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

Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen

www.chancen.nrw

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 9
1.3 Mandate in den kommunalen Vertretungen derKreise und kreisfreien Städte 11
1.4 Verwaltungsspitzen in den Kreisen und kreisfreien Städten 14
1.5 Landtagsabgeordnete 15
1.6 Spitzenämter in der Landesregierung 16

2. Qualifikation 17

2.1 Abgängerinnen und Abgänger ohne Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen 18
2.2 Abgängerinnen und Abgänger mit Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen 21
2.3 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen 24
2.4 Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen 27
2.5 Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus berufsbildenden Schulen 30
2.6 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachhochschulreife aus berufsbildenden Schulen 33
2.7 Berufswahl: Top 10 der Ausbildungsberufe 36
2.8 Berufswahl: Auszubildende nach Berufsbereichen 39
2.9 Studienwahl: Top 10 der Studienbereiche 41
2.10 Studienwahl: MINT-Studiengänge 44

3. Erwerbsbeteiligung 46

3.1 Erwerbstätigenquoten 47
3.2 Teilzeitquoten 49
3.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 51
3.4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit 54
3.5 Minijobs 57
3.6 Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern 60
3.7 Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen und Männern 63
3.8 Verdienstunterschiede 66
3.9 Niedriglohnquote 68
3.10 Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft 71
3.11 Existenzgründungen 73

4. Gleichstellung im öffentlichen Dienst 76

4.1 Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst 78

4.1.1 Beschäftigte nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen 78
4.1.2 Besoldungsgruppen 81
4.1.3 Entgeltgruppen 84
4.1.4 Arbeitszeit 87
4.1.5 Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen 89

4.2 Beschäftigtenstruktur in Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes 92

4.2.1 Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Landesrechnungshof und Landtagsverwaltung 94
4.2.2 Schule und Schulaufsicht 96
4.2.3 Nachgeordneter Bereich des vormaligen Ministeriums fürInneres und Kommunales 98
4.2.4 Polizeilicher Dienst und dessen innere Verwaltung 101
4.2.5 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 103
4.2.6 Justizverwaltung 104
4.2.7 Finanzverwaltung 106

4.3 Führungspositionen im unmittelbaren Landesdienst 108

4.3.1 Frauenanteil in Führungspositionen 108
4.3.2 Teilzeit in Führungspositionen 115

4.4 Hochschulprofessuren 120
4.5 Gremienbesetzung 122

4.5.1 Frauen in wesentlichen Gremien 122
4.5.2 Frauen in sonstigen Gremien 125

4.6 Gleichstellungspläne 127
4.7 Gleichstellungsbeauftragte 129

5. Lebenssituation 132

5.1 Elterngeldbezug 133
5.2 Kinderbetreuung 136
5.3 Grundsicherung im Alter 139
5.4 Lebenserwartung 143
5.5 Pflegebedürftigkeit 146
5.6 Partnerschaftsgewalt 149

Impressum 153

Zeichenerklärung und Lesehilfe

Zeichenerklärung
(analog DIN 55 301)

0 weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle/nichts vorhanden (genau null)
. Zahlenwert unbekannt oder geheimzuhalten
( ) Aussagewert eingeschränkt, da der Wert Fehler aufweisen kann
/ keine Angabe, da Zahlenwert nicht sicher genug
x Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
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 % 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 % höher als die der Männer.
Bsp.: Index = 87
Die Quote der Frauen ist um 13 % niedriger als die der Männer.

Tabellenanhang

Der Tabellenhang zum Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männer 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.

Änderungen zur Erstveröffentlichung

Auf Seite 9 (Indikator 1.2) und Seite 14 (Indikator 1.4) sind ergänzende Hinweise als Fußnoten hinzugekommen. Bei Indikator 2.3 (Seite 24) wurden die Anteile der Mädchen und Jungen mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen an allen Abgängerinnen bzw. Abgängern korrigiert, da diese in der Erstveröffentlichung vertauscht waren. Die Zahlen für Indikator 5.3 (Grundsicherung im Alter) und Indikator 5.6 (Partnerschaftsgewalt) haben sich geändert. Indikator 5.3 berücksichtigt nun die schrittweise Erhöhung der Rentenaltersgrenze auf 67 Jahre. Bei Indikator 5.6 werden nun die Opferzahlen ab 16 Jahren in Relation zur Bevölkerungszahl ab 16 Jahren betrachtet.

Sehr geehrte Lesende,

gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist ein dringliches demokratisches Anliegen, dem wir auch heute noch unsere volle Anstrengung widmen müssen. Während die rechtliche Gleichstellung von Frauen in Deutschland weitgehend erreicht ist, hängt die tatsächliche Gleichstellung noch deutlich hinterher.

Frauen können seit 1918 politische Ämter wählen und bekleiden, bis heute sind sie in Parlamenten und kommunalen Gremien jedoch unterrepräsentiert. Seit 1977 sind Frauen nicht mehr vorrangig vor einer beruflichen Tätigkeit zur Führung des Haushaltes verpflichtet. Dennoch sind Frauen in vielen Berufsfeldern, besonders in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen, nur wenig vertreten. Gleichzeitig besteht in der Care-Arbeit eine Überrepräsentanz von Frauen, sowohl bei der privaten Pflege der eigenen Angehörigen und Kinder, als auch in beruflicher Hinsicht. Damit einher geht oftmals eine schlechtere Entlohnung im Vergleich zum männlichen Teil der Bevölkerung.

Diese Kluft zwischen historisch erkämpften Rechten und der heutigen Realität verdeutlicht: Wir müssen weiter an der Gleichstellung arbeiten. Denn nur wenn alle Menschen gleichberechtigt teilhaben können, ist eine angemessene Berücksichtigung aller Interessen und Perspektiven in unserer Demokratie gewährleistet.

Dazu bedarf es zunächst der Transparenz und leicht zugänglicher Informationen über das Ausmaß geschlechtsspezifischer Ungleichheit. Zu diesem Zweck hat das Land Nordrhein-Westfalen 2021 erstmals einen Gleichstellungsatlas herausgegeben, der nun in leicht überarbeiteter Fassung vorliegt.

In aussagekräftigen Darstellungen bereitet der Gleichstellungsatlas in fünf thematisch geordneten Kapiteln kommunale und landesweite Daten auf, die auf amtlichen Statistiken oder, was den öffentlichen Dienst anbelangt, auf eigenen Erhebungen beruhen. Anhand von 52 Indikatoren aus den Bereichen Partizipation, Qualifikation, Erwerbsbeteiligung, Gleichstellung im öffentlichen Dienst und weitere Lebenssituationen der Menschen werden Stand und Entwicklung der Gleichstellung dargestellt. Das Kapitel »Gleichstellung im öffentlichen Dienst« bildet dabei den Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ab.

