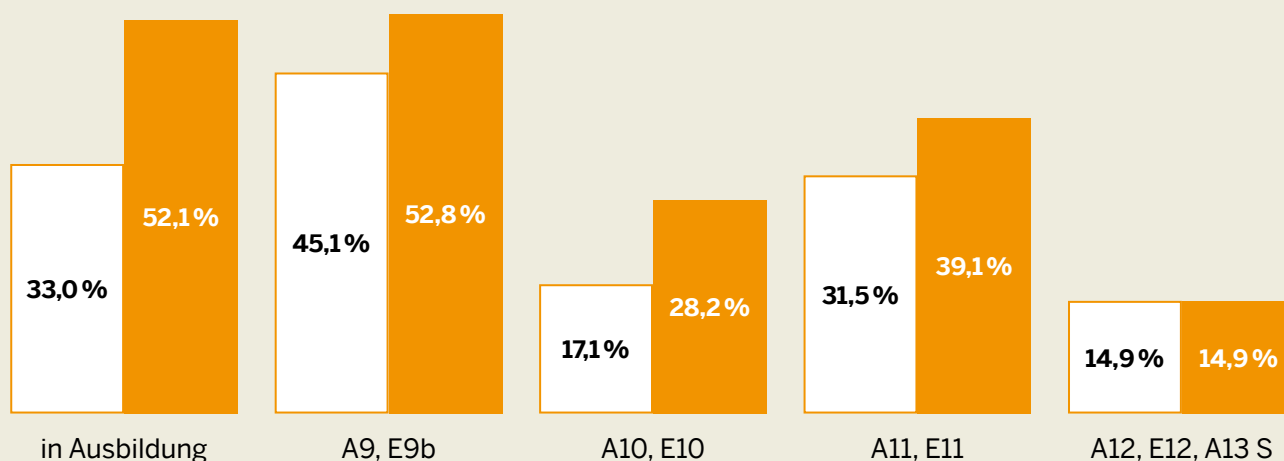
Von den 9 155 Personen des Verwaltungspersonals im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« sind rund die Hälfte Frauen (50,9 Prozent). In Laufbahngruppe 2.1 betrug der Frauenanteil im Jahr 2022 37,7 Prozent. In Laufbahngruppe 2.2 lag der Wert mit 46,5 Prozent bereits deutlich darüber. Am höchsten fiel der Frauenanteil in Laufbahngruppe 1.2 aus (60,0 Prozent).

Im Vergleich zu 2017 hat sich der Anteil der Frauen beim Verwaltungspersonal des Bereichs »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« kaum verändert (–0,2 Prozentpunkte). In Laufbahngruppe 2.1 beträgt die Zunahme +8,4 Prozentpunkte, in Laufbahngruppe 2.2 ist der Frauenanteil hingegen um –4,5 Prozentpunkte gesunken.

Im Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.1 (A9/E9b) waren Frauen 2022 mit 52,8 Prozent am stärksten vertreten. In den Spitzenämtern der Laufbahngruppe 2.1 (A12/E12, A13 S) lag 2022 der Frauenanteil dagegen bei nur 14,9 Prozent.

Anteil der Frauen am Verwaltungspersonal der LG 2.1* im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



* einschließlich Beschäftigte im TV-L S

In Laufbahngruppe 2.2 fielen die Frauenanteile im Einstiegsamt (43,3 Prozent) und in den Spitzenpositionen (33,3 Prozent) am geringsten aus. Für das Einstiegsamt und A14/E14 ist im Vergleich zu 2017 ein starker Rückgang zu verzeichnen. In der Gruppe A15/E15 ist der Frauenanteil gegenüber 2017 stark gestiegen auf 53,6 Prozent. Zu berücksichtigen ist, dass nur wenige Personen des Verwaltungspersonals in der Laufbahngruppe 2.2 eingruppiert sind.

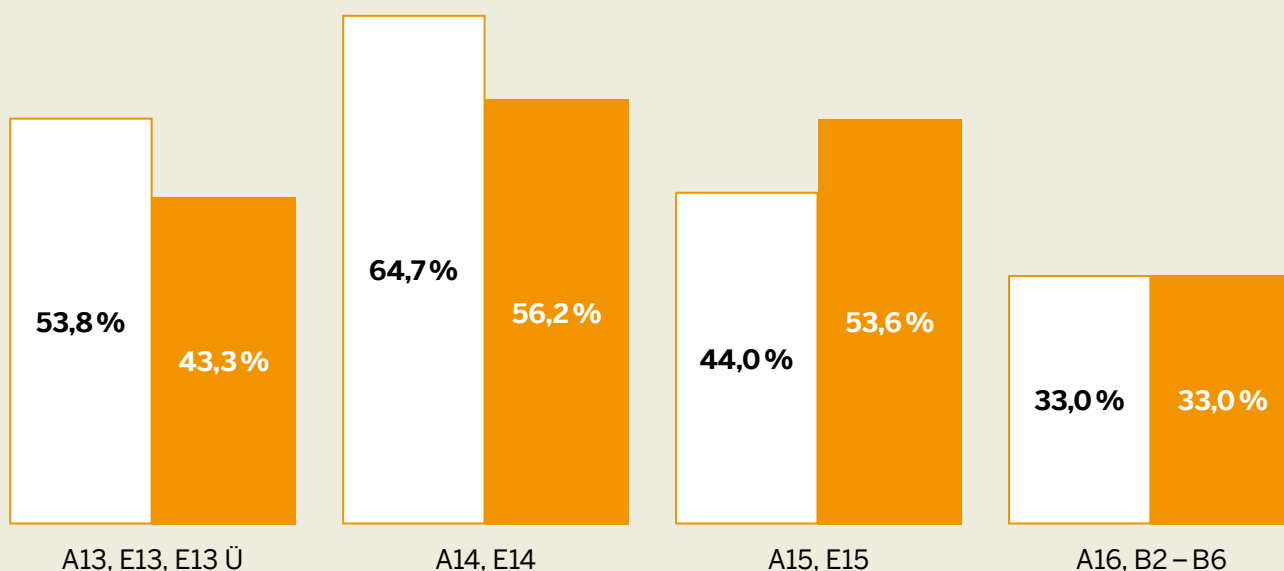
Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung – Verwaltungspersonal« in Nordrhein-Westfalen 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***
	Prozent		
Insgesamt	50,9	50,2	47,4
LG 2.2	46,5	65,2	31,2
LG 2.1	37,7	42,8	31,4
LG 1.2****	60,0	56,3	63,7

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert oder höhergruppiert wurden. – **** einschließlich LG 1.1 – Aufstiege in eine höhere Laufbahngruppe sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Anteil der Frauen im Vollzugsdienst der LG 2.2 im Bereich »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



Beim Verwaltungspersonal des Bereichs »Polizeivollzugsdienst und dessen innere Verwaltung« waren im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 Frauen bei den Neueinstellungen mit 50,2 Prozent gleich häufig vertreten wie Männer. Im Vergleich zum Personal insgesamt ist der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in Laufbahngruppe 2.2 mit 65,2 Prozent hoch. Der Anteil der Frauen an den Beförderungen/Höhergruppierungen lag im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 mit 47,4 Prozent unter ihrem Anteil am Personal insgesamt (50,9 Prozent). In der Laufbahngruppe 2.2 lag der Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen mit 31,2 Prozent stark unter ihrem Anteil am Personal (46,5 Prozent). Vergleichsweise hoch lag der Frauenanteil bei Laufbahngruppe 1.2 (63,7 Prozent).

7.2.5 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Zum Stichtag 30.06.2022 waren in den Besoldungsgruppen R1 bis R8²² insgesamt 7 005 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eingruppiert. Davon waren etwas mehr als die Hälfte (3 795) weiblich. Damit hat sich der Anteil der Richterinnen und Staatsanwältinnen im unmittelbaren Landesdienst gegenüber 2017 um 3,8 Prozentpunkte auf 54,2 Prozent erhöht (2017: 50,4 Prozent).

Auch hier nahm der Frauenanteil mit steigender Besoldung ab. Während der Frauenanteil 2022 in der Besoldungsstufe R1 61,1 Prozent betrug, waren in den obersten Besoldungsstufen (R4-R10) nur noch rund ein Viertel der Beschäftigten weiblich (27,1 Prozent). In allen Besoldungsstufen ist der Frauenanteil gegenüber 2017 jedoch gestiegen.

Anteil der Richterinnen und Staatsanwältinnen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich »Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte« in Nordrhein-Westfalen 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen

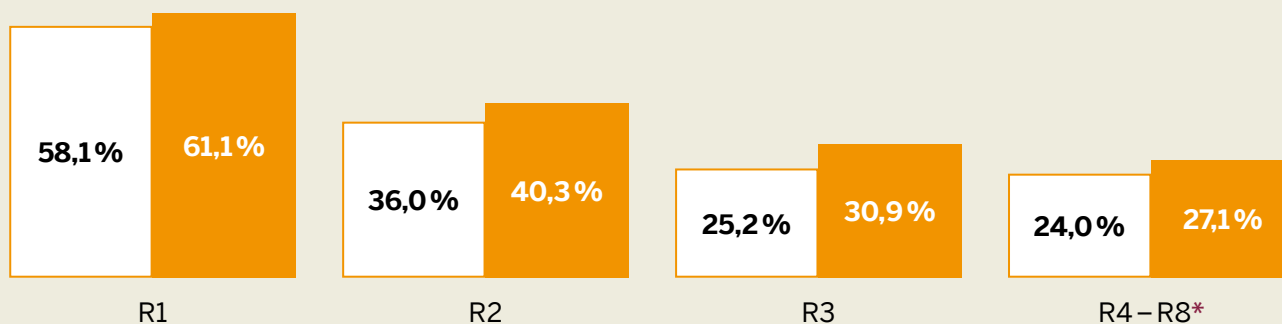
Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen***
	Prozent		
Insgesamt (LG 2.2)	54,2	62,5	42,9

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert wurden.

Bei den neu eingestellten Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten waren auch im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 Frauen in der Überzahl: Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag bei 62,5 Prozent. Bei den Beförderungen waren Frauen jedoch deutlich unterrepräsentiert. Während etwas mehr als die Hälfte des Personals mit R-Besoldung weiblich war (54,2 Prozent), lag der Frauenanteil bei den Beförderungen nur bei 42,9 Prozent.

Frauenanteil an den Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten mit R-Besoldung in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungsgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



* im Jahr 2017 einschließlich R10.

²² Im Jahr 2017 einschließlich R10 (siehe Gesetz- und Verordnungsblatt NRW, Ausgabe 2021 Nr. 27 vom 01.04.2021 Seite 329 bis 350).

7.2.6 Justizverwaltung

2022 waren im Bereich »Justizverwaltung« 34 560 Personen tätig. Mehr als die Hälfte waren Frauen (60,9 Prozent). In allen Laufbahngruppen arbeiteten 2022 mehr Frauen als Männer. Gegenüber 2017 ist der Frauenanteil in Laufbahngruppe 2.1 um 3,6 Prozentpunkte (2022: 69,4 Prozent), in Laufbahngruppe 2.2 um 1,5 Prozentpunkte (2022: 56,9 Prozent) und in Laufbahngruppe 1.2 um 0,5 Prozentpunkte (2022: 59,6 Prozent) gestiegen. Der Großteil der Beschäftigten im Bereich »Justizverwaltung« war in Laufbahngruppe 1.2 zu finden (2022: 69,8 Prozent).

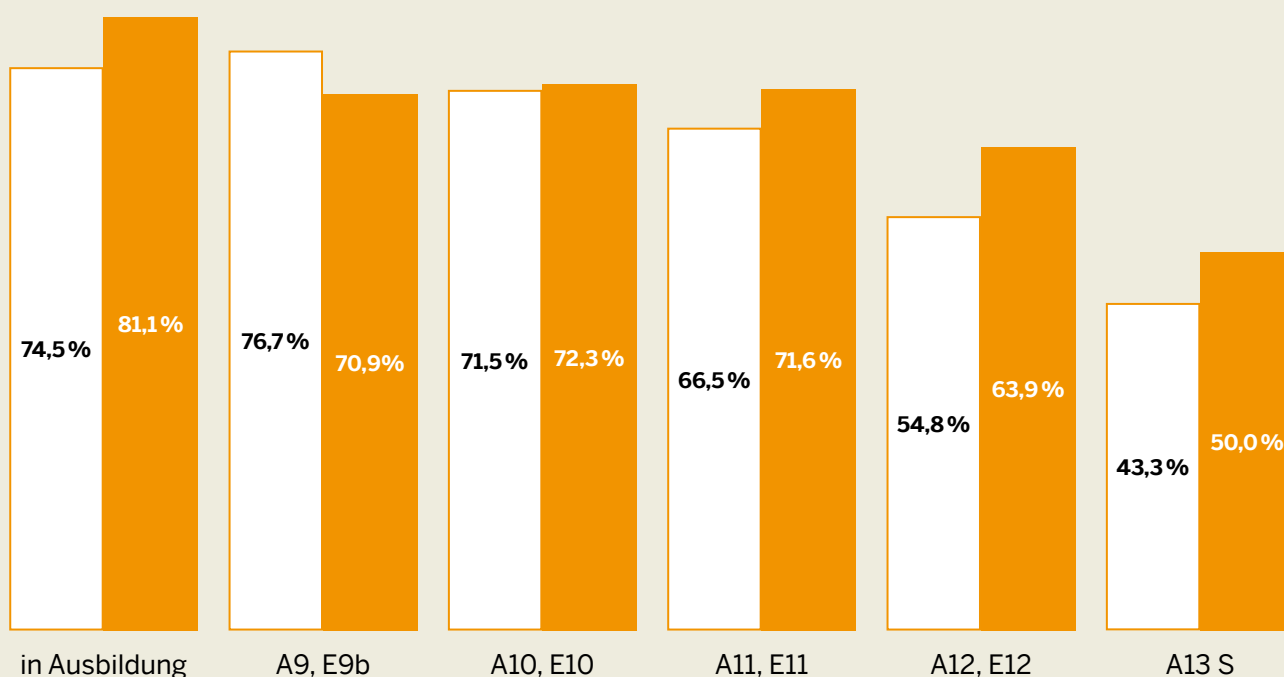
2022 war in Laufbahngruppe 2.1 der Frauenanteil in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A9/E9b, A10/E10 und A11/E11 etwa gleich hoch (70,9 Prozent, 72,3 Prozent und 71,6 Prozent). Mit zunehmender Vergütung sank dieser bis auf 50,0 Prozent in der höchsten Besoldungsgruppe der Laufbahngruppe 2.1 (A13 S) ab. Besonders hoch ist der Frauenanteil beim Personal in Ausbildung in Laufbahngruppe 2.1 (81,1 Prozent).

In Laufbahngruppe 2.2 sind beim Personal in Ausbildung, im Einstiegsamt und bei A15/E15 Frauen in der Mehrheit. Auch hier ist der Frauenanteil in höheren Eingruppierungen geringer, bei A16/E15 Ü/B2-B4 35,7 Prozent. Den deutlichsten Anstieg gegenüber 2017 gab es in Laufbahngruppe 2.2 in der Besoldungsgruppe A15/E15 (+13,7 Prozentpunkte).

Im Bereich »Justizverwaltung« wurden im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 mehr Frauen als Männer neu in die unmittelbare Landesverwaltung eingestellt. Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag bei 59,1 Prozent. In Laufbahngruppe 2.1 waren fast drei Viertel der neu eingestellten Personen weiblich.