Mit dieser umfassenden und gleichzeitig übersichtlichen Datensammlung stellt die Landesregierung eine wichtige Grundlage für die gleichstellungspolitische Arbeit in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung. Sie ermöglicht besonders auf kommunaler Ebene eine Bestandsaufnahme in Sachen Gleichstellung und dient der Identifizierung und Verdeutlichung bestehender Handlungsbedarfe. So soll der Atlas Grundlage für aktive Veränderungen bieten, damit die tatsächliche Gleichstellung mit der rechtlichen gleichziehen kann.

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

Josefine Paul
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 Landtagsabgeordnete
1.6 Spitzenämter in der Landesregierung

1 »Gleichstellung von Frauen und Männern« – Briefing – Politische Maßnahmen der EU im Interesse der Bürger (Herausgeber: 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

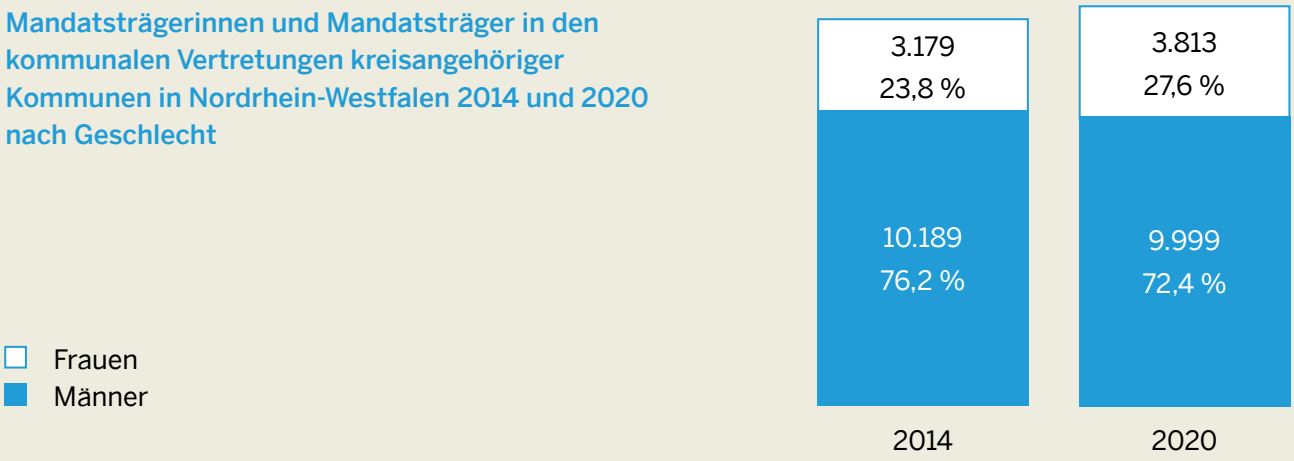
Definition	Prozentualer Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den kommunalen Vertretungen kreisangehöriger Kommunen.
Methodische Hinweise	Erhoben wurde die Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in kreisangehörigen Kommunen. Berücksichtigt sind die bei der Kommunalwahl gewählten Vertreterinnen und Vertreter (für 2014: 25. Mai; für 2020: 13. September). Von der Erfassung von Nachrückerinnen und Nachrückern wurde abgesehen.

Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2014 und 2020.

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.

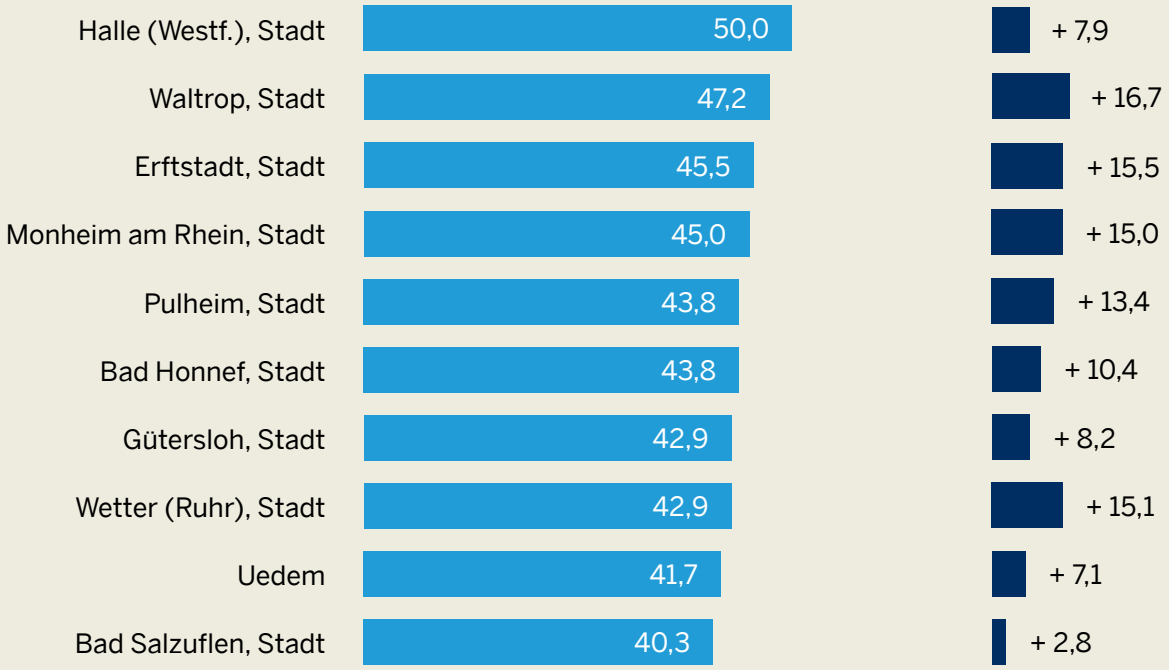
Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den kommunalen Vertretungen kreisangehöriger Kommunen in Nordrhein-Westfalen 2014 und 2020 nach Geschlecht



Unter den insgesamt 13.812 Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern nach der Kommunalwahl 2020 waren 3.813 Frauen (27,6 Prozent). Damit ist der Frauenanteil gegenüber dem Ergebnis der Kommunalwahl 2014 (23,8 Prozent) um 3,8 Prozentpunkte gestiegen. Den höchsten Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen weist nach den Kommunalwahlen 2020 die Stadt Halle (Westfalen) mit 50,0 Prozent, den niedrigsten die Stadt Balve mit 6,3 Prozent auf. Ein Überblick über die Geschlechterverteilung der gewählten Vertreterinnen und Vertreter nach den Kommunalwahlen 2014 und 2020 für alle kreisangehörigen Kommunen findet sich hier:
https://www.wahlergebnisse.nrw/kommunalwahlen

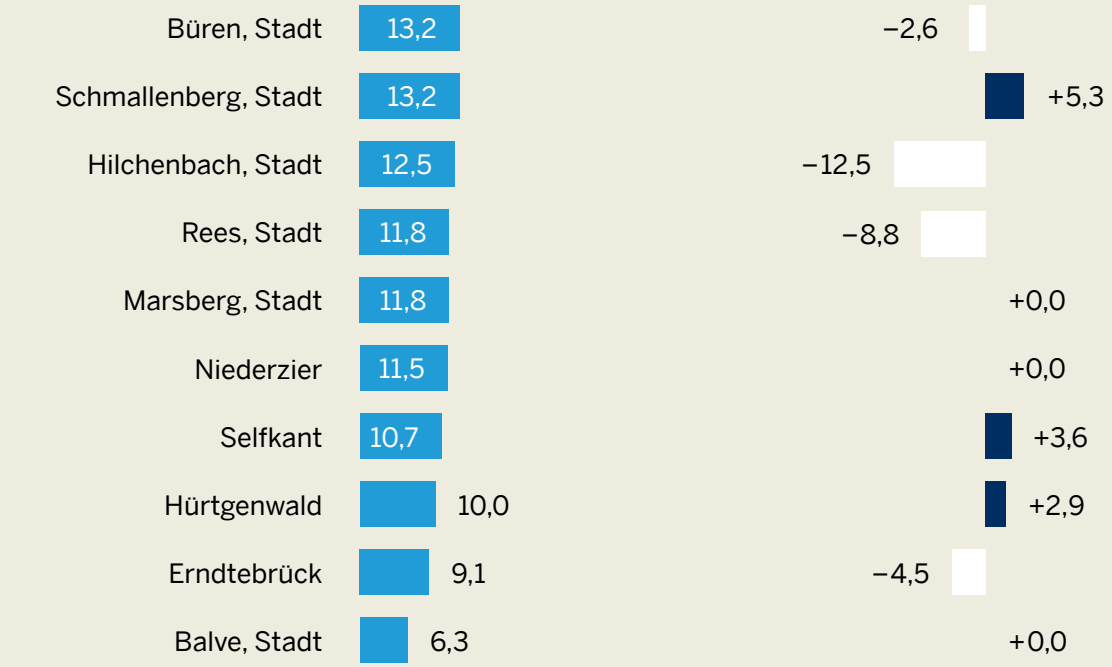
Die 10 kreisangehörigen Kommunen mit den höchsten Frauenanteilen an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen in Nordrhein-Westfalen 2020 in Prozent

Veränderung zu 2014 in Prozentpunkten



Die 10 kreisangehörigen Kommunen mit den niedrigsten Frauenanteilen an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen in Nordrhein-Westfalen 2020 in Prozent

Veränderung zu 2014 in Prozentpunkten



1.2 Verwaltungsspitzen in den kreisangehörigen Kommunen

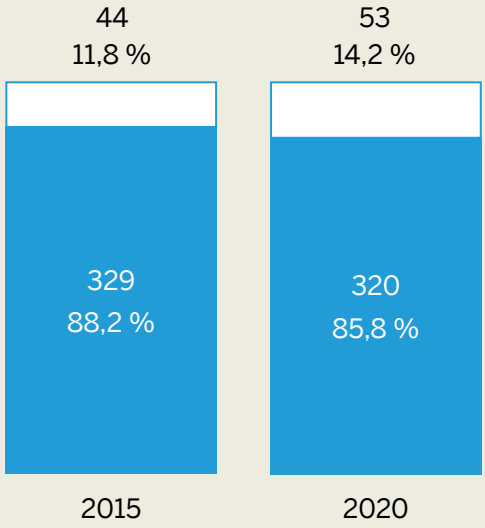
Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten Verwaltungsspitzenpositionen in den kreisangehörigen Kommunen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden die Verwaltungsspitzen in den kreisangehörigen Kommunen und die Anzahl der Frauen, die diese Positionen einnehmen. Zu den Verwaltungsspitzen zählen die Bürgermeisterinnen/Bürgermeister von kreisangehörigen Kommunen. Die Wahlen der Bürgermeisterinnen/Bürgermeister der kreisangehörigen Kommunen fanden bis zum 27. September 2020 bzw. bis zum 27. September 2015 statt.[2]

Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2009 bis 2015 und 2015 bis 2020.

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 2015 und 2020 nach Geschlecht