Anteil der Frauen am Personal der LG 2.1* im Bereich »Justizverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



* einschließlich Beschäftigte TV-L S und TV-L KR

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen, an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie an den Aufstiegen in eine höhere Laufbahngruppe in dem Bereich »Justizverwaltung« in Nordrhein-Westfalen 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen

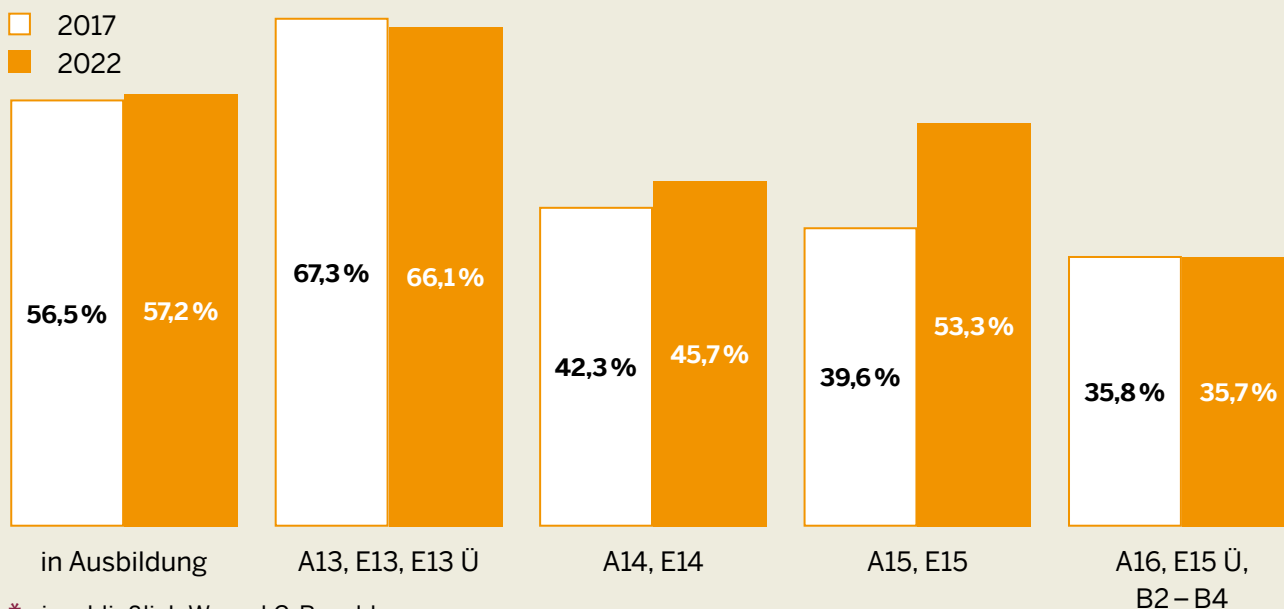
Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022			
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Aufstieg***
	Prozent			
Insgesamt	60,9	59,1	59,9	36,0
LG 2.2	56,9	60,9	47,3	35,0
LG 2.1	69,4	71,8	68,3	46,9
LG 1.2****	59,6	57,0	57,4	18,0

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert, höhergruppiert oder aufgestiegen sind. – **** einschließlich LG 1.1.

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen fiel der Frauenanteil mit 59,9 Prozent etwas niedriger aus als der Frauenanteil am Personal insgesamt (60,9 Prozent). Am höchsten war der Frauenanteil auch hier in Laufbahngruppe 2.1: Er entsprach mit 68,3 Prozent fast dem Anteil von Frauen am gesamten Personal dieser Laufbahngruppe (69,4 Prozent). Dagegen war der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen in der Laufbahngruppe 2.2 mit 47,3 Prozent deutlich niedriger als der Frauenanteil am gesamten Personal dieser Laufbahngruppe (56,9 Prozent).

Unter den Personen, die einen Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe gemacht haben, waren nur 36,0 Prozent Frauen. Der höchste Frauenanteil zeigte sich auch hier in Laufbahngruppe 2.1 (46,9 Prozent).

Anteil der Frauen am Verwaltungspersonal der LG 2.2* im Bereich »Justizverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



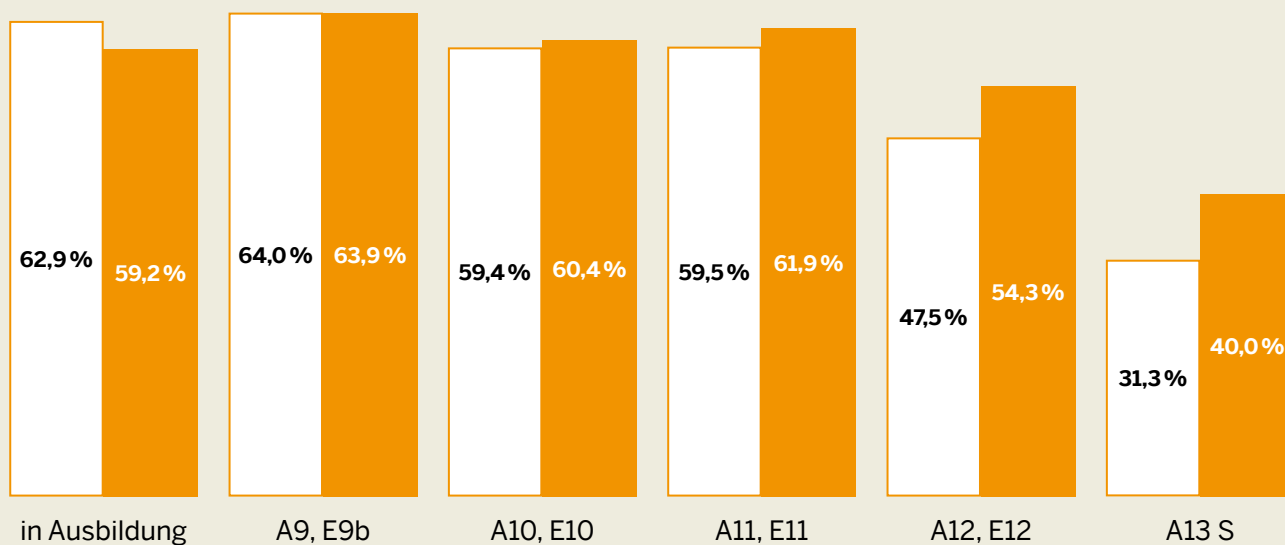
7.2.7 Finanzverwaltung

Zum Stichtag 30.06.2022 waren in dem Bereich »Finanzverwaltung« 33 535 Beschäftigte tätig, davon 20 715 Frauen (61,8 Prozent). Damit ist der Frauenanteil gegenüber 2017 um 2,2 Prozentpunkte gestiegen. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitete in Laufbahngruppe 1.2 und Laufbahngruppe 2.1 (zusammen 95,0 Prozent der Beschäftigten). Sowohl in Laufbahngruppe 2.1 als auch in Laufbahngruppe 1.2 lagen die Frauenanteile 2022 deutlich über 50,0 Prozent: In Laufbahngruppe 2.1 lag der Frauenanteil bei 57,4 Prozent und in Laufbahngruppe 1.2 bei 70,3 Prozent. In Laufbahngruppe 2.2 waren Frauen mit einem Anteil von 42,9 Prozent dagegen unterrepräsentiert. Hier fiel der Anstieg gegenüber 2017 jedoch überdurchschnittlich aus (+6,7 Prozentpunkte).

In Laufbahngruppe 2.1 lag 2022 der Frauenanteil bei den meisten Besoldungs- und Entgeltgruppen zwischen 54,3 und 63,9 Prozent. Am niedrigsten war der Frauenanteil in der Gruppe A13 S mit 40,0 Prozent.

Anteil der Frauen am Personal der LG 2.1* im Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



In Laufbahngruppe 2.2 ist der Frauenanteil in der Gruppe A14/E14 mit 38,3 Prozent am niedrigsten. Die 50-Prozent-Marke wird nur von der Besoldungsgruppe A15/E15 überschritten. Gegenüber 2017 sind besonders in den Spitzenämtern der Laufbahngruppe 2.2 große Anstiege der Frauenanteile zu verzeichnen (+16,4 Prozent auf 43,5 Prozent).

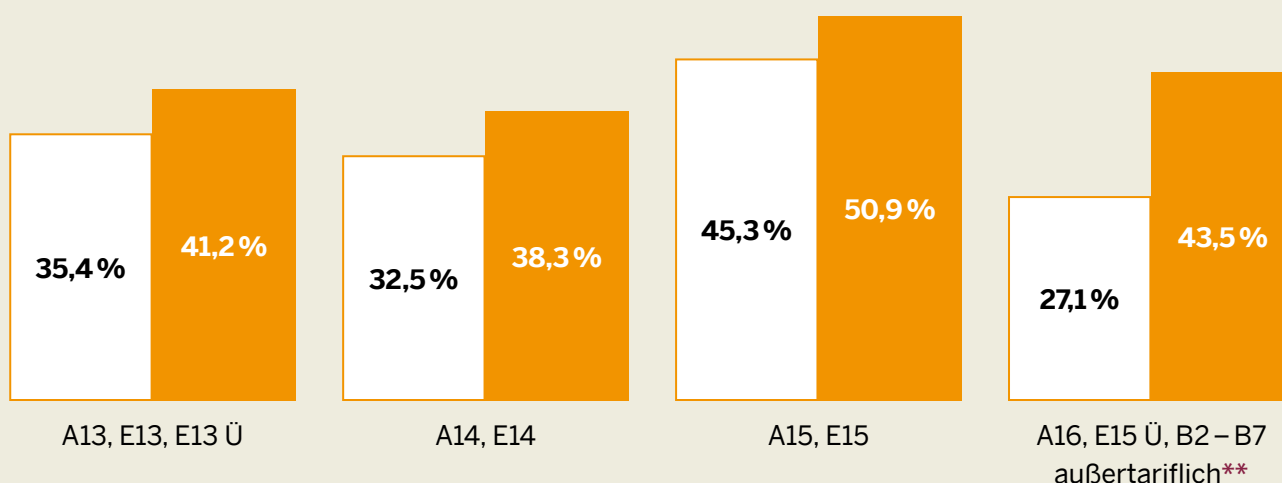
Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen, an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie an den Aufstiegen in eine höhere Laufbahngruppe in dem Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen 01.01.2018 bis 30.06.2022 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	2022			
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Aufstieg***
	Prozent			
Insgesamt	61,8	62,6	62,2	50,5
LG 2.2	42,9	53,1	42,7	34,9
LG 2.1	57,4	57,7	58,6	57,9
LG 1.2****	70,3	68,0	72,8	.

* Auswertungen zum Stichtag 30.06.2022 – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2022) befördert, höhergruppiert oder aufgestiegen sind. – **** einschließlich LG 1.1 – Felder mit einem ».« sind aufgrund geringer Fallzahlen geheim zu halten.

Anteil der Frauen am Personal der LG 2.2* im Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2017 und 30.06.2022 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent

□ 2017
■ 2022



* einschließlich W-Besoldung. Personal in Ausbildung aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.
** Außertariflich Beschäftigte wurden aufgrund geringer Fallzahlen mit den höchsten Besoldungsgruppen (hier A16, E15 Ü, B2 – B7) zusammengefasst.

Von den neueingestellten Personen in dem Bereich »Finanzverwaltung« im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2022 waren 62,6 Prozent Frauen. In allen Laufbahngruppen wurden mehr Frauen als Männer eingestellt, wobei der Frauenanteil mit zunehmender Laufbahngruppe abnahm.

Der Anteil der Frauen an den Beförderungen/Höhergruppierungen entsprach etwa dem Anteil am Personal insgesamt. Während in den Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 mehr Frauen als Männer befördert/höhergruppiert wurden, lag der Frauenanteil in Laufbahngruppe 2.2 bei 42,7 Prozent. Damit lag der Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen in den Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 leicht über dem Anteil am Personal insgesamt, in der Laufbahngruppe 2.2 leicht darunter.

Einen Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe haben etwa gleich viele Frauen wie Männer geschafft (Frauenanteil 50,5 Prozent). Aufgeschlüsselt nach Laufbahngruppen zeigt sich jedoch, dass dies hauptsächlich durch den hohen Frauenanteil der aufgestiegenen Personen in die Laufbahngruppe 2.1 zu erklären ist. Der Frauenanteil bei den Aufstiegen in Laufbahngruppe 2.2 lag bei 34,9 Prozent. Im Vergleich dazu liegt der Frauenanteil am Personal der Laufbahngruppe 2.1 bei 57,4 Prozent.

7.3 Führungspositionen im unmittelbaren Landesdienst

Es werden folgende Teilbereiche ausgewiesen:

1. Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)

Dieser Bereich umfasst das Personal der genannten Dienststellen einschließlich hier tätiger Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

2. Schulen und Schulverwaltung

Dieser Bereich umfasst sowohl das Landespersonal der Schulämter, der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, des Landesamts für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerbildung (LAQuILA) und der Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS NRW). Zusätzlich wurden für den Indikator Führungspositionen die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen berücksichtigt (Sonderauswertung des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen).

3. Gerichte (ohne VerfGH) und Staatsanwaltschaften

Dieser Bereich umfasst die Gerichte (ohne Verfassungsgerichtshof, vgl. Teilbereich 1) und Staatsanwaltschaften.

4. Polizei

Dieser Bereich umfasst das Landespersonal der Kreispolizeibehörden (Polizeipräsidien sowie Landrätinnen und Landräte als Kreispolizeibehörden), das Landeskriminalamt, das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei und das Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste.

5. Finanzverwaltung

Dieser Bereich umfasst die nachgeordneten Behörden des Ministeriums der Finanzen (Finanzämter, Oberfinanzdirektion, Landesamt für Finanzen, Landesamt für Besoldung und Versorgung, Rechenzentrum der Finanzverwaltung, Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung, Landesfinanzschule und Hochschule für Finanzen).

6. Weitere Dienststellen nachgeordneter Bereiche

Dieser Bereich umfasst die Dienststellen, die nicht einem der oben genannten Teilbereiche (1–5) zuzuordnen sind.²³ Diese sind die Bezirksregierungen, die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung, das Institut der Feuerwehr, die Fortbildungsakademie des Ministeriums des Innern NRW, das Institut für öffentliche Verwaltung NRW, das Landesprüfungsamt für Verwaltungslaufbahnen, das Ausbildungszentrum der Justiz NRW in Monschau, die Fachhochschule für Rechtspflege, die Jugendarrestanstalten, die Justizakademie des Landes Nordrhein-Westfalen, die Justizvollzugsanstalten, die Justizvollzugsschule, die Sozialtherapeutische Anstalt Bochum, das Justizvollzugskrankenhaus NRW, das Landesarchiv, das Hochschulbibliothekszentrum, die Geschäftsstelle der Bauministerkonferenz bei der Landesvertretung NRW, die Landesbetriebe (Information und Technik, Mess- und Eichwesen, Straßenbau, Wald und Holz, Geologischer Dienst, Materialprüfungsamt), die UNESCO-Welterbestätte Schlösser Augustusburg und Falkenlust, das Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz²⁴, das Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, das Landeszentrum Gesundheit, die Zentralstelle der Länder für Gesundheitsschutz bei Arzneimitteln und Medizinprodukten, die staatlichen Rechnungsprüfungsämter sowie das Landgestüt NRW Warendorf.

²³ Die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht wurde in der Dienststellenbefragung mit dem Stichtag 30.06.2023 nicht einbezogen.

²⁴ Im Zuge einer Neuordnung von Landesoberbehörden ging am 01.04.2025 aus dem Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz NRW (LANUV) das Landesamt für Natur, Umwelt und Klima NRW (LANUK) hervor. Der Bereich Verbraucherschutz des LANUV wurde in das neu gegründete Landesamt für Verbraucherschutz und Ernährung NRW (LAVE) ausgegliedert.

7.3.1 Frauenanteil in Führungspositionen

Definition	Prozentualer Anteil der Frauen an den Führungskräften in den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes nach Art der Führungsposition.
Methodische Hinweise	Die Daten für die Jahre 2018 und 2023 stammen aus Befragungen der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf die Stichtage 30.06.2018 und 30.06.2023. Die Daten zu den Führungskräften der Schulen stammen aus Sonderauswertungen des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) zu den Stichtagen 01.08.2018 und 30.06.2023. Die Angaben zu den Führungskräften aus den Vorjahren (2003, 2006, 2009 und 2012) wurden dem Vierten Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen (4. LGG-Bericht²⁵) entnommen. Diese wurden ebenfalls auf der Basis von Dienststellenbefragungen (Stichtage 31.12.2003, 31.10.2006, 31.12.2009, 31.12.2012) bzw. Sonderauswertungen des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) (Stichtage: 31.12.2003, 31.10.2006, 31.12.2009, 02.01.2013) ermittelt. Aufgrund der Umressortierung ändern sich zum Teil Zuordnungen von Dienststellen zu Teilbereichen. Dadurch sind die Ergebnisse der betrachteten Jahre nur eingeschränkt vergleichbar.

Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragungen 2018 und 2023, Sonderauswertungen des MSB 2018 und 2023, 4. LGG-Bericht für die Jahre 2006, 2009 und 2012.

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen,
- den Stand der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern beim beruflichen Aufstieg in den verschiedenen Bereichen des unmittelbaren Landesdienstes.

²⁵ Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen 2015: **Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Vierten Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf**

Anteil der Frauen an den Führungskräften in den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen 2006, 2009, 2012/2013, 2018 und 2023*

Teilbereiche des unmittelbaren Landesdienstes	2006	2009	2012/ 2013	2018	2023	Veränderung 2023 gegenüber 2018 in Prozentpunkten
	Prozent					
Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH**	26,5	29,2	31,7	38,3	43,5	+5,2
Schulen und Schulverwaltung (Verwaltungspersonal)	.	.	.	.	57,3	x
Schulen und Schulverwaltung (Lehrkräfte)	51,9	53,8	58,6	64,0	66,0	+2,0
Gerichte und Staatsanwaltschaften**	.	29,4	34,7	41,4	46,7	+5,3
Polizei	.	.	13,6	20,0	25,9	+5,9
Finanzverwaltung	.	.	33,2	44,8	51,5	+6,7
Weitere Dienststellen nachgeordneter Bereiche***	.	.	.	39,6	42,8	+3,2

* zum jeweiligen Stichtag – ** Der Verfassungsgerichtshof (VerfGH) wird ab 2023 dem Teilbereich Ministerien, LDI, LRH und LTV zugeordnet. *** 2018 einschließlich QUA-LiS NRW und Landesprüfungsamt für Lehrämter an Schulen. 2023 sind diese dem Teilbereich Schulen und Schulverwaltung (Verwaltungspersonal) zugeordnet.

Im Jahr 2023 waren in der unmittelbaren Landesverwaltung 55,1 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt. Im Vergleich dazu lag der gesamte Frauenanteil in den hier einbezogenen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung bei 62,4 Prozent. Zu berücksichtigen gilt, dass der Großteil der Beschäftigten im Bereich Schulen und Schulverwaltung (Lehrkräfte) arbeitete.

In den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes sind Frauen in Führungspositionen unterschiedlich stark vertreten. Mit Ausnahme des Teilbereichs »Schulen und Schulverwaltung« (Lehrkräfte und Verwaltungspersonal) sowie der Finanzverwaltung hatten 2023 in den übrigen Teilbereichen mehr Männer als Frauen eine Führungsposition inne. Am höchsten fiel der Frauenanteil an den Führungskräften mit 66,0 Prozent (Lehrkräfte) bzw. 57,3 Prozent (Verwaltungspersonal) im Bereich »Schulen und Schulverwaltung« aus, gefolgt von der Finanzverwaltung mit 51,5 Prozent. Am niedrigsten war er bei der Polizei mit 25,9 Prozent.

Gegenüber 2018 ist in allen Teilbereichen der Frauenanteil in Führungspositionen gestiegen, am stärksten im Bereich der Finanzverwaltung: Hier hat er sich bis 2023 um 6,7 Prozentpunkte auf 51,5 Prozent erhöht. In den Teilbereichen, für die für 2006 bzw. 2009 Daten vorliegen, zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils an den Führungskräften.

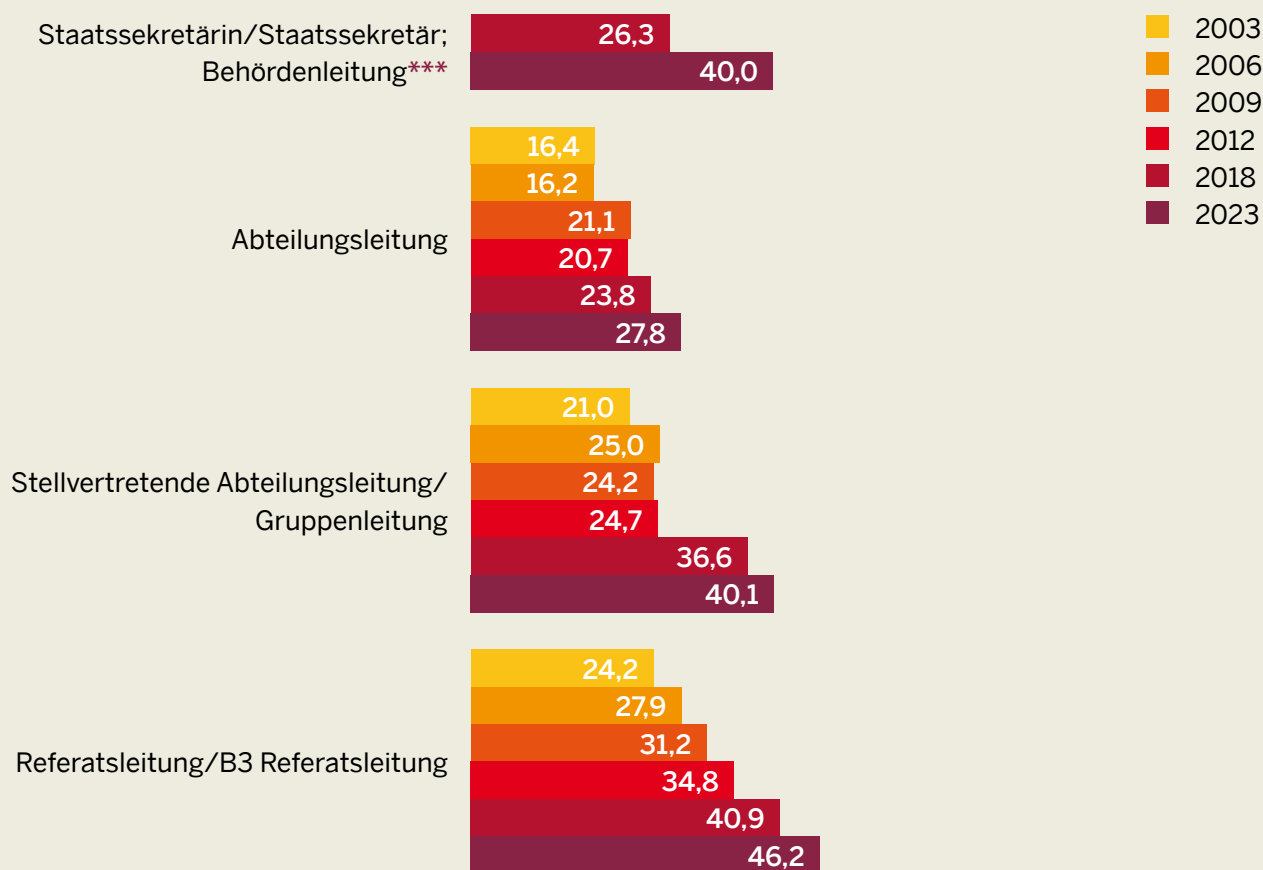
Im Folgenden wird der Frauenanteil an den Führungskräften in den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes nach Art der Führungsposition dargestellt.

Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)

Im Teilbereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)« lag der Frauenanteil an allen Führungspositionen zum 30.06.2023 bei 43,5 Prozent. Unter den Referatsleitungen lag der Frauenanteil bei 46,2 Prozent und unter den stellvertretenden Abteilungs- und Gruppenleitungen waren Frauen zu 40,1 Prozent vertreten. In der höchsten Führungsposition fand sich ein Frauenanteil von 40,0 Prozent. Allerdings waren nur rund ein Viertel der Abteilungsleitungen weiblich (27,8 Prozent).

Auf allen Führungsebenen ist der Frauenanteil seit 2018 gestiegen. Den höchsten Anstieg gegenüber 2018 gab es auf der Ebene der Staatssekretärin/des Staatssekretärs bzw. Behördenleitung mit 13,7 Prozentpunkten.

Anteil der Frauen an den Führungskräften im Bereich »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH«* in Nordrhein-Westfalen 2003, 2006, 2009, 2012, 2018 und 2023 nach Art der Führungsposition in Prozent**



* Der Verfassungsgerichtshof (VerfGH) wird ab 2023 dem Teilbereich Ministerien, LDI, LRH und LTV zugeordnet.

– ** zum jeweiligen Stichtag – *** seit 2018 erfragt

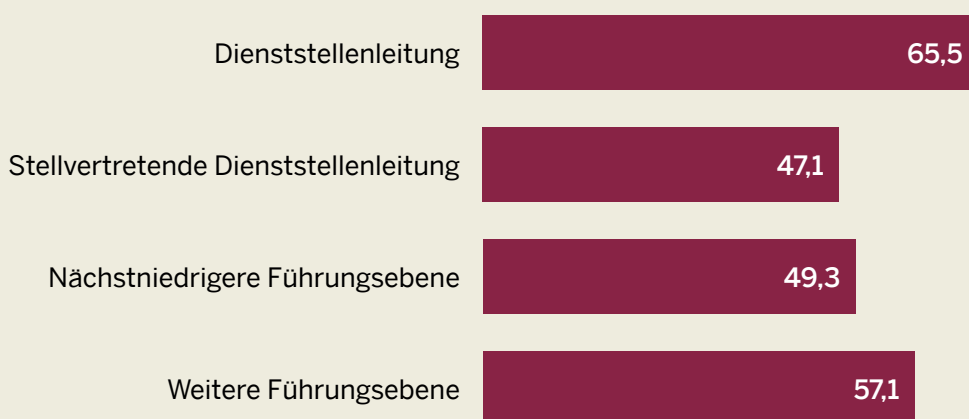
Schulen und Schulverwaltung (Verwaltungspersonal)

In den Verwaltungsbehörden des Schulbereichs lag der Frauenanteil bei den Führungskräften im Jahr 2023 bei 57,3 Prozent. Dabei war der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der höchsten Führungsebene im Vergleich zu den anderen Teilbereichen der Landesverwaltung (mit Ausnahme der Lehrkräfte) mit Abstand am höchsten. Nahezu zwei Drittel der Dienststellenleitungen (65,5 Prozent) waren weiblich.

Schulen und Schulverwaltung (Lehrkräfte)

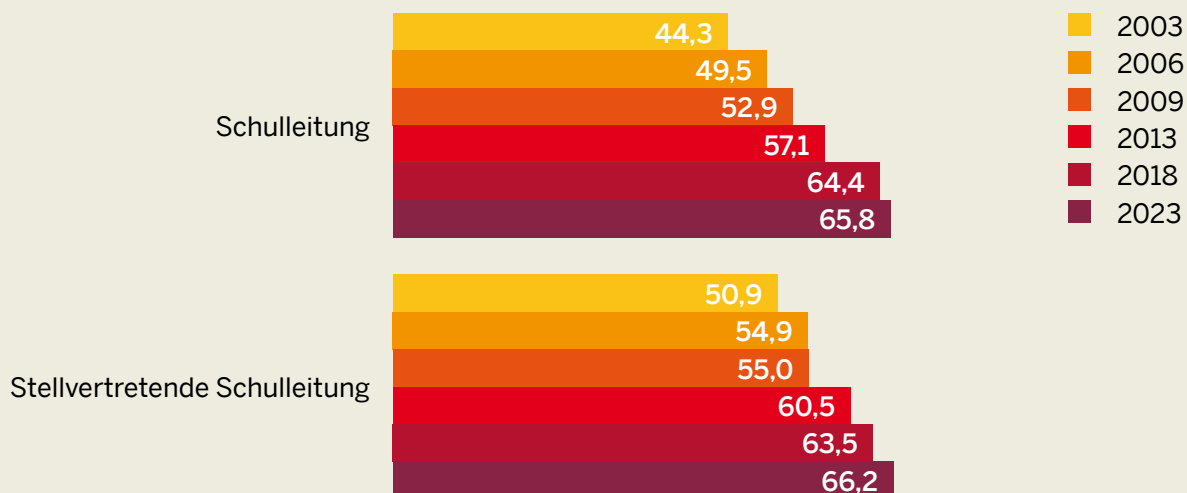
Im Bereich »Schulen und Schulverwaltung (Lehrkräfte)« waren 2023 ebenfalls knapp zwei Drittel der Schulleitungen weiblich (65,8 Prozent). Deutliche Unterschiede sind allerdings zwischen den einzelnen Schulformen feststellbar (vgl. Tabellenanhang). Seit 2003 ist der Anteil der Schulleiterinnen und stellvertretenden Schulleiterinnen stetig gestiegen.

Anteil der Frauen an den Führungskräften im Bereich »Schulen und Schulverwaltung (Verwaltungspersonal)« in Nordrhein-Westfalen 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent



* zum Stichtag

Anteil der Frauen an den Führungskräften im Bereich »Schulen und Schulverwaltung (Lehrkräfte)« in Nordrhein-Westfalen 2003, 2006, 2009, 2013, 2018 und 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent



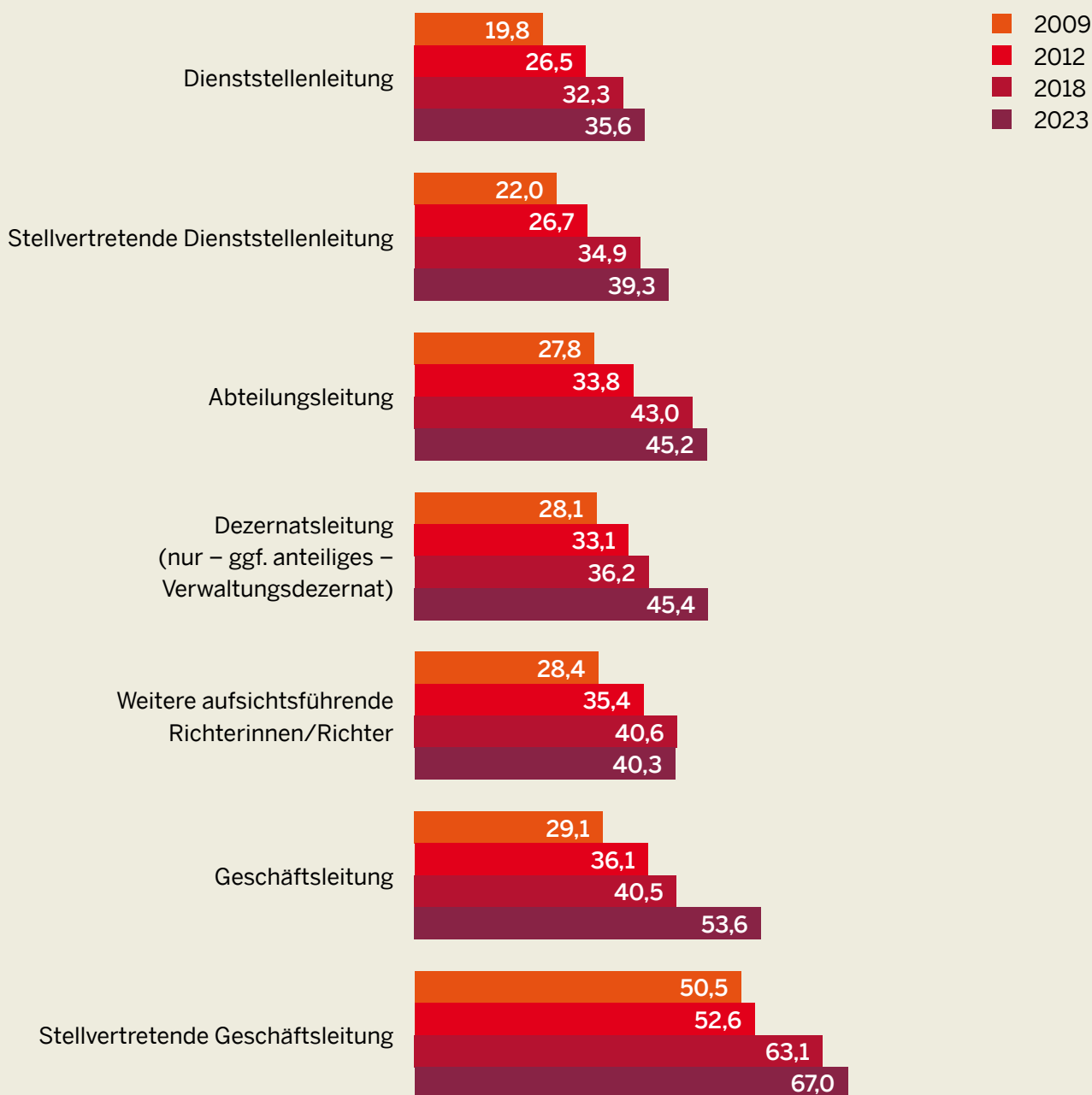
* zum jeweiligen Stichtag

Gerichte und Staatsanwaltschaften

Im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften lag der Frauenanteil in den Führungspositionen 2023 insgesamt bei 46,7 Prozent. Frauen waren auf den Führungsebenen Geschäftsleitung und stellvertretende Geschäftsleitung in der Mehrheit (53,6 bzw. 67,0 Prozent); auf den übrigen höheren Führungsebenen lagen die Frauenanteile jeweils unter 50 Prozent.