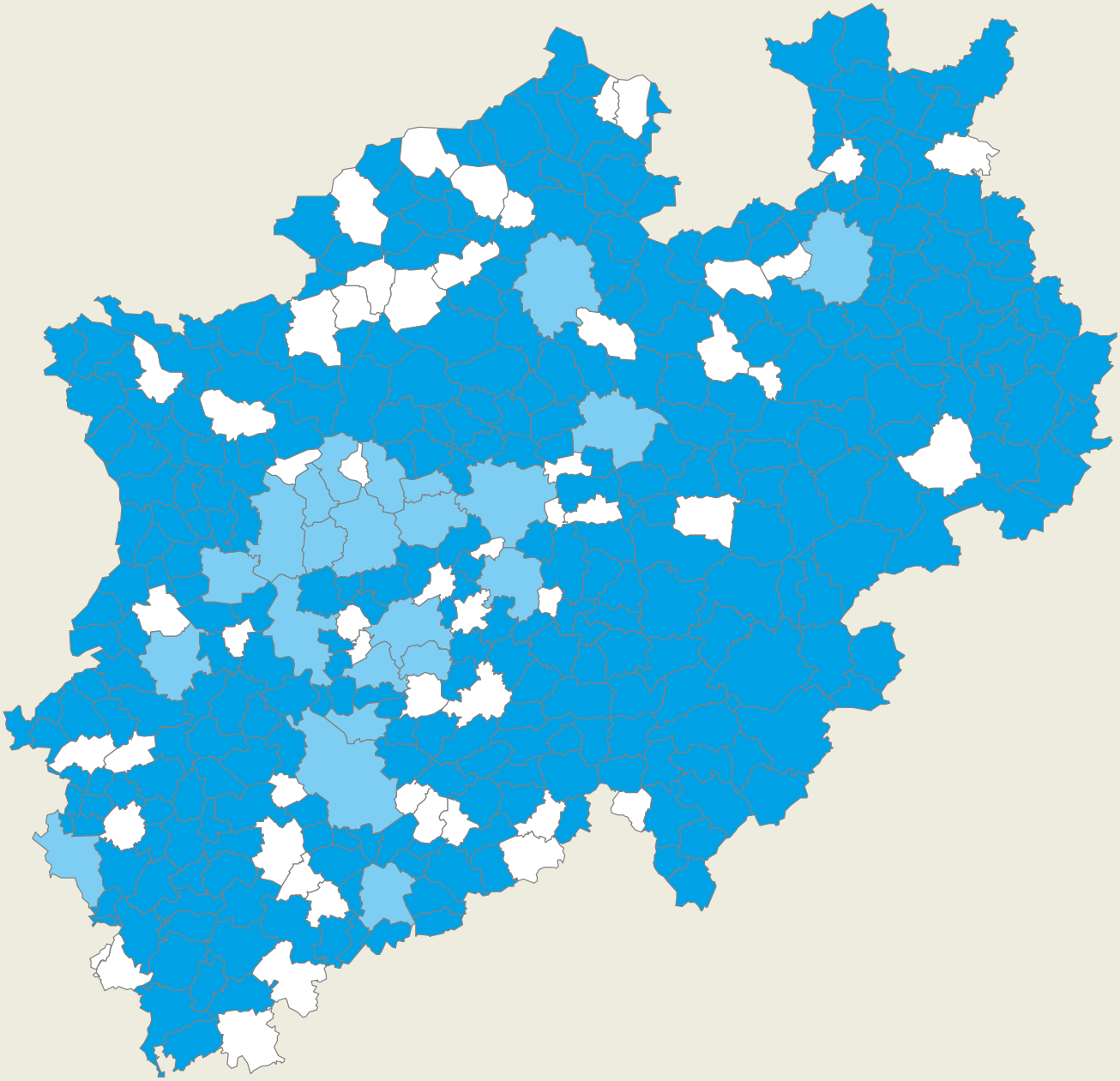


Frauen
Männer

In den 373 kreisangehörigen Kommunen hatten nach der Kommunalwahl 2020 insgesamt 53 Frauen Verwaltungsspitzenpositionen inne. Der Frauenanteil lag damit bei 14,2 Prozent. Gegenüber 2015 ist die Zahl der Bürgermeisterinnen deutlich gestiegen: Nach der Kommunalwahl 2015 hatten erst 44 kreisangehörige Kommunen eine Bürgermeisterin. Der Frauenanteil an den Verwaltungsspitzenpositionen der kreisangehörigen Städte und Gemeinden lag 2015 bei 11,8 Prozent.

2 Aufgrund eines Todesfalls wurde die Wahl in Bad Münstereifel zum Stichtag 27. September 2015 um wenige Tage verschoben. Die verspätete Wahl wurde hier trotzdem berücksichtigt.

Verwaltungsspitzenpositionen in den kreisangehörigen Kommunen in Nordrhein-Westfalen 2020



Geschlecht
(Anzahl der kreisangehörigen Kommunen)

- Frauen (53)
- Männer (320)
- Kreisfreie Städte

© GeoBasis-DE/BKG 2023
Grafik: IT.NRW

1.3 Mandate in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte

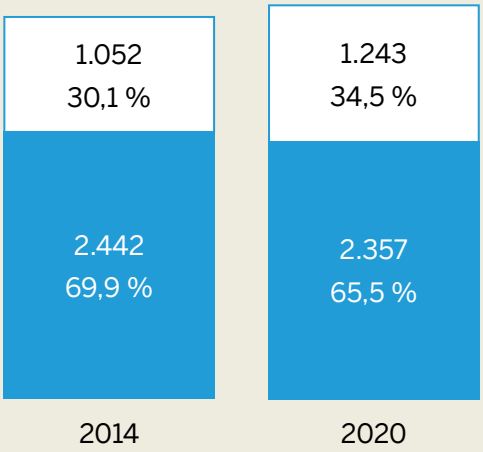
Definition	Prozentualer Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte.
Methodische Hinweise	Erhoben wurde die Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den Kreistagen der Kreise sowie in den Gemeinderäten 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 2014: 25. Mai, für 2020: 13. September). Von der Erfassung von Nachrückerinnen und Nachrückern wurde abgesehen.

Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2014 und 2020.

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 2014 und 2020 nach Geschlecht

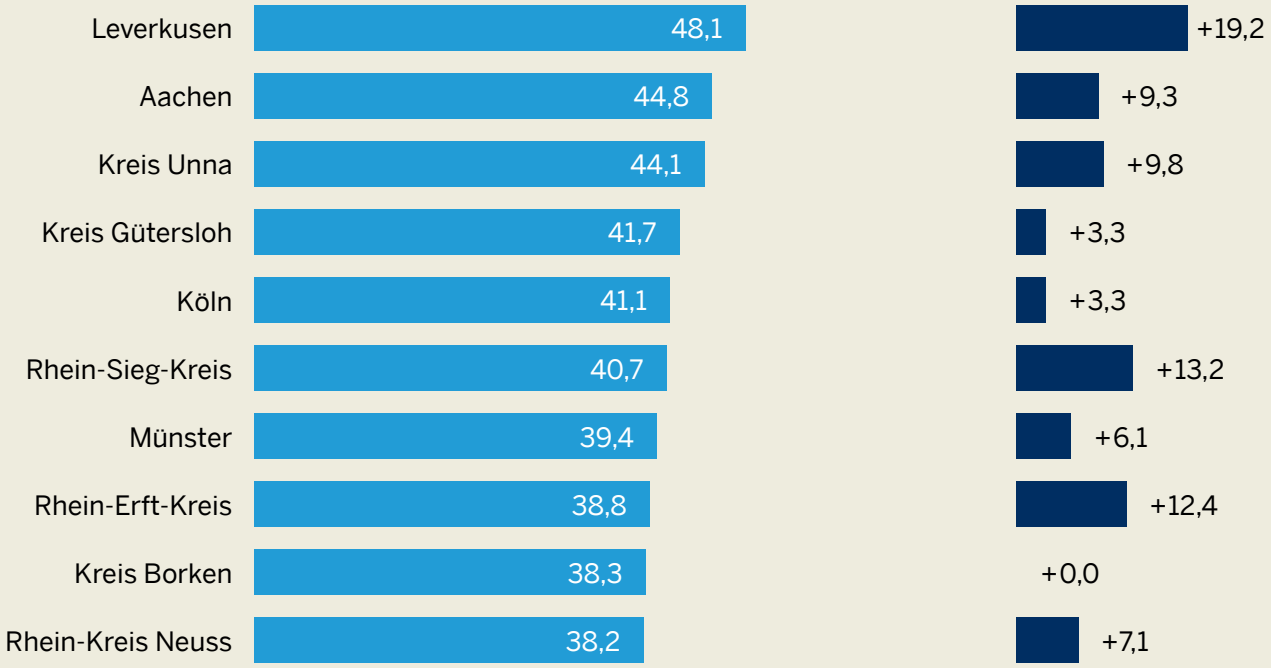


Frauen
Männer

Unter den insgesamt 3.600 Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern nach der Kommunalwahl 2020 waren 1.243 Frauen (34,5 Prozent). Damit ist der Frauenanteil gegenüber dem Ergebnis der Kommunalwahl 2014 (30,1 Prozent) um 4,4 Prozentpunkte gestiegen. Den höchsten Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen weist nach den Kommunalwahlen 2020 die kreisfreie Stadt Leverkusen mit 48,1 Prozent, den niedrigsten der Kreis Euskirchen mit 22,2 Prozent auf.

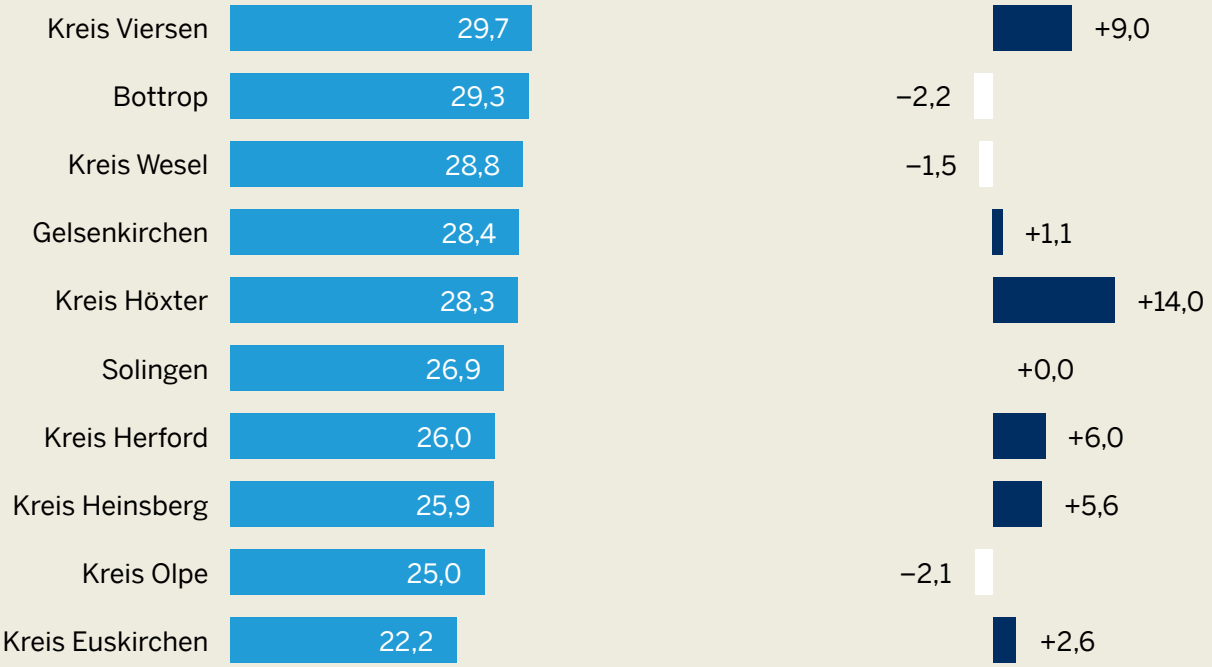
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Frauenanteilen an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen 2020 in Prozent

Veränderung zu 2014 in Prozentpunkten

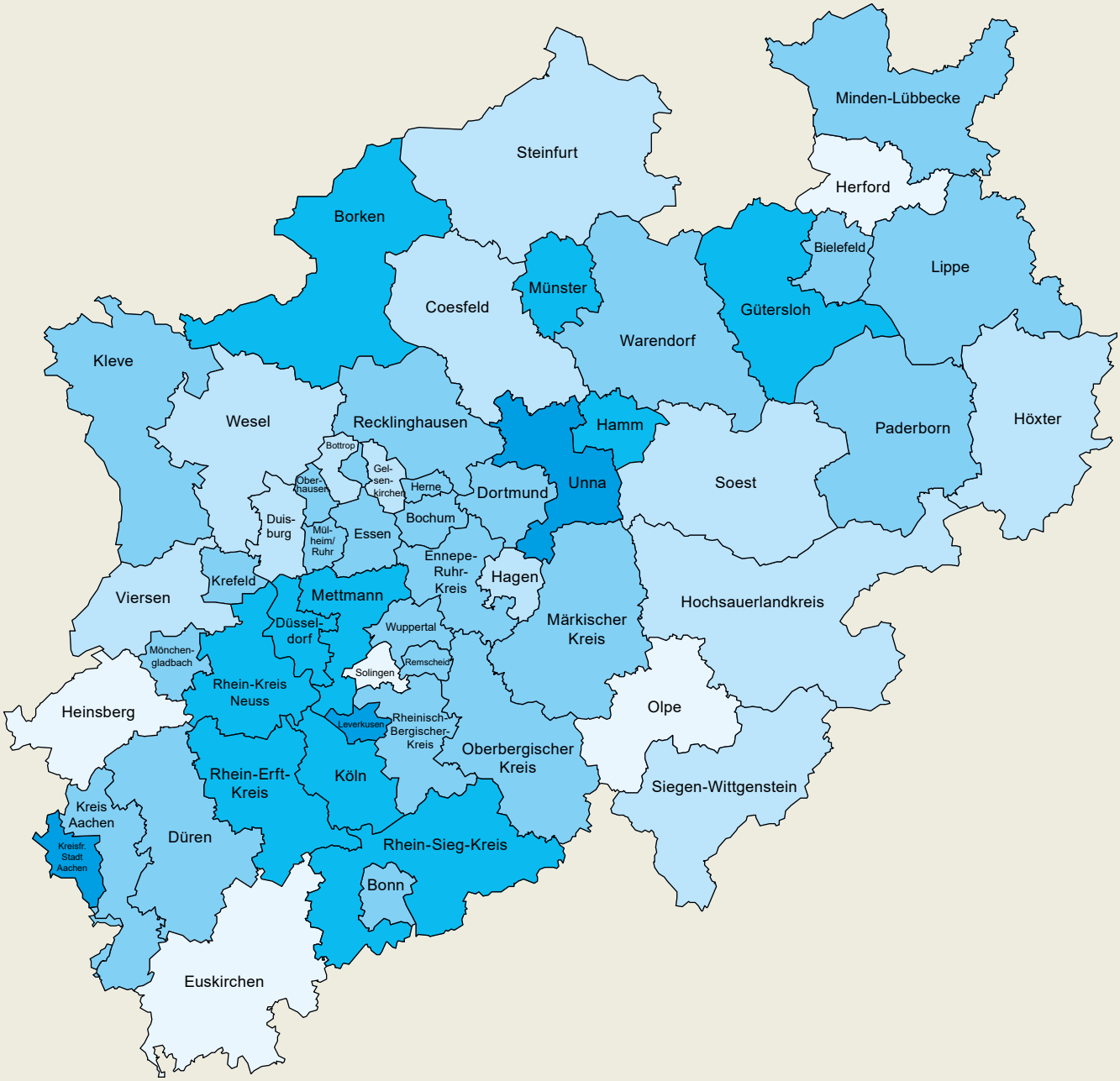


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Frauenanteilen an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen 2020 in Prozent

Veränderung zu 2014 in Prozentpunkten



Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen der Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen 2020



Minimum: 22,2 (Kreis Euskirchen)
Landesdurchschnitt: 34,5
Maximum: 48,1 (Leverkusen)

Frauenanteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 27 (5)
- 27 bis unter 32 (12)
- 32 bis unter 37 (24)
- 37 bis unter 42 (10)
- 42 und mehr (3)