Auf der Führungsebene der Dienststellenleitung ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2018 um 3,3 Prozentpunkte gestiegen und betrug 2023 etwas mehr als ein Drittel (35,6 Prozent). Auch auf den anderen Ebenen sind im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften die Anteile von Frauen an den Führungskräften von 2018 bis 2023 zum Teil deutlich gestiegen. Lediglich bei den »weiteren aufsichtsführenden Richterinnen und Richtern« ist der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2018 leicht gesunken.

Anteil der Frauen an den Führungskräften im Bereich »Gerichte und Staatsanwaltschaften« in Nordrhein-Westfalen 2009, 2012, 2018 und 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent



* zum jeweiligen Stichtag; der Verfassungsgerichtshof (VerfGH) wird ab 2023 dem Teilbereich Ministerien, LDI, LRH und LTV zugeordnet

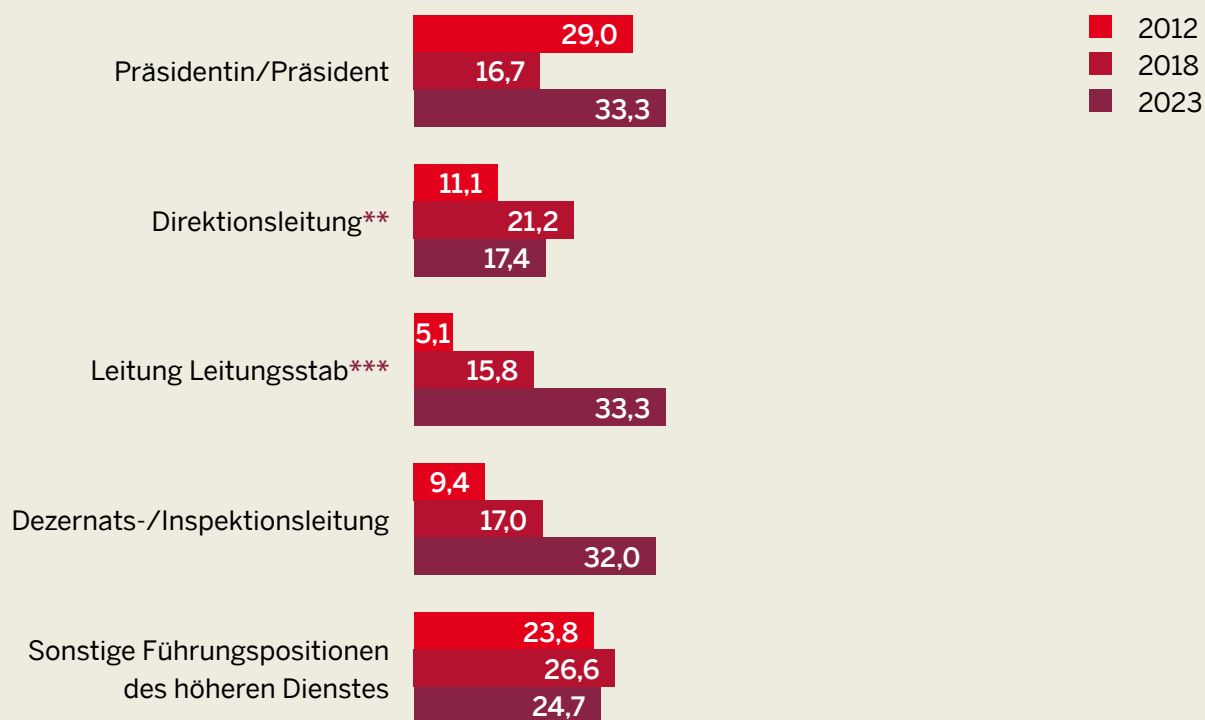
Polizei

Im Bereich der Polizei waren Frauen in Führungspositionen im Jahr 2023 noch deutlich unterrepräsentiert (25,9 Prozent). Etwas weniger als ein Viertel der Stellen der untersten Führungsebene war mit Frauen besetzt. In den beiden nächsthöheren Ebenen der Dezernats- bzw. Inspektionsleitung und der Leitung des Leistungsstabs waren es 32,0 Prozent bzw. 33,3 Prozent. Hier endet die Laufbahn der klassischen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten.

Die Positionen der Direktionsleitungen werden häufig von Beamtinnen und Beamten aus der allgemeinen Verwaltung besetzt. Hier lag der Frauenanteil bei 17,4 Prozent.

Insgesamt ist der Frauenanteil im Bereich der Polizei seit 2018 gestiegen, am stärksten bei der Leitung Leistungsstab (+17,5 Prozentpunkte). Auch bei der höchsten Führungsposition (Präsidentin/Präsident) und der Dezernats-/Inspektionsleitung ist der Frauenanteil um 16,6 bzw. 15,0 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Direktionsleitungen und den sonstigen Führungspositionen des höheren Dienstes hat sich der Anteil der Frauen hingegen verringert (–3,8 bzw. –1,9 Prozentpunkte).

Anteil der Frauen an den Führungskräften im Bereich »Polizei« in Nordrhein-Westfalen 2012, 2018 und 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent



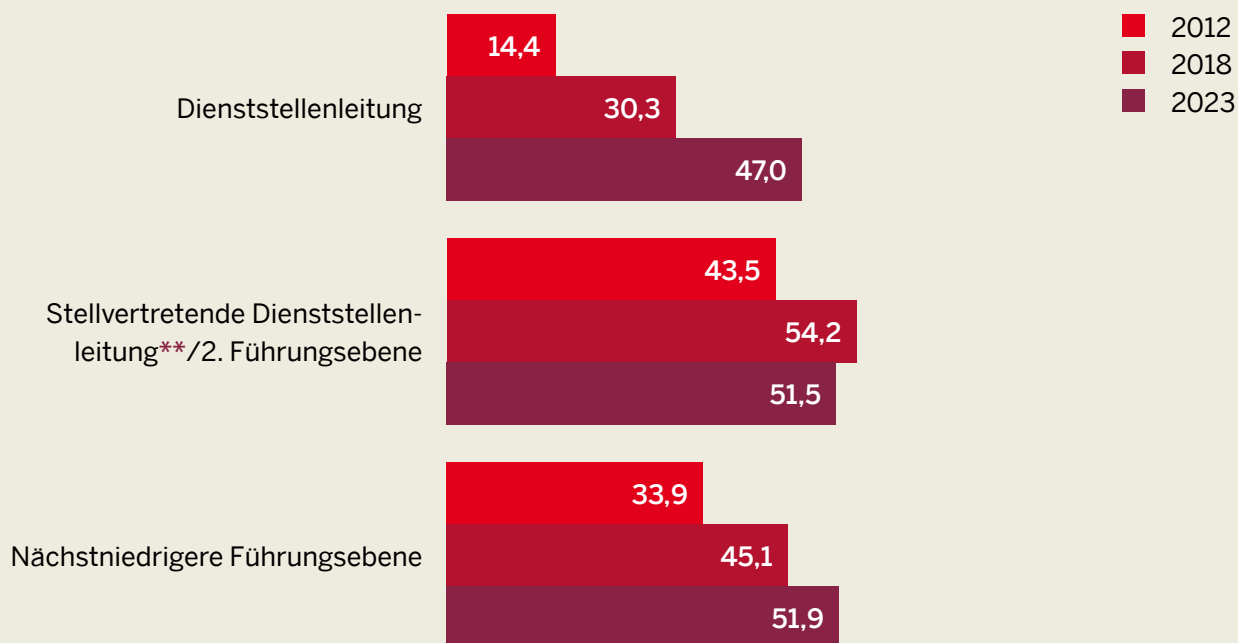
* zum jeweiligen Stichtag – ** 2012 wurde hier die Führungsebene »stellvertretende Behördenleitung« abgefragt
– *** 2012 wurde hier die Führungsebene »Polizeidirektion« abgefragt

Finanzverwaltung

Im Bereich der Finanzverwaltung waren 2023 insgesamt 51,5 Prozent der Personen in Führungspositionen weiblich. Auf den unteren Führungsebenen waren 51,9 Prozent der Führungskräfte Frauen, in der Position der stellvertretenden Dienststellenleitung bzw. der zweiten Führungsebene waren es 51,5 Prozent und in der Spitzenposition waren 47,0 Prozent der Führungskräfte weiblich.

Seit 2018 ist der Frauenanteil auf der untersten Führungsebene um 6,8 Prozentpunkte und auf der höchsten Führungsebene um 16,7 Prozentpunkte gestiegen. Hingegen hat sich der Anteil der Frauen bei den stellvertretenden Dienststellenleitungen bzw. der zweiten Führungsebene verringert (–2,7 Prozentpunkte).

Anteil der Frauen an den Führungskräften im Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen 2012, 2018 und 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent

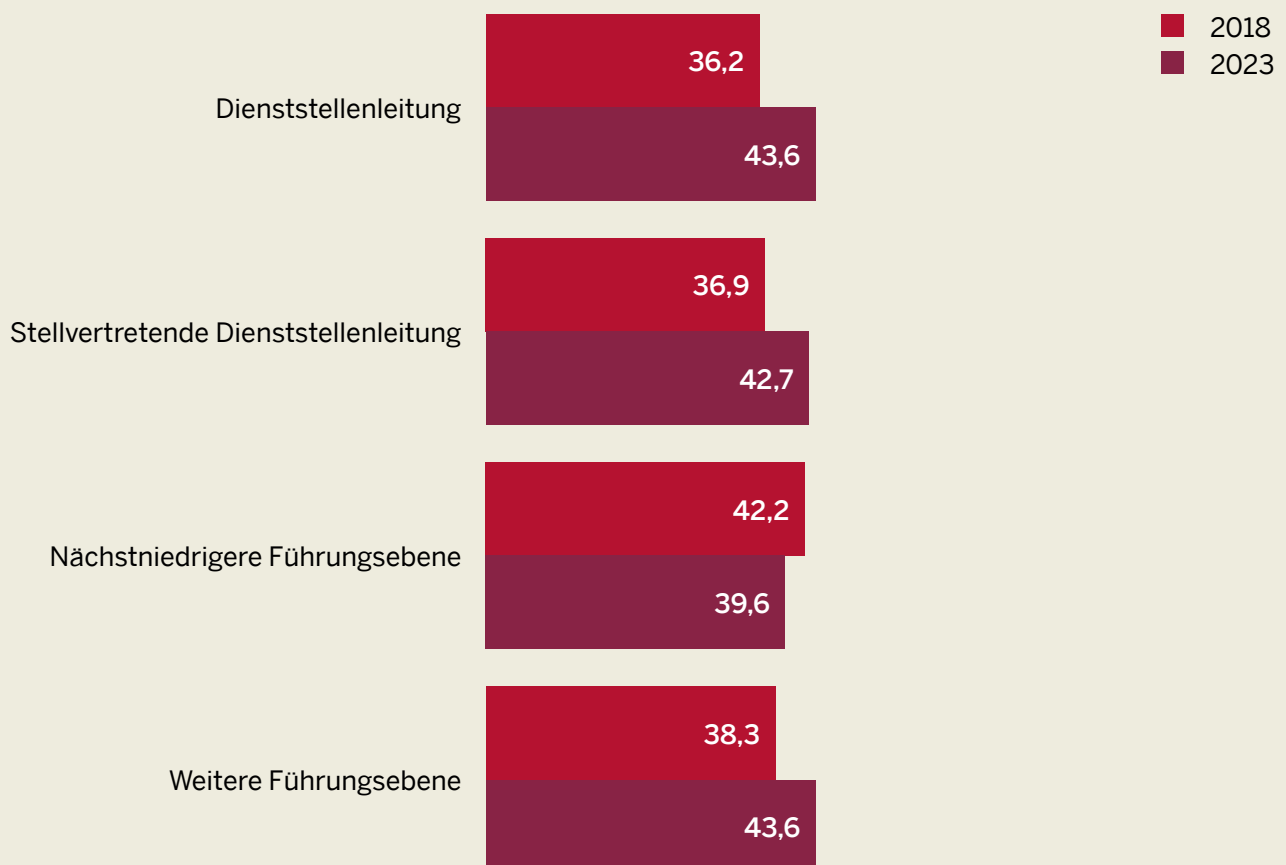


* zum jeweiligen Stichtag – ** 2012 wurde hier die Führungsebene »stellvertretende Behördenleitung« abgefragt

Weitere Dienststellen nachgeordneter Bereiche

In den weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche waren 2023 auf allen Führungsebenen mehr als ein Drittel der Führungskräfte weiblich. Mit einem Anteil von 43,6 Prozent fanden sich die höchsten Frauenanteile dieses Bereiches auf den Ebenen der Dienststellenleitung und der untersten untersuchten Führungsebene.

Anteil der Frauen an den Führungskräften in weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen 2018* und 2023 nach Art der Führungsposition in Prozent**



* 2018 einschließlich QUA-LiS NRW und Landesprüfungsamt für Lehrämter an Schulen. 2023 sind diese dem Teilbereich »Schule (Verwaltungsbereich)« zugeordnet. – ** zum Stichtag

7.3.2 Teilzeit in Führungspositionen

Definition	Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit an den Führungskräften in den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes nach Art der Führungsposition.
Methodische Hinweise	Die Daten für die Jahre 2018 und 2023 stammen aus Befragungen der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf die Stichtage 30.06.2018 und 30.06.2023. Die Daten zu den Führungskräften der Schulen stammen aus Sonderauswertungen des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen zu den Stichtagen 01.08.2018 und 30.06.2023. Die Angaben zu den Führungskräften aus 2012/2013 wurden dem Vierten Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen (4. LGG-Bericht²⁶) entnommen. Diese wurden ebenfalls auf der Basis einer Dienststellenbefragung (Stichtag 31.12.2012) ermittelt. Aufgrund der Umressortierung ändern sich zum Teil Zuordnungen von Dienststellen zu Teilbereichen. Dadurch sind die Ergebnisse der betrachteten Jahre nur eingeschränkt vergleichbar.

Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragungen 2018 und 2023, Sonderauswertungen des MSB 2018 und 2023, 4. LGG Bericht für das Jahr 2012.