© GeoBasis-DE/BKG 2020
Grafik: IT.NRW

1.4 Verwaltungsspitzen in den Kreisen und kreisfreien Städten

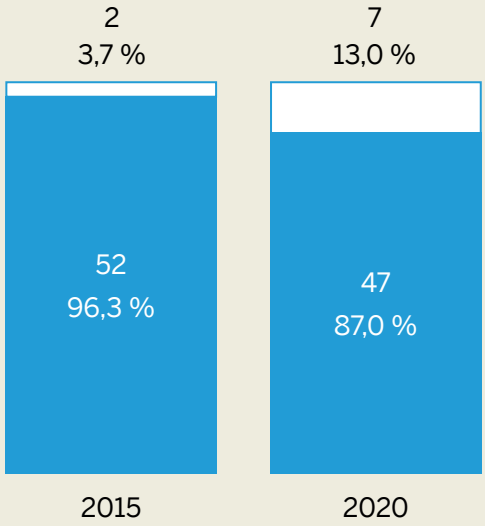
Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten Verwaltungsspitzenpositionen in den Kreisen und kreisfreien Städten.
Methodische Hinweise	Erfasst werden die Verwaltungsspitzen in den Kreisen und kreisfreien Städten und die Anzahl der Frauen, die diese Position einnehmen. Zu den Verwaltungsspitzen 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 27. September 2020 bzw. bis zum 27. September 2015 statt.[3]

Datenquelle: IT.NRW, Amtliche Wahlstatistik 2009 bis 2015 und 2015 bis 2020.

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 2015 und 2020 nach Geschlecht



Frauen
Männer

In den 54 Kreisen und kreisfreien Städten hatten nach der Kommunalwahl 2020 insgesamt sieben Frauen Verwaltungsspitzenpositionen inne. Der Anteil der von Frauen besetzten Verwaltungsspitzenpositionen lag damit in Nordrhein-Westfalen bei 13,0 Prozent. Im Jahr 2015 waren zwei der 54 Verwaltungsspitzenpositionen und damit 3,7 Prozent durch Frauen besetzt.

3 Für den Stichtag 27. September 2015 wurde für Köln die verspätete Wahl am 18. Oktober 2015 berücksichtigt.

1.5 Landtagsabgeordnete

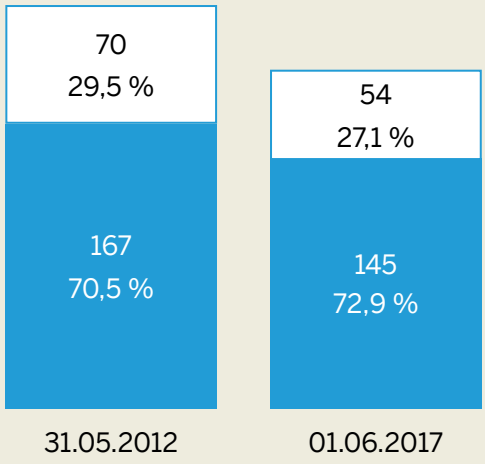
Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten Mandate im Landtag.
Methodische Hinweise	Erfasst werden die Mandate im nordrhein-westfälischen Landtag und die Anzahl der Frauen, die diese Position zu Beginn der 16. Legislaturperiode am 31.05.2012 und zu Beginn der 17. Legislaturperiode am 01.06.2017 einnehmen.

Datenquelle: Landtag NRW, Stand 06.06.2017.

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 31.05.2012 und zum 01.06.2017 nach Geschlecht



Frauen
Männer

Der nordrhein-westfälische Landtag hatte im Jahr 2017 zu Beginn der 17. Legislaturperiode 199 Mitglieder, darunter 54 Frauen. Damit lag der Anteil der von Frauen besetzten Mandate bei 27,1 Prozent. Am höchsten fiel der Frauenanteil bei den Grünen aus (42,9 Prozent), gefolgt von der SPD (34,8 Prozent). Die CDU-Mandate waren zu 23,6 Prozent, die FDP-Mandate zu 17,9 Prozent von Frauen besetzt. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil mit 15,4 Prozent bei der AfD aus.

Gegenüber 2012 hat sich der Frauenanteil an den Landtagsmandaten leicht verringert. Im Jahr 2012 zu Beginn der 16. Legislaturperiode waren 70 der 237 Abgeordneten weiblich. Der Frauenanteil lag damit bei 29,5 Prozent.

1.6 Spitzenämter in der Landesregierung

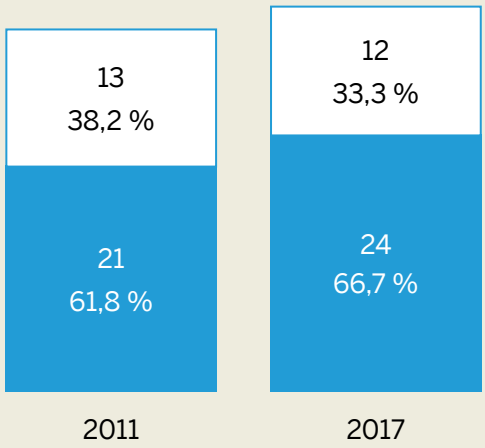
Definition	Prozentualer Anteil der von Frauen besetzten Spitzenämter (Ministerpräsidentin/Ministerpräsident, Ministerinnen/Minister, Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Regierungspräsidentinnen und Regierungspräsidenten sowie Direktorinnen und Direktoren der Landschaftsverbände) in der Landesregierung.
Methodische Hinweise	Erfasst ist die Gesamtzahl der Spitzenämter (Ministerpräsidentin/Ministerpräsident, Ministerinnen/Minister, Staatssekretärinnen/Staatssekretäre, Regierungspräsidentinnen/Regierungspräsidenten sowie Direktorinnen/Direktoren der Landschaftsverbände in der Landesregierung) sowie die Anzahl von Frauen, die diese Funktionen wahrnehmen.

Datenquelle: Erhebung des für Gleichstellung zuständiges Ministerium (Die Angaben beruhen auf den gültigen Organisationsplänen. Stichtage 2017: 01.10. – 22.11.; Stichtag 2011: 01.12.).

Der Indikator zeigt an, in welchem Maß politische Spitzenämter in der Landesregierung 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-Westfalen 2011 und 2017 nach Geschlecht



Frauen
Männer

Ende 2017 waren 12 der insgesamt 36 Spitzenämtern der Landesregierung Nordrhein-Westfalens von Frauen besetzt: Es gab vier Ministerinnen, drei Staatssekräterinnen, vier Regierungspräsidentinnen sowie eine Direktorin im Landschaftsverband. Damit lag der Frauenanteil genau bei einem Drittel. Ende 2011 fiel dieser mit 38,2 Prozent höher aus. Damals waren 13 der insgesamt 34 Spitzenämter von Frauen besetzt.

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 Verdienstchancen. 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 geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen.

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

2.1 Abgängerinnen und Abgänger ohne Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen
2.2 Abgängerinnen und Abgänger mit Hauptschulabschluss 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 berufsbildenden Schulen
2.6 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachhochschulreife aus berufsbildenden 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 Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Jungen an den Abgängerinnen und Abgängern ohne Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer ohne Hauptschulabschluss (Abgangszeugnis ohne Abschluss sowie Abschlusszeugnis der Förderschulen) aus öffentlichen oder privaten allgemeinbildenden Schulen (inkl. Förderschulen und Weiterbildungskollegs) abgeht.

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahr 2012 und 2017).

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

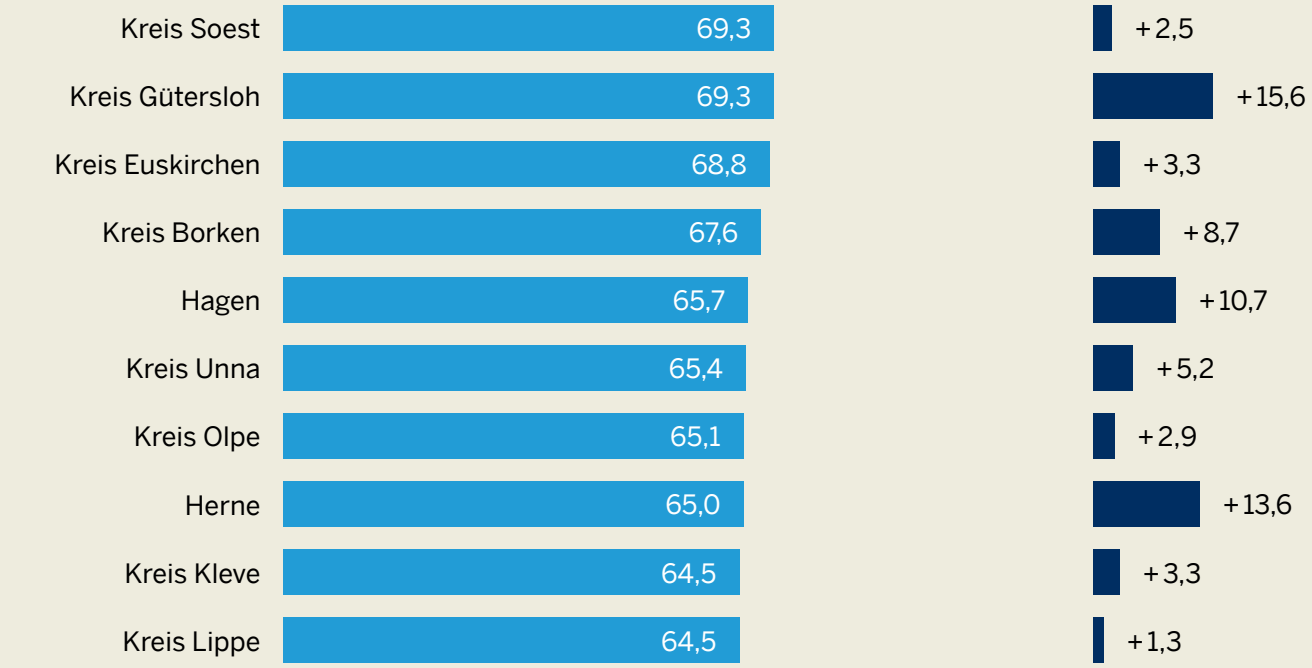
- geschlechtsspezifische Unterschiede beim Schulerfolg.

Abgängerinnen und Abgänger ohne Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht

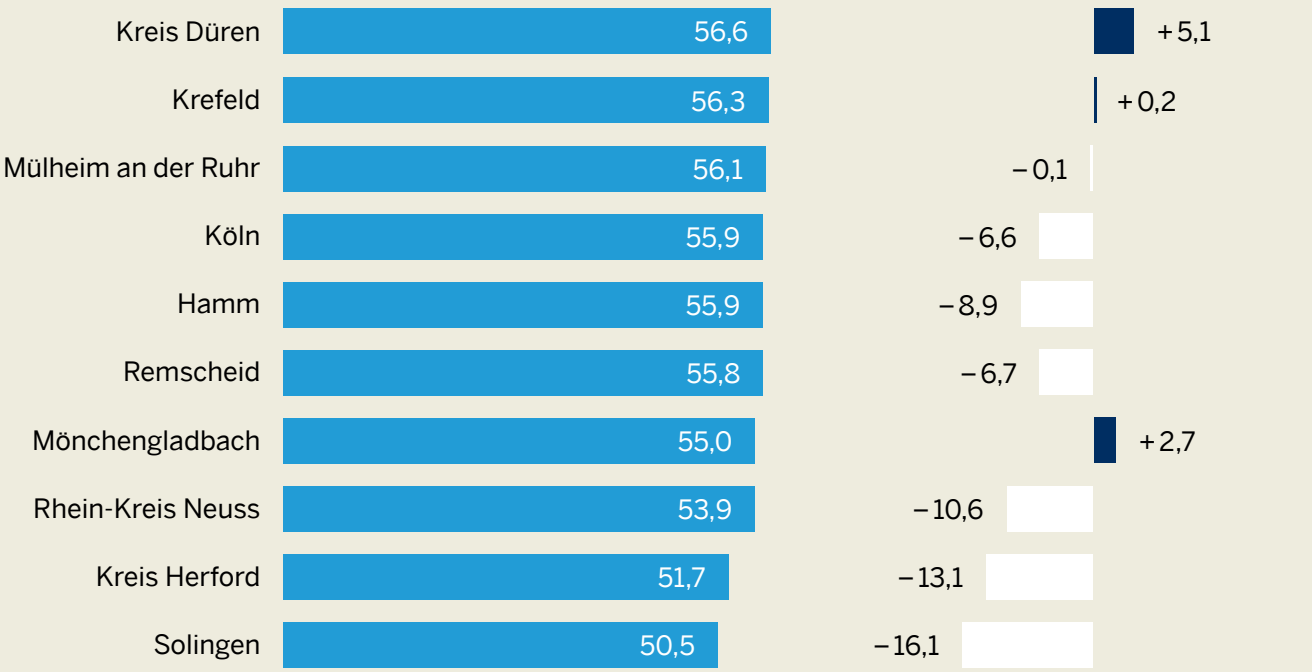
Deutlich mehr Jungen als Mädchen verlassen in Nordrhein-Westfalen die Schule ohne Abschluss: Von den 11.149 Jugendlichen (= 5,7 Prozent aller Schulabgängerinnen und -abgänger aus allgemeinbildenen Schulen), die 2017 die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen haben, waren 60,8 Prozent bzw. 6.781 männlich. Damit ist der Jungenanteil gegenüber 2012 (58,9 Prozent) um 1,9 Prozentpunkte gestiegen. Am niedrigsten fiel der Jungenanteil 2017 mit 50,5 Prozent in der kreisfreien Stadt Solingen aus, am höchsten im Kreis Soest mit 69,3 Prozent.

2017 haben mehr Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen als 2012. Ihr Anteil an allen Abgängerinnen und Abgängern aus allgemeinbildenen Schulen (2017: 197.235) stieg im betrachteten Zeitraum sowohl bei den Jungen (+0,8 Prozentpunkte auf 6,8 Prozent in 2017) als auch bei den Mädchen (+0,3 Prozentpunkte auf 4,5 Prozent in 2017).