Der Indikator gibt Hinweise auf:

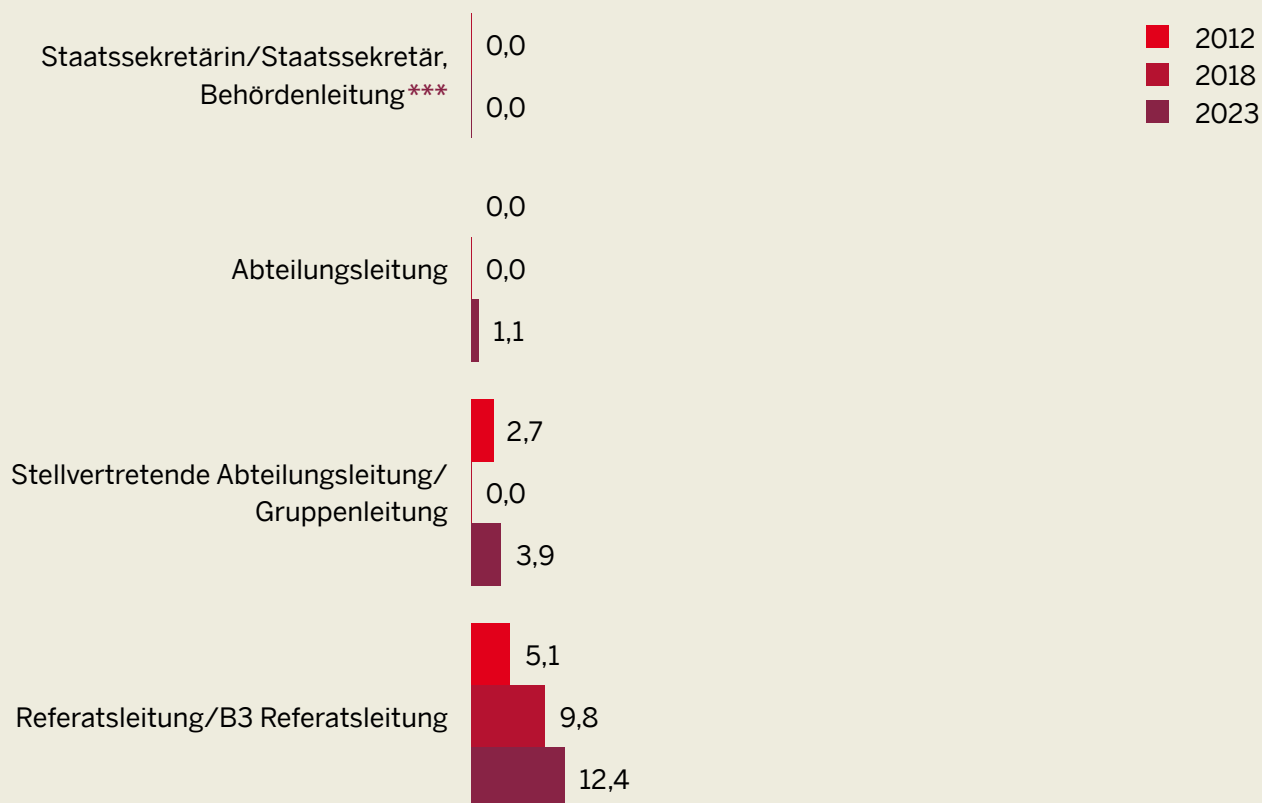
- die Repräsentanz von Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit in Führungspositionen,
- Auswirkungen der Inanspruchnahme von Teilzeit auf das berufliche Fortkommen,
- den Stand der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

²⁶ Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen 2015: Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Vierter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf

Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)

Im Bereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)« arbeiteten Mitte 2023 in den drei obersten Führungsebenen fast ausschließlich Vollzeitkräfte. Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit waren vorwiegend in der untersten Führungsebene (mit einem Anteil von 12,4 Prozent) vertreten. Dieser Anteil ist gegenüber 2018 gestiegen. 2023 gab es erstmalig Teilzeitbeschäftigte in der Führungsposition Abteilungsleitung.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH«* in Nordrhein-Westfalen 2012, 2018 und 2023** nach Art der Führungsposition in Prozent



* Der Verfassungsgerichtshof (VerfGH) wird ab 2023 dem Teilbereich Ministerien, LDI, LRH und LTV zugeordnet.

** zum jeweiligen Stichtag – *** seit 2018 erfragt

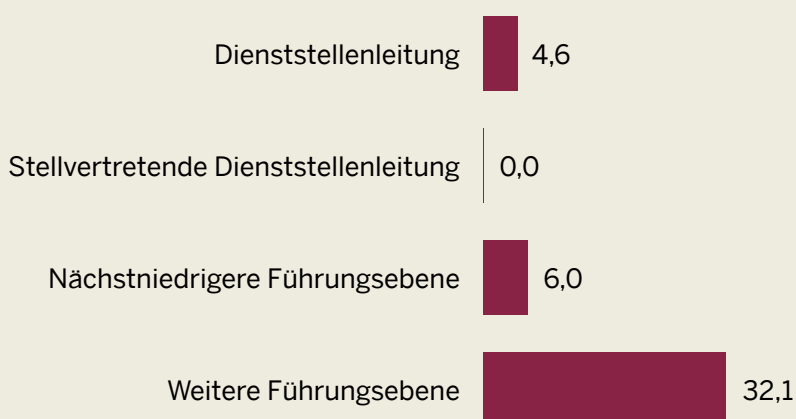
Schulen und Schulverwaltung (Verwaltungspersonal)

Im Bereich »Schulen und Schulverwaltung (Verwaltungspersonal)« lag der Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit an den Dienststellenleitungen 2023 bei 4,6 Prozent, bei den stellvertretenden Dienststellenleitungen arbeiteten keine Beschäftigten in Teilzeit. Der höchste Teilzeitanteil fand sich bei der untersten untersuchten Führungsebene (32,1 Prozent). Hier ist zu berücksichtigen, dass auch Tätigkeiten erfasst wurden, die aus fachlichen und organisatorischen Gründen nicht als volle Stellen angelegt sind.

Schulen und Schulverwaltung (Lehrkräfte)

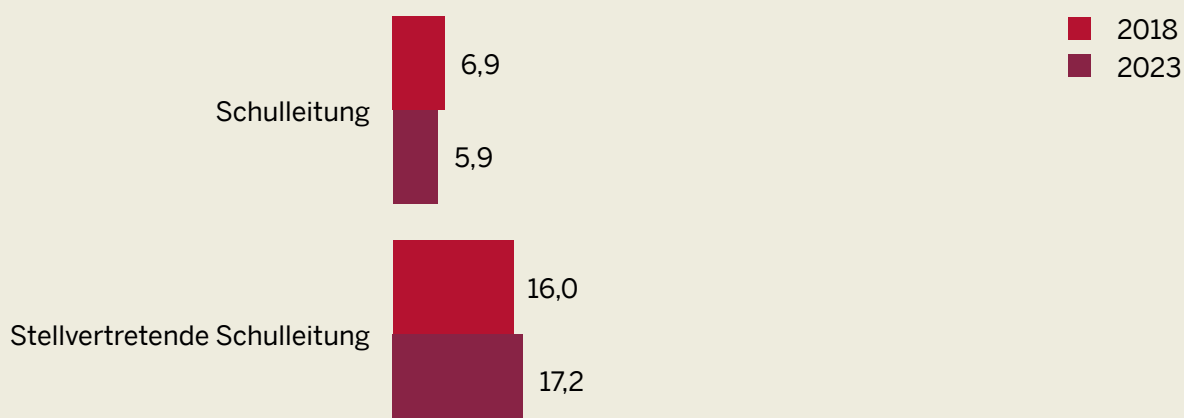
Im Bereich »Schulen und Schulverwaltung (Lehrkräfte)« lag der Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit 2023 bei den Schulleitungen bei 5,9 Prozent, bei den stellvertretenden Schulleitungen bei 17,2 Prozent. Gegenüber 2018 ist der Teilzeitanteil bei den Schulleitungen um 1,0 Prozentpunkte gesunken und bei den stellvertretenden Schulleitungen um 1,2 Prozentpunkte gestiegen. Zur Darstellung der Unterschiede zwischen den Schulformen vgl. Tabellenanhang.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Schulen und Schulverwaltung (Verwaltungspersonal)« in Nordrhein-Westfalen 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent



* zum Stichtag

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Schulen und Schulverwaltung (Lehrkräfte)« in Nordrhein-Westfalen 2018 und 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent



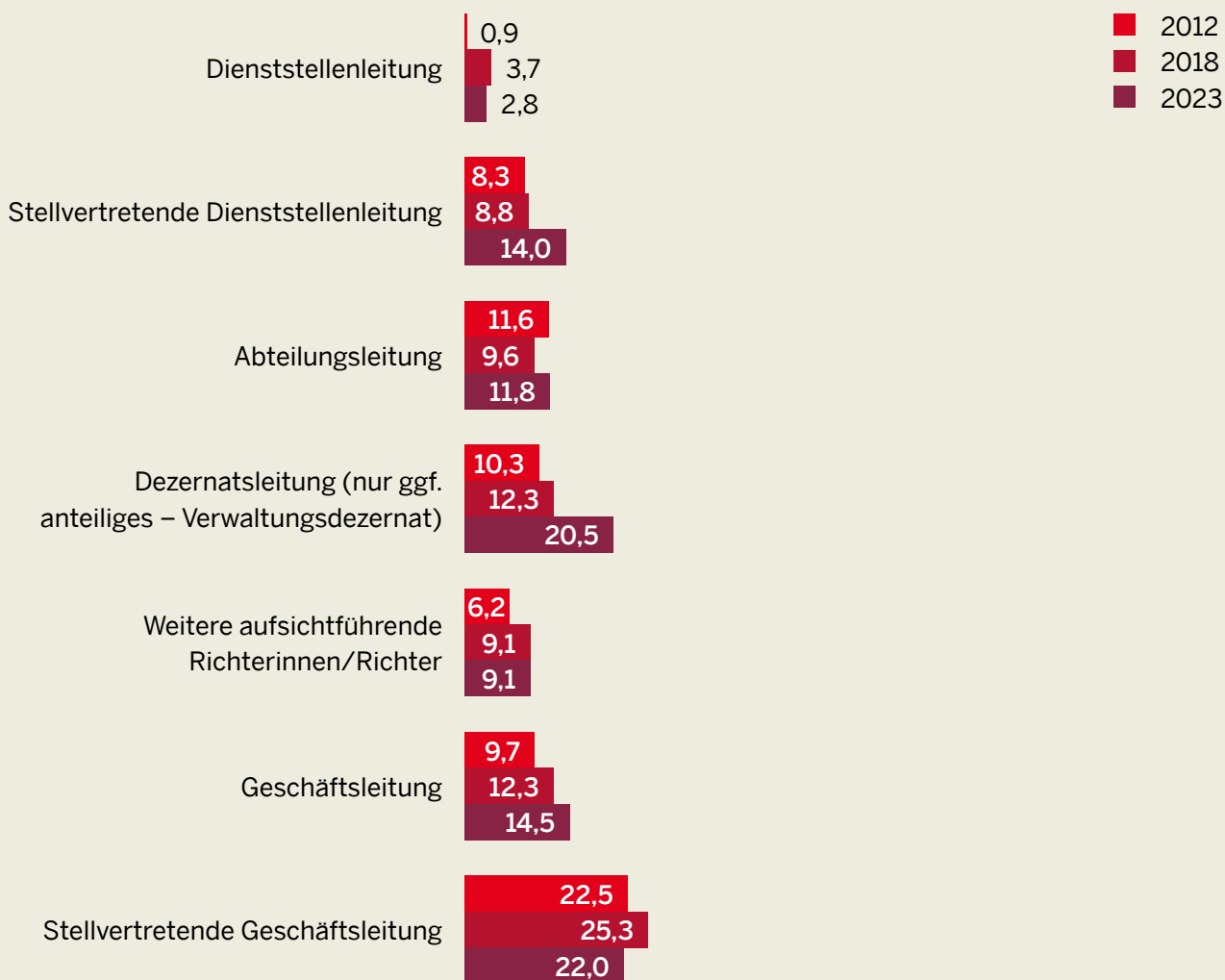
* zum jeweiligen Stichtag

Gerichte und Staatsanwaltschaften

Im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften war der Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit 2023 auf Ebene der stellvertretenden Geschäftsleitung mit 22,0 Prozent vergleichsweise hoch. In der obersten Führungsstufe, der Dienststellenleitung, lag er bei 2,8 Prozent. Bei den übrigen Führungsebenen dazwischen variierte der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zwischen 9,1 (weitere aufsichtführende Richterinnen/Richter) und 20,5 Prozent (Dezernatsleitung).

Gegenüber 2018 ist der Anteil der Teilzeitkräfte in den Führungspositionen mit Ausnahme der Dienststellenleitungen, der stellvertretenden Geschäftsleitung und weiteren aufsichtführenden Richterinnen und Richtern gestiegen, am stärksten bei den Dezernatsleitungen (+8,2 Prozentpunkte).

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Gerichte und Staatsanwaltschaften« in Nordrhein-Westfalen 2012, 2018 und 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent

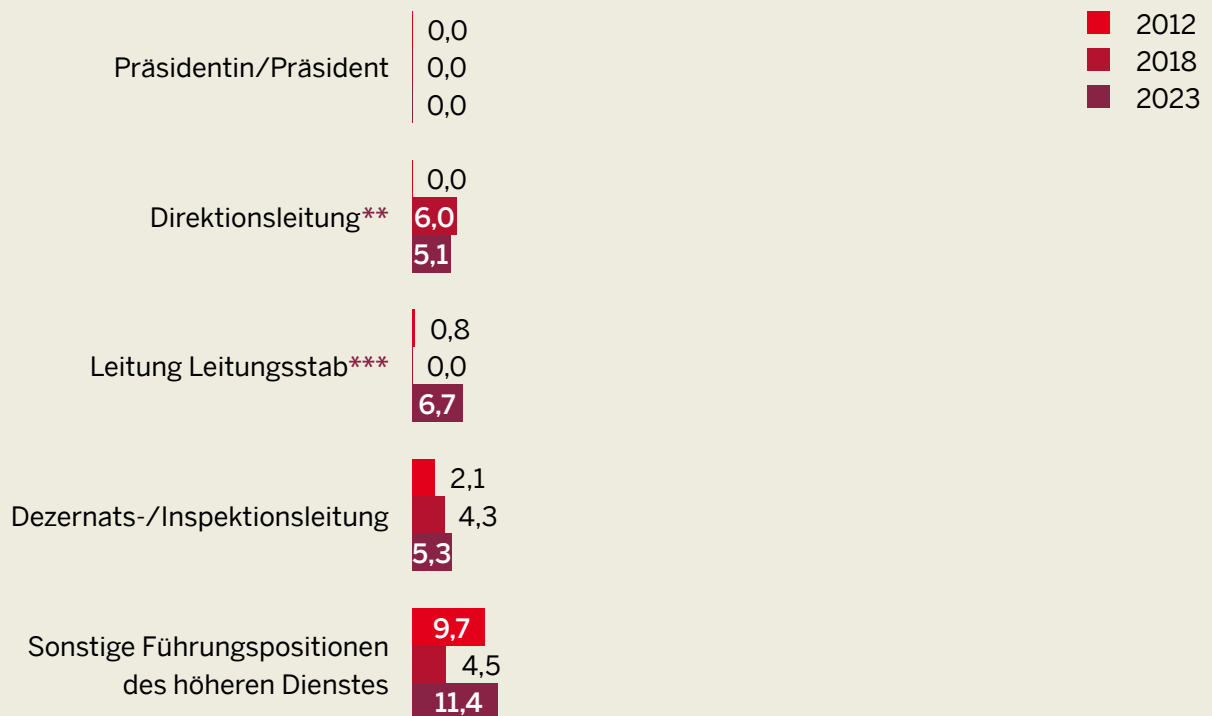


* zum jeweiligen Stichtag; der Verfassungsgerichtshof (VerfGH) wird ab 2023 dem Teilbereich Ministerien, LDI, LRH und LTV zugeordnet

Polizei

Im Bereich der Polizei waren auch 2023 nur vereinzelt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit auf den Führungsebenen vertreten. Während bei den Direktionsleitungen ihr Anteil gegenüber 2018 gesunken ist, ist er auf den Ebenen Leitung Leitungsstab, Dezernats-/Inspektionsleitung und sonstige Führungspositionen des höheren Dienstes gestiegen. Am höchsten fiel 2023 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 11,4 Prozent auf der Ebene der sonstigen Führungspositionen des höheren Dienstes aus. Die Position der Polizeipräsidentin bzw. des Polizeipräsidenten wurde 2023 wie bereits 2018 ausschließlich in Vollzeit wahrgenommen.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Polizei« in Nordrhein-Westfalen 2012, 2018 und 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent

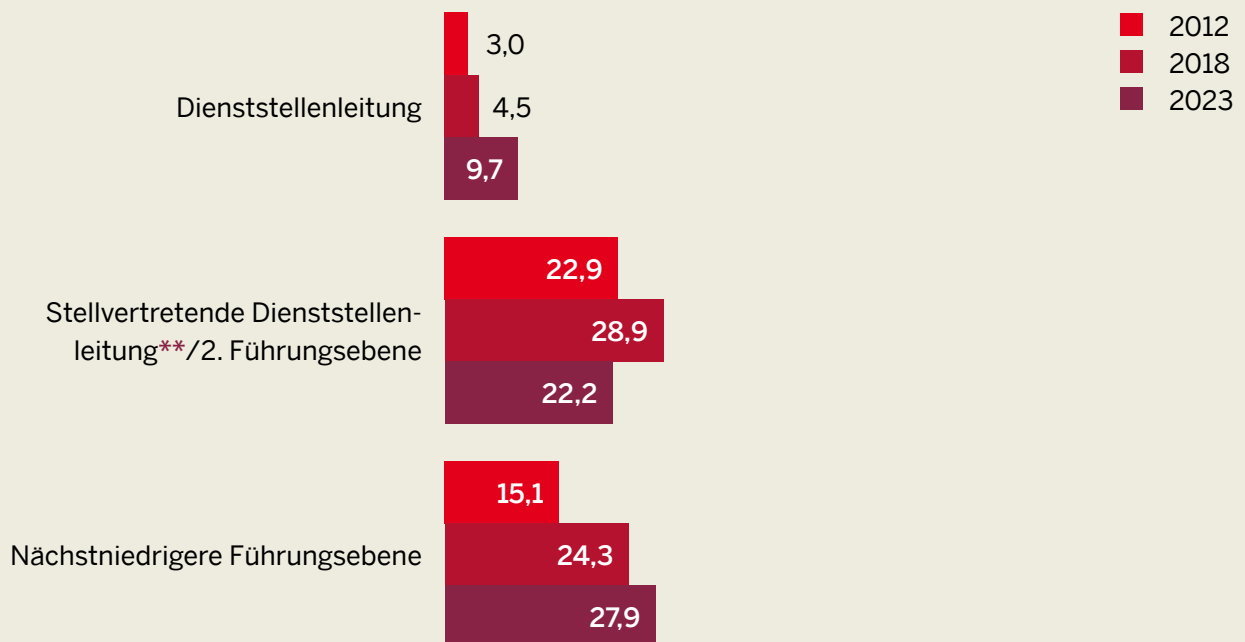


* zum jeweiligen Stichtag – ** 2012 wurde hier die Führungsebene »stellvertretende Behördenleitung« abgefragt – *** 2012 wurde hier die Führungsebene »Polizeidirektion« abgefragt

Finanzverwaltung

In der Finanzverwaltung war der Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit im Jahr 2023 mit 27,9 Prozent in der untersten untersuchten Führungsebene und mit 22,2 Prozent in der mittleren Führungsebene vergleichsweise hoch. In der Position der Dienststellenleitung war Teilzeit auch hier eher selten (9,7 Prozent). Gegenüber 2018 ist die Teilzeitquote, ausgenommen bei den stellvertretenden Dienststellenleitungen bzw. der zweiten Führungsebene, gestiegen.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen 2012, 2018 und 2023* nach Art der Führungsposition in Prozent

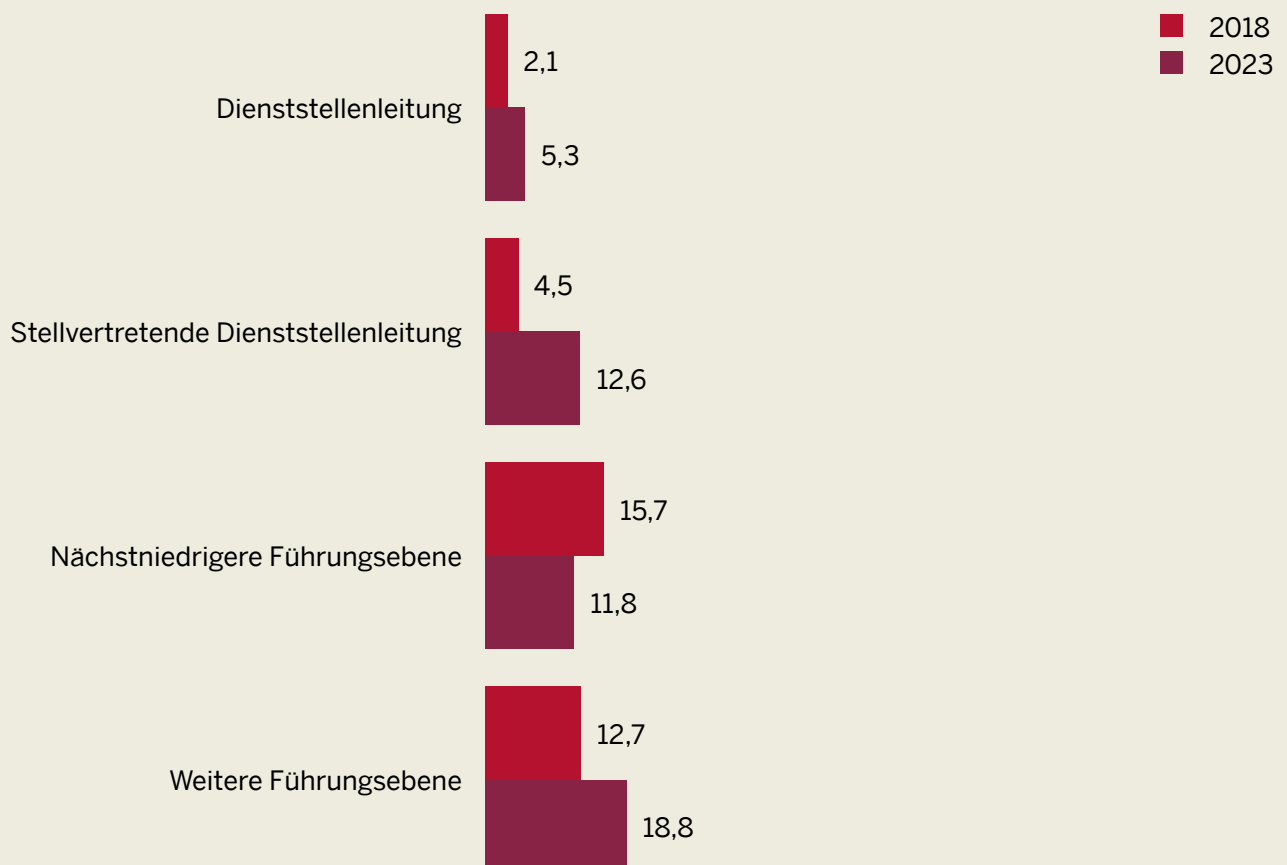


* zum jeweiligen Stichtag – ** 2012 wurde hier die Führungsebene »stellvertretende Behördenleitung« abgefragt

Weitere Dienststellen nachgeordneter Bereiche

Auch in den weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche des unmittelbaren Landesdienstes waren 2023 die Anteile der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit relativ gering und mit zunehmender Hierarchiestufe tendenziell abnehmend. Die höchste Teilzeitquote verzeichnete die unterste untersuchte Führungsebene (18,8 Prozent).

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften in weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen 2018* und 2023** nach Art der Führungsposition in Prozent



* 2018 einschließlich QUA-LiS NRW und Landesprüfungsamt für Lehrämter an Schulen. 2023 sind diese dem Teilbereich »Schule (Verwaltungsbereich)« zugeordnet. – ** zum Stichtag

7.4 Hochschulprofessuren

Definition	Anteil der Frauen an den Hochschulprofessorinnen und Hochschulprofessoren nach Besoldungsgruppen und Fächergruppen.
Methodische Hinweise	Die Besoldungsordnung W regelt die Amtsbezüge für Hochschullehrerinnen/-lehrer (Professorinnen/Professoren) in Deutschland und umfasst die Besoldungsgruppen W1 bis W3. Sie wurde 2002 durch eine Novelle des Bundesbesoldungsgesetzes als Ersatz für die Besoldungsordnung C eingeführt. Der Buchstabe »W« steht für Wissenschaft. W1 ist die Besoldungsgruppe der Juniorprofessorinnen/-professoren.

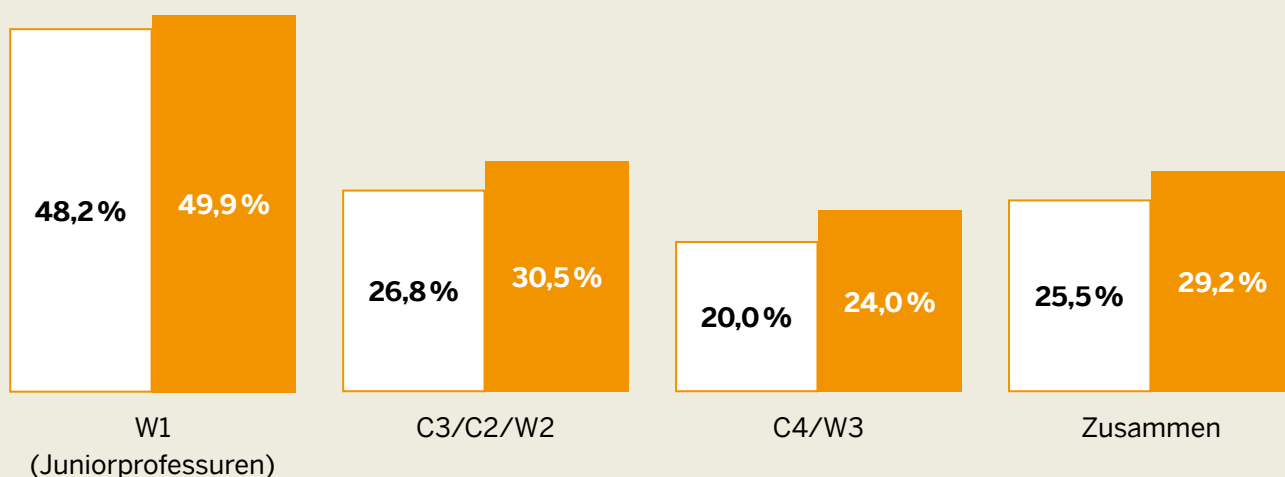
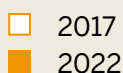
Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Hochschulstatistik 2017 und 2022 (jeweils zum Stichtag 01.12.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- die Aufstiegschancen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb,
- Unterschiede in der Beteiligung und den Aufstiegschancen von Frauen in den Fächergruppen.

Insgesamt war zum 01. Dezember 2022 etwas mehr als ein Viertel der Hochschulprofessuren mit Frauen besetzt (29,2 Prozent). Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren war mit 49,9 Prozent überdurchschnittlich. Mit zunehmender Besoldung sinken die Anteile der Frauen. In der Besoldungsgruppe C3/C2/W2 waren 30,5 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt, bei den C4/W3 Professuren waren es nur noch 24,0 Prozent. Gegenüber 2017 ist in allen Besoldungsgruppen der Frauenanteil gestiegen.

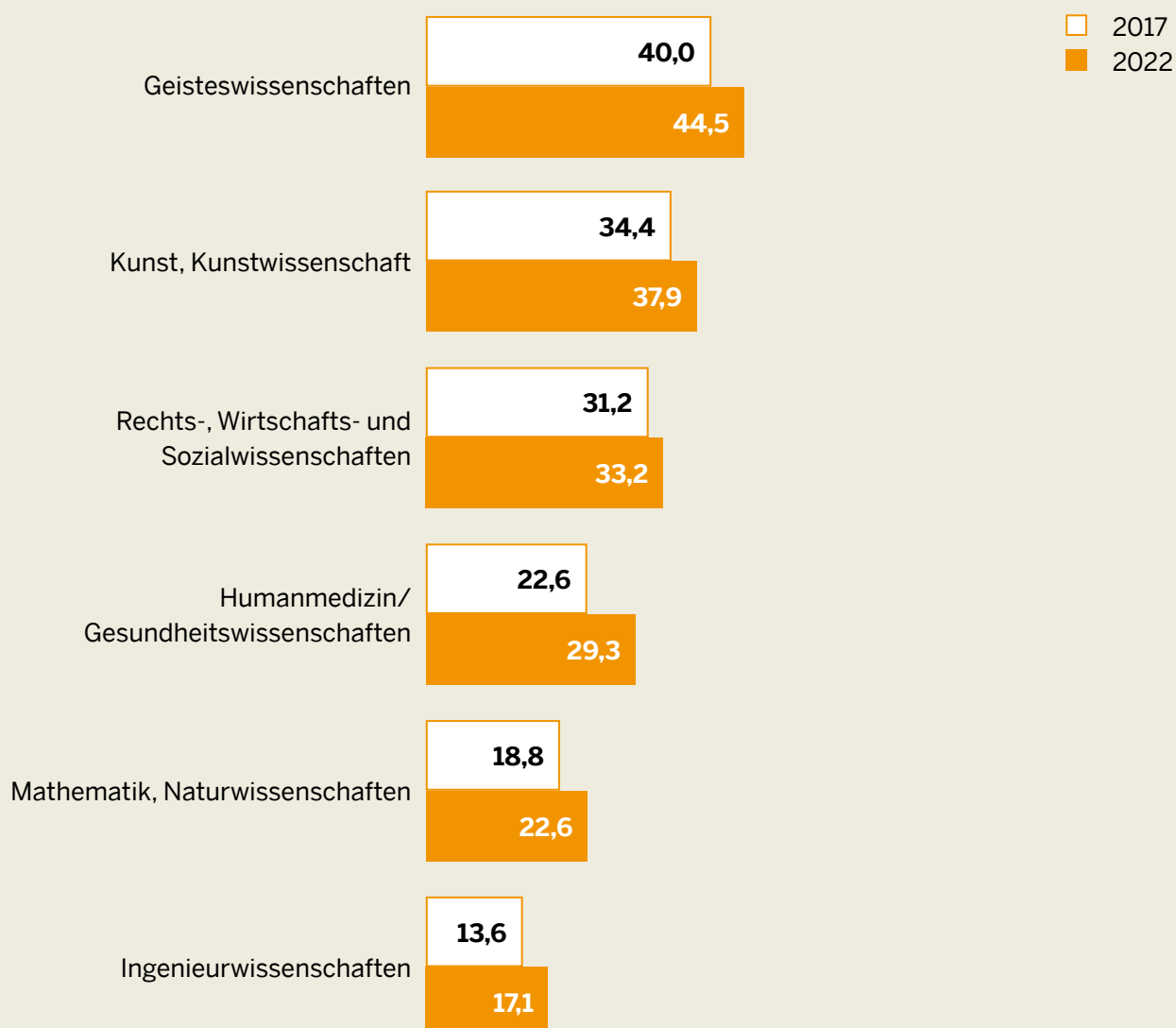
Anteil der Frauen an den Juniorprofessuren und Professuren in Nordrhein-Westfalen am 01.12.2017 und 01.12.2022 nach ausgewählten Besoldungsgruppen in Prozent



Den höchsten Frauenanteil an den Hochschulprofessuren verzeichneten die »Geisteswissenschaften«: 2022 waren in dieser Fächergruppe 44,5 Prozent der Professuren mit einer Frau besetzt. In der Fächergruppe »Kunst und Kunstwissenschaft« lag der Anteil bei etwas mehr als einem Drittel (37,9 Prozent). Einen deutlich geringeren Frauenanteil wiesen die MINT-Fächergruppen »Mathematik und Naturwissenschaften« (22,6 Prozent) sowie »Ingenieurwissenschaften« (17,1 Prozent) auf.

Der Anteil der Hochschulprofessorinnen ist seit 2017 in allen sechs Fächergruppen gestiegen. Mit 6,7 Prozentpunkten war der Zuwachs in der Fächergruppe »Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften« am höchsten.

Anteil der Frauen an den Hochschulprofessuren in den sechs größten Fächergruppen in Nordrhein-Westfalen am 01.12.2017 und 01.12.2022 in Prozent



7.5 Gremienbesetzung

7.5.1 Frauen in wesentlichen Gremien

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen an den Mitgliedern wesentlicher Gremien in dem Teilbereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)« des unmittelbaren Landesdienstes. Prozentualer Anteil der wesentlichen Gremien, die quotenkonform besetzt sind.
Methodische Hinweise	Die Daten stammen aus einer Befragung der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2023. Zu den wesentlichen Gremien zählen Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare aufsichtführende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung, wie z. B. Kommissionen, Beiräte und Ausschüsse (vgl. § 12 Abs. 2 LGG). Zur Berechnung der quotenkonformen Besetzung im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1 LGG werden alle Gremienmitglieder zum Stichtag 30.06.2023 gezählt, abzüglich der geborenen Mitglieder (§ 12 Abs. 5 Satz 3). Nach § 12 Abs. 5 Satz 2 LGG sind geborene Mitglieder Personen, die gemäß einer verbindlichen Vorgabe, aufgrund eines Amtes oder einer besonderen Funktion Mitglied eines wesentlichen Gremiums sind. In wesentlichen Gremien müssen gemäß § 12 LGG Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein, wobei auf volle Personenzahlen mathematisch auf- bzw. abzurunden ist. Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden. Abweichungen vom Mindestanteil von 40 Prozent sind nur beim Vorliegen zwingender Gründe statthaft (§ 12 Abs. 5 Satz 1 LGG). Werden keine zwingenden Gründe festgestellt, sieht das Gesetz vor, dass Sitze, die nicht quotenkonform zur Besetzung vorgeschlagen werden, frei bleiben – »leerer Stuhl« – (§ 12 Abs. 5 Satz 6 LGG).

Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragung 2023 (Stichtag 30.06.2023).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- die Repräsentanz von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des unmittelbaren Landesdienstes,
- den Stand der Beteiligung von Frauen an bedeutsamen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen in Gremien im Einflussbereich des unmittelbaren Landesdienstes.

Im Gegensatz zum ersten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden 2023 nur wesentliche Gremien im Teilbereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH), Landtagsverwaltung (LTV) und Verfassungsgerichtshof (VerfGH)« betrachtet.

Insgesamt wurden 54 wesentliche Gremien benannt. Der Frauenanteil an den Mitgliedern der 37 untersuchten wesentlichen Gremien²⁷ lag bei 40,9 Prozent (ohne geborene Mitglieder). Einschließlich der geborenen Mitglieder lag der Frauenanteil insgesamt bei 40,3 Prozent. Von den 37 untersuchten wesentlichen Gremien bestanden fünf Gremien ausschließlich aus geborenen Mitgliedern. In den Gremien mit ausschließlich geborenen Mitgliedern betrug der Frauenanteil 36,7 Prozent.

Von den 32 wesentlichen Gremien, die nicht ausschließlich aus geborenen Mitgliedern bestanden, wiesen 23 Gremien den geforderten Mindestfrauenanteil in Höhe von 40 Prozent auf (71,9 Prozent), in zehn Gremien wurde der Mindestfrauenanteil unterschritten. Eine Auflistung der wesentlichen Gremien mit Angabe, ob der Mindestfrauenanteil erfüllt wurde, findet sich im Tabellenanhang.

²⁷ Da das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) auf eine Angabe der personellen Zusammensetzung der Gremiumsmitglieder verzichtet hat, sind die wesentlichen Gremien des MAGS (insgesamt 15 Gremien) von den weiteren Auswertungen ausgeschlossen. Für zwei weitere Gremien wurde eine Mitgliederanzahl von 0 zum Stichtag 30.06.2023 angegeben. Auch diese wurden von den weiteren Auswertungen ausgeschlossen.

7.5.2 Frauen in sonstigen Gremien

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen in sonstigen (nicht wesentlichen) Gremien in Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes. Prozentualer Anteil der sonstigen Gremien, die quotenkonform besetzt sind.
Methodische Hinweise	Die Daten stammen aus einer Befragung der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2023. Gezählt werden alle Mitglieder sonstiger Gremien. Für eine Beschreibung der Teilbereiche siehe Kapitel 7.3. Zu den sonstigen Gremien gehören z. B. Ausschüsse zu den Themen »Arbeitsschutz« und »Arbeitssicherheit« sowie Arbeitskreise zum Thema »Gesundheit«. Quotenkonform ist die Besetzung im Sinne des § 12 Abs. 7 LGG, wenn der Frauenanteil 50 Prozent nicht unterschreitet, wobei auf volle Personenzahlen mathematisch auf- bzw. abgerundet wird.

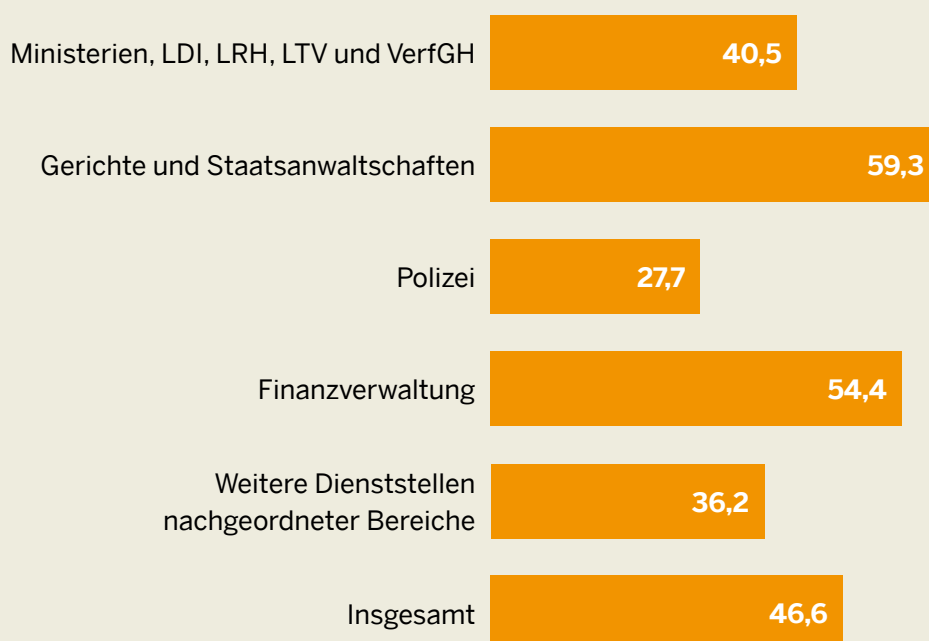
Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragung 2023 (Stichtag 30.06.2023).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- die Repräsentanz von Frauen in Gremien im Einflussbereich der unmittelbaren Landesverwaltung,
- die Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit.

Von den 592 befragten Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes haben 56 Dienststellen insgesamt 190 sonstige Gremien benannt. Der Frauenanteil an den Mitgliedern dieser Gremien lag insgesamt bei 46,6 Prozent.

Anteil der Frauen an den Mitgliedern in sonstigen Gremien in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2023 nach Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Prozent

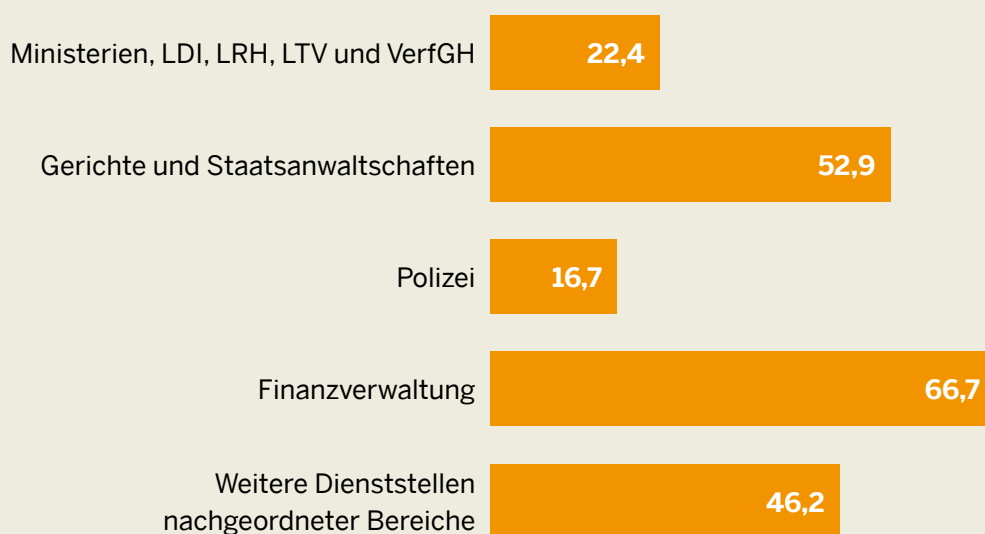


In den Bereichen »Gerichte und Staatsanwaltschaften« sowie »Finanzverwaltung« lagen 2023 die Anteile der Frauen an der Gesamtzahl der Mitglieder in den sonstigen Gremien deutlich über 50 Prozent. In den sonstigen Gremien im Bereich »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH« waren Frauen zu 40,5 Prozent, in den sonstigen Gremien der »weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche« zu 36,2 Prozent vertreten. Im Bereich der Polizei war nur rund ein Viertel der Mitglieder der sonstigen Gremien weiblich.

Eine mindestens geschlechtsparitätische Besetzung gemäß § 12 Abs. 7 LGG wurde 2023 im Bereich Finanzverwaltung in 66,7 Prozent der Gremien und in den Bereichen Gerichte und Staatsanwaltschaften in 52,9 Prozent der Gremien erreicht.

In den anderen Teilbereichen galt dies nur für weniger als die Hälfte der sonstigen Gremien. Im Bereich »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH« waren nur knappe ein Viertel aller sonstigen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt, im Bereich der Polizei sogar nur 16,7 Prozent.

**Anteil der sonstigen Gremien mit einem Frauenanteil von mindestens 50 Prozent in
Nordrhein-Westfalen am 30.06.2023 nach Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Prozent**



7.6 Gleichstellungspläne

Definition	Anteil der Dienststellen mit gültigem Gleichstellungsplan (nach §§ 5, 6 LGG) oder einem alternativen Instrument (nach § 6a LGG) an den Dienststellen mit 20 oder mehr Beschäftigten.
Methodische Hinweise	Die Daten stammen aus einer Befragung der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2023. In die Betrachtung einbezogen wurden alle Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten. Unterschieden wird nach Dienststellen, für deren Personal ein gültiger Gleichstellungsplan oder ein alternatives Instrument gemäß den gesetzlichen Vorgaben vorlag und solchen, bei denen dies nicht der Fall war.

Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragung 2023 (Stichtag 30.06.2023).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- die Umsetzung des LGG bezüglich der Verpflichtung zur Erstellung bzw. Fortschreibung eines Gleichstellungsplans (§ 5 LGG) bzw. eines alternativen Instruments (§ 6a LGG),
- die Priorität des Themas Gleichstellung in den Dienststellen.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung. Nach § 5 Abs. 1 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan. Mehrere Dienststellen können aber auch in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden (dienststellenübergreifender Gleichstellungsplan). § 6a LGG erlaubt in einer Experimentierklausel, dass im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten auch ein alternatives Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele eingesetzt werden kann.

Für 85,0 Prozent der 479 Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Nordrhein-Westfalens lag ein gültiger Gleichstellungsplan gemäß § 5 Abs. 1 LGG bzw. ein alternatives Instrument nach § 6a LGG vor. Letzteres kam dabei nur in vier Dienststellen zum Einsatz. In keinem Teilbereich lag für alle Dienststellen ein gültiger Gleichstellungsplan vor. Am niedrigsten fiel der Anteil bei der Polizei mit 86,0 Prozent aus.

Anteil der Dienststellen* mit gültigem Gleichstellungsplan** in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2023 nach Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Prozent

Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH	93,3
Gerichte und Staatsanwaltschaften***	89,2
Polizei	86,0
Finanzverwaltung	98,5
Weitere Dienststellen nachgeordneter Bereiche	93,0

* mit 20 und mehr Beschäftigten – ** oder einem alternativen Instrument nach §6a LGG – *** Ergebnis der Dienststellenbefragung des JM NRW. Die Differenz zu 100 % ergibt sich aus dem Umstand, dass an 22 Dienststellen nur Gleichstellungspläne für Richterinnen und Richter und Beamtinnen und Beamte bestehen. Ein Gleichstellungsplan für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde wegen der geringen Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei diesen 22 Dienststellen nicht erstellt.

7.7 Gleichstellungsbeauftragte

Definition	Anteil der Dienststellen mit einer (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten an den Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten. Anteil der Dienststellen mit erfolgter Mindestentlastung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß den gesetzlichen Vorgaben (§ 16 Abs. 2 LGG) an Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten bzw. mehr als 500 Beschäftigten.
Methodische Hinweise	Die Daten stammen aus einer Befragung der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2023. Gezählt werden die Dienststellen, in denen zum Stichtag 30.06.2023 gemäß § 15 Abs. 1 LGG eine (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte bestellt war. Bei der Berechnung der gemäß § 16 Abs. 2 LGG gewährten Entlastung in Wochenstunden wurde auch die Entlastung weiterer Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterinnen berücksichtigt. Gezählt werden die Dienststellen, in denen zum Stichtag 30.06.2023 gemäß § 16 Abs. 2 LGG eine Mindestentlastung der Gleichstellungsbeauftragten vorlag. In Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten wird diese als vorliegend gezählt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte(n) einer Dienststelle insgesamt mehr als 19 Std. 54 Min. entlastet war(en). In Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten ist hierfür eine Entlastung von mindestens 39 Std. 50 Min. (= regelmäßige Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes gemäß TV-L) erforderlich.

Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragung 2023 (Stichtag 30.06.2023).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- die Umsetzung des LGG hinsichtlich der Vorgaben zur Bestellung (§ 15 Abs. 1 LGG) sowie zur Mindestentlastung (§ 16 Abs. 2 LGG) der Gleichstellungsbeauftragten,
- die Priorität von Gleichstellungsthemen in den Dienststellen.

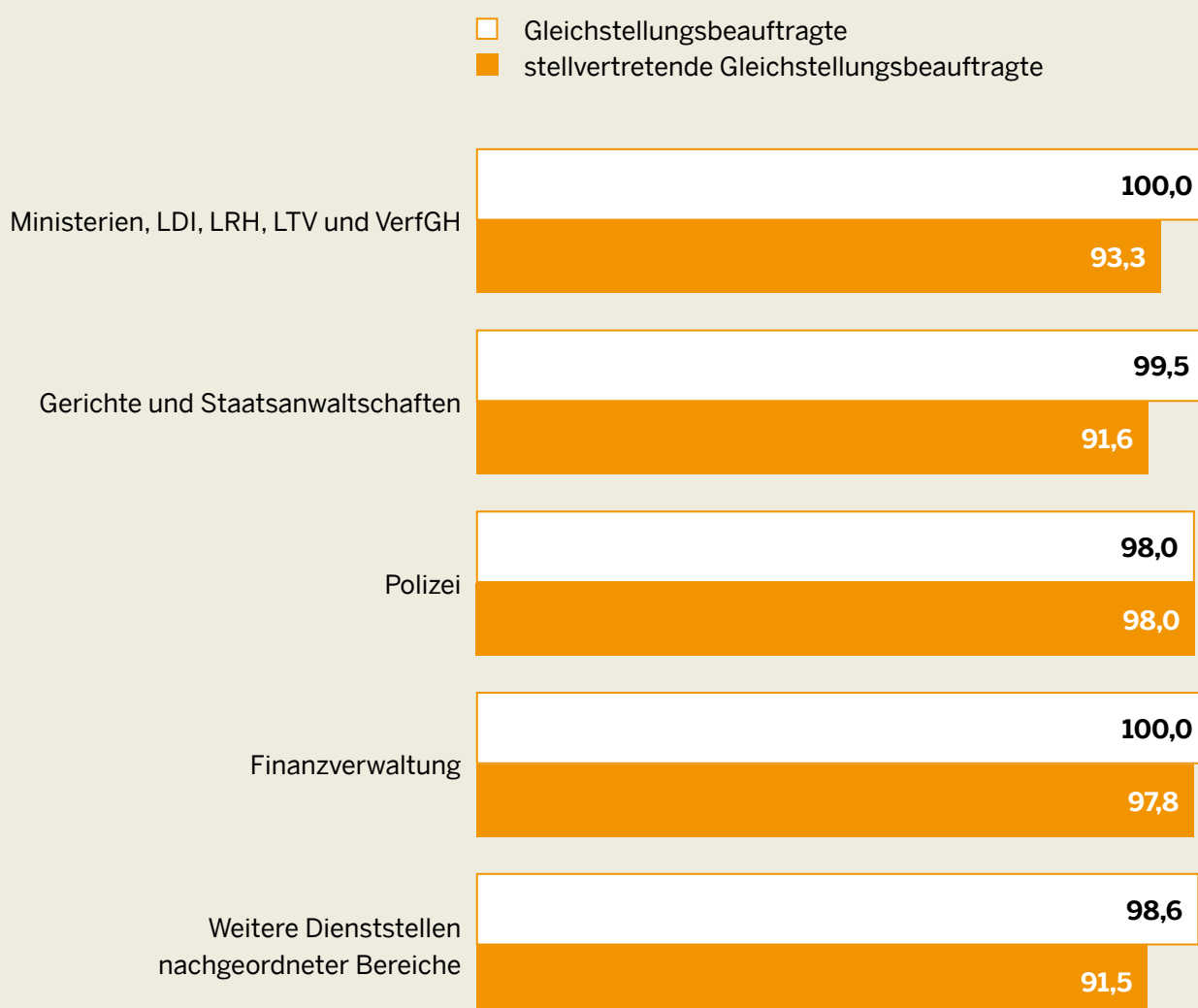
In 99,4 Prozent der Dienststellen im unmittelbaren Landesdienst mit mindestens 20 Beschäftigten wurde eine Gleichstellungsbeauftragte und in 93,7 Prozent der Dienststellen zudem eine Stellvertreterin bestellt.

In allen Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten der Teilbereiche »Ministerien, LDI, LRH, LTV und VerfGH« und »Finanzverwaltung« war mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In den übrigen Teilbereichen variierte der Anteil zwischen 98,0 Prozent und 99,5 Prozent. Eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war in keinem Teilbereich in allen Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten bestellt. Die Anteile lagen hier zwischen 91,5 Prozent im Teilbereich »weitere Dienststellen nachgeordneter Bereiche« und 98,0 Prozent im Teilbereich »Polizei«. Insgesamt zeigt sich, dass die Regelungen zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin – wie bereits 2018 – recht gut umgesetzt wurden.

Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiteten zu 55,0 Prozent in Laufbahngruppe 2.1. 36,4 Prozent waren in Laufbahngruppe 2.2 tätig und 8,6 Prozent in Laufbahngruppe 1.2. Auch die Stellvertreterinnen waren überwiegend in Laufbahngruppe 2.1 tätig (61,9 Prozent). 23,2 Prozent arbeiteten in Laufbahngruppe 2.2 und 14,9 Prozent in Laufbahngruppe 1.2.

Das LGG schreibt vor, dass Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten sind. Die Entlastung soll in der Regel in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen (§ 16 Abs. 2 LGG).

Anteil der Dienststellen* mit einer Gleichstellungsbeauftragten in den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen zum 30.06.2023 in Prozent



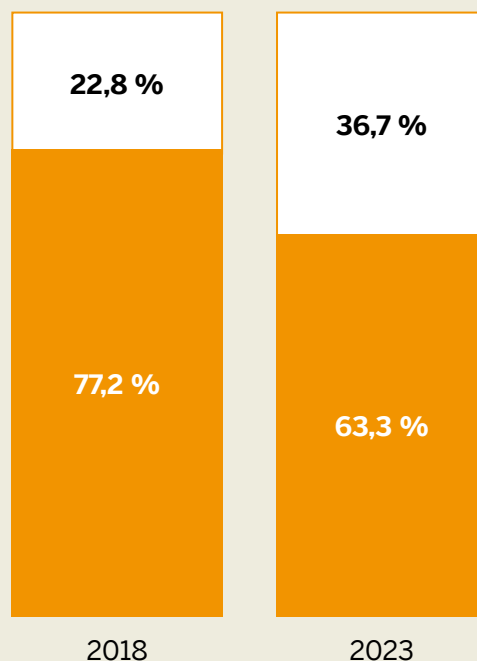
* mit 20 und mehr Beschäftigten -- Aufgrund zu geringer Fallzahlen ohne Schule und Schulverwaltung (Verwaltungspersonal).

Diese Vorgabe war 2023 bei lediglich 36,7 Prozent der Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten erfüllt. In den größeren Dienststellen fiel der Anteil deutlich höher aus: In 61,8 Prozent der Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten wurden die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen im Sinne des § 16 Abs. 2 LGG entlastet. Aber auch hier erhielten damit 38,2 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten die im LGG vorgeschriebene Mindestentlastung nicht.

Insgesamt hat sich die Situation gegenüber 2018 aber leicht verbessert.

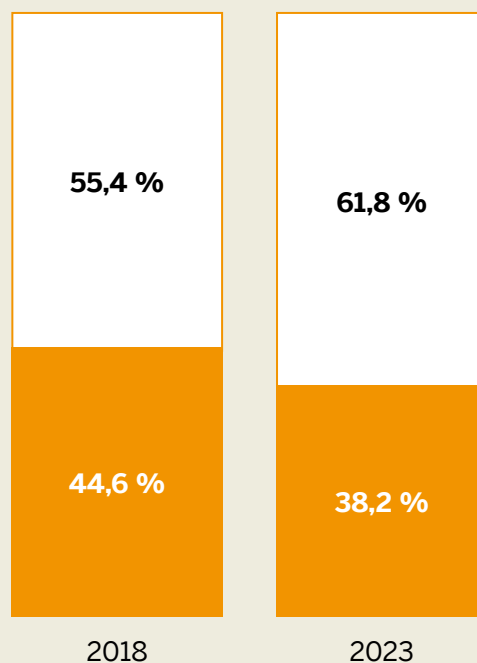
**Erfolgte Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten
in Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes mit
201 bis 500 Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen
2018 und 2023**

- Mindestentlastung erfolgt
- Mindestentlastung nicht erfolgt



**Erfolgte Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten
in Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes mit
mehr als 500 Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen
2018 und 2023**

- Mindestentlastung erfolgt
- Mindestentlastung nicht erfolgt



7.8 Freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten

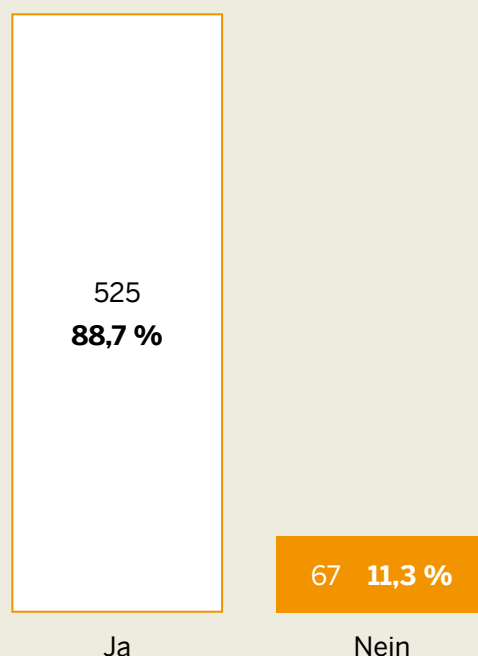
Definition	Prozentualer Anteil der Dienststellen, die freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten anbieten.
Methodische Hinweise	Die Daten stammen aus einer Befragung der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2023. Freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten (alternierende oder temporäre Telearbeit, Homeoffice, Mobiles Arbeiten) meint die Erbringung dienstlicher Tätigkeit und Arbeitsleistung an anderen Orten als der Dienststelle, bei der durch technische Hilfsmittel ein Fernzugriff auf die behördeninterne IT-Infrastruktur möglich ist. Es ist nur freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten gemeint, also nicht z. B. der Streifendienst bei der Polizei. Verglichen werden die Regelungen zu voraussetzungslosem freiwilligem dienstortunabhängigem Arbeiten für alle Beschäftigten mit den Regelungen für Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen (Care-Aufgaben). Der Umfang wurde abgefragt mit den Antwortmöglichkeiten 0 Prozent, bis zu 10 Prozent, bis zu 20 Prozent, bis zu 30 Prozent, bis zu 40 Prozent, bis zu 50 Prozent, bis zu 60 Prozent, bis zu 70 Prozent, bis zu 80 Prozent, bis zu 90 Prozent, bis zu 100 Prozent. Zusätzlich gab es die Antwortmöglichkeiten »keine abschließend definierte Obergrenze« und »keine Angabe möglich«.

Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragung 2023 (Stichtag 30.06.2023).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- Verbreitung von freiwilligem dienstortunabhängigen Arbeiten in der unmittelbaren Landesverwaltung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der unmittelbaren Landesverwaltung,
- Entlastung von Beschäftigten, die Sorgearbeit tragen.

Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen, die freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten anbieten, am 30.06.2023



Zum Stichtag 30.06.2023 gab es in 525 Dienststellen (88,7 Prozent) Regelungen zu freiwilligem dienstort-unabhängigem Arbeiten. Rund ein Viertel dieser Dienststellen verfügte über zusätzliche Regelungen für Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass allgemeine Regelungen bereits so umfangreich sein können, dass zusätzliche Regelungen für Beschäftigte mit Care-Aufgaben nicht notwendig sind. 67 Dienststellen (11,3 Prozent) verfügten über keine Regelungen, die freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten erlauben.

32,6 Prozent der Dienststellen, die freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten anboten, erlaubten allen Beschäftigten bis zu 60 Prozent der Arbeitszeit dienstortunabhängig zu arbeiten. 18,9 Prozent der Dienststellen erlaubten allen Beschäftigten einen entsprechenden Umfang von bis zu 40 Prozent und 15,2 Prozent der Dienststellen von bis zu 20 Prozent. Nur 1,3 Prozent der Dienststellen erlaubten freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten bis zu einem Umfang von 100 Prozent der Arbeitszeit.

In begründeten Ausnahmefällen durften in 81,5 Prozent der Dienststellen, die freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten anboten, Beschäftigte über den regulären Umfang hinaus dienstortunabhängig arbeiten. In 8,2 Prozent dieser Dienststellen mit Regelungen zu begründeten Ausnahmefällen gab es zwar Ausnahmeregelungen, die jedoch nicht zu einem höheren Umfang führten.²⁸ Für den Großteil der Dienststellen, bei denen sich der Umfang in Ausnahmefällen erhöhte, war keine abschließende Obergrenze definiert (57,0 Prozent). In 21,0 Prozent der Dienststellen erhöhte sich der Umfang und eine Obergrenze war definiert: Am häufigsten erhöhten sich die vereinbarten Umfänge dabei von bis zu 60 Prozent auf bis zu 80 Prozent (26 Dienststellen), von bis zu 20 Prozent auf bis zu 40 Prozent (15 Dienststellen) und von bis zu 60 Prozent auf bis zu 100 Prozent (12 Dienststellen).

In Dienststellen, in denen für Beschäftigte mit Care-Aufgaben zusätzliche Regelungen galten, erhöhte sich der Umfang des freiwilligen dienstortunabhängigen Arbeitens für diese Beschäftigten bei 69,7 Prozent der Dienststellen von bis zu 60 Prozent auf bis zu 80 Prozent.

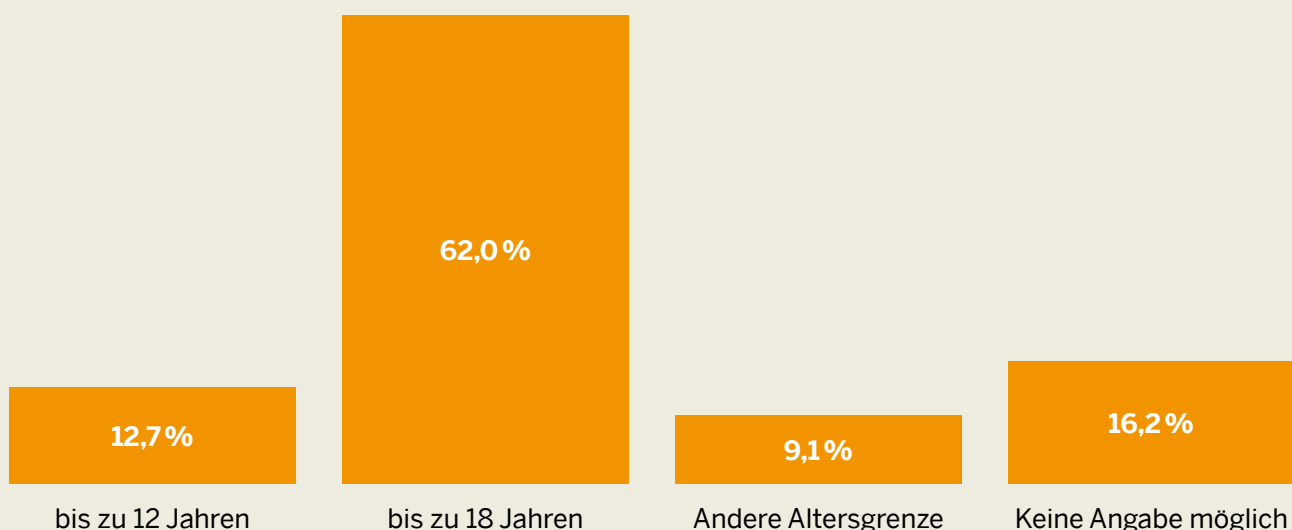
86,3 Prozent der Dienststellen, die freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten anboten, erlaubten Beschäftigten mit Care-Aufgaben in begründeten Ausnahmefällen über den regulären Umfang hinaus dienstortunabhängig zu arbeiten. Für den überwiegenden Teil dieser Dienststellen (59,8 Prozent) gab es für solche Ausnahmefälle jedoch keine abschließend definierte Obergrenze des Umfangs. Für diejenigen Dienststellen, für die eine Erhöhung des Umfangs festgestellt und beziffert werden konnte, stieg dieser in den meisten Fällen von bis zu 60 Prozent auf bis zu 80 Prozent oder von bis zu 20 Prozent auf bis zu 40 Prozent.

²⁸ Kein höherer Umfang bedeutet, dass keine andere Antwortoption beim Umfang ausgewählt wurde (siehe auch Antwortoptionen in den methodischen Hinweisen).

In Dienststellen, in denen es besondere Regelungen für freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten für Beschäftigte mit Care-Aufgaben gab, lag die Altersgrenze der Kinder bei 62,0 Prozent der Dienststellen bei 18 Jahren. Bei 12,7 Prozent der Dienststellen galten die zusätzlichen Regelungen für Beschäftigte, die Kinder betreuen, nur bis zu einem Alter von 12 Jahren. In 9,1 Prozent der Dienststellen gab es eine andere Altersgrenze zwischen 13 und 17 Jahren. Bei 16,2 Prozent konnte keine Altersgrenze benannt werden.

In Dienststellen, in denen freiwilliges dienstortunabhängiges Arbeiten ermöglicht wurde, gab es bei 23,0 Prozent der Dienststellen festgelegte Vorgaben für Führungskräfte bezüglich der Planung der Präsenzzeiten der Beschäftigten. Diese Vorgaben sahen vor, dass Rücksicht auf Beschäftigte genommen wird, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Bei den übrigen Dienststellen gab es entweder keine festgelegten Vorgaben oder eine Angabe war nicht möglich. Zu berücksichtigen gilt, dass auch ohne festgelegte Regelungen Führungskräfte dazu angehalten sein können, Rücksicht bei der Planung der Präsenzzeiten zu nehmen.

Anteil der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen mit besonderen Regelungen für das freiwillige dienstortunabhängige Arbeiten für Beschäftigte, die Kinder betreuen, am 30.06.2023 nach Altersgrenze in Prozent



Impressum

Herausgeber

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-2000
poststelle@mkjfgfi.nrw.de
www.chancen.nrw

© MKJFGFI, Juli 2026

Die Publikation kann heruntergeladen werden
unter:

<https://www.mkjfgfi.nrw/broschuerenservice>

Die Veröffentlichungsnummer lautet 1089.

Kontakt

Referat »Grundsatzangelegenheiten
Gleichstellungspolitik«
Bertram, Eva
Telefon: 0211/837-2525
E-Mail: eva.bertram@mkjfgfi.nrw.de

Inhalt/Redaktion/Gestaltung

Landesbetrieb Information und Technik
Nordrhein-Westfalen
Statistisches Landesamt
Mauerstraße 51, 40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 9449-01
Fax: 0211 442006
E-Mail: poststelle@it.nrw.de
Internet: www.it.nrw

Titelseite

Sandra von der Heide
mail@sarahvonderheide.com
Illustration & Visuelle Kommunikation
Iltisstr. 15
50825 Köln

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen bzw. Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen bzw. Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.