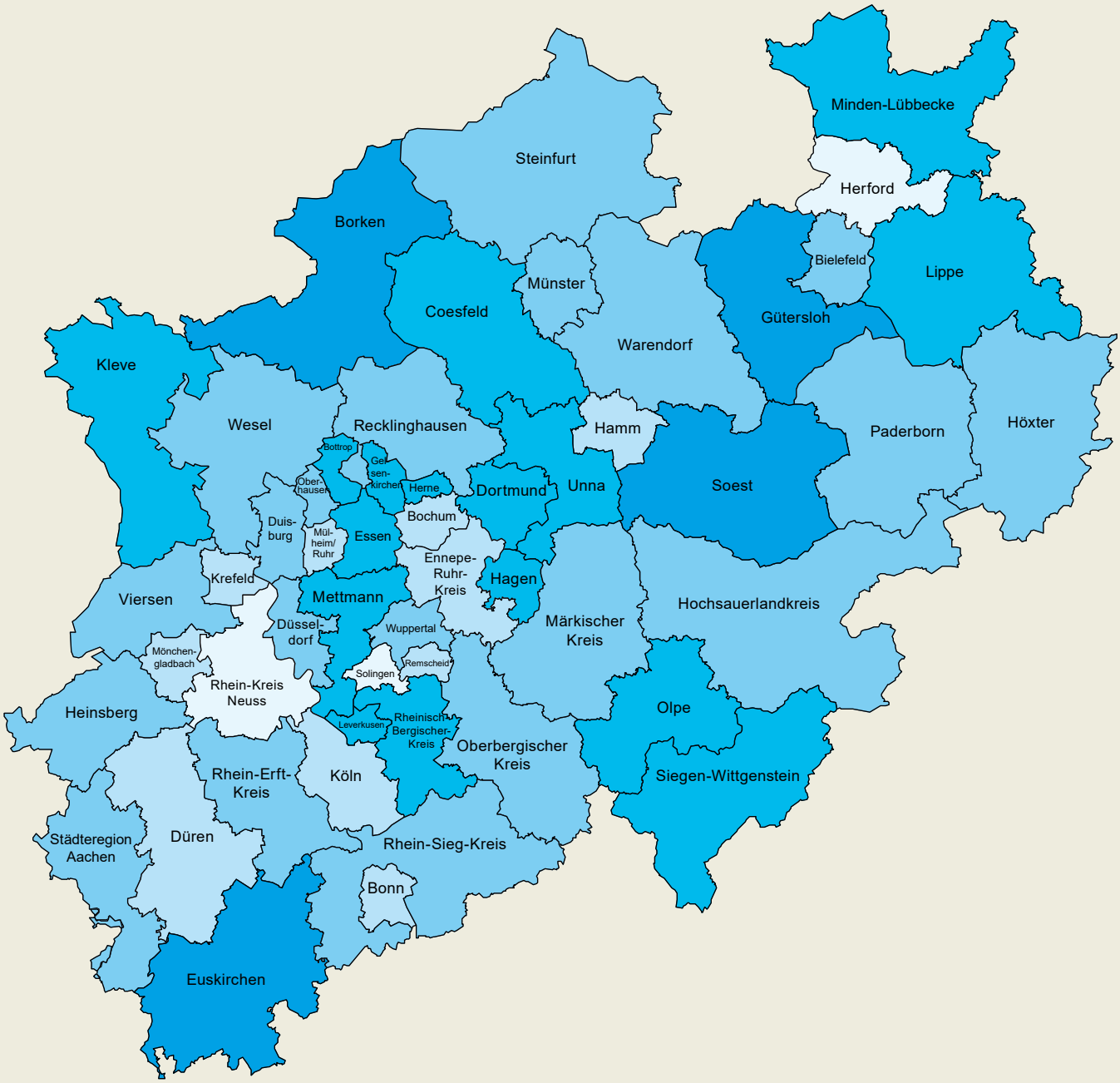
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Jungenanteilen an den Abgängerinnen und Abgängern ohne Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Jungenanteilen an den Abgängerinnen und Abgängern ohne Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Jungenanteil an den Abgängerinnen und Abgängern ohne Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017



Jungenanteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 54 (3)
- 54 bis unter 58 (10)
- 58 bis unter 62 (20)
- 62 bis unter 66 (16)
- 66 und mehr (4)

Minimum: 50,5 (Solingen)
Landesdurchschnitt: 60,8
Maximum: 69,3 (Kreis Soest)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

2.2 Abgängerinnen und Abgänger mit Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen

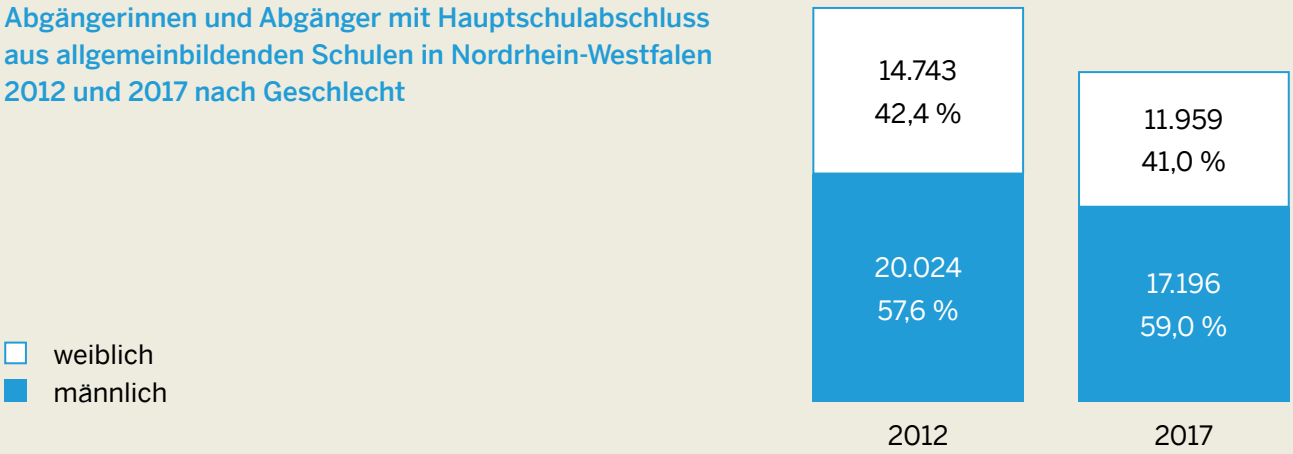
Definition	Prozentualer Anteil von Jungen an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit Hauptschulabschluss (nach 9. und 10. Klasse) aus öffentlichen oder privaten allgemeinbildenden Schulen (inkl. Förderschulen und Weiterbildungskollegs) abgeht.

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahr 2012 und 2017).

Der Indikator bildet den Anteil von Jungen an den Schülerinnen und Schülern ab, die die allgemeinbildende Schule mit einem Hauptschulabschluss verlassen. Er gibt Hinweise auf:

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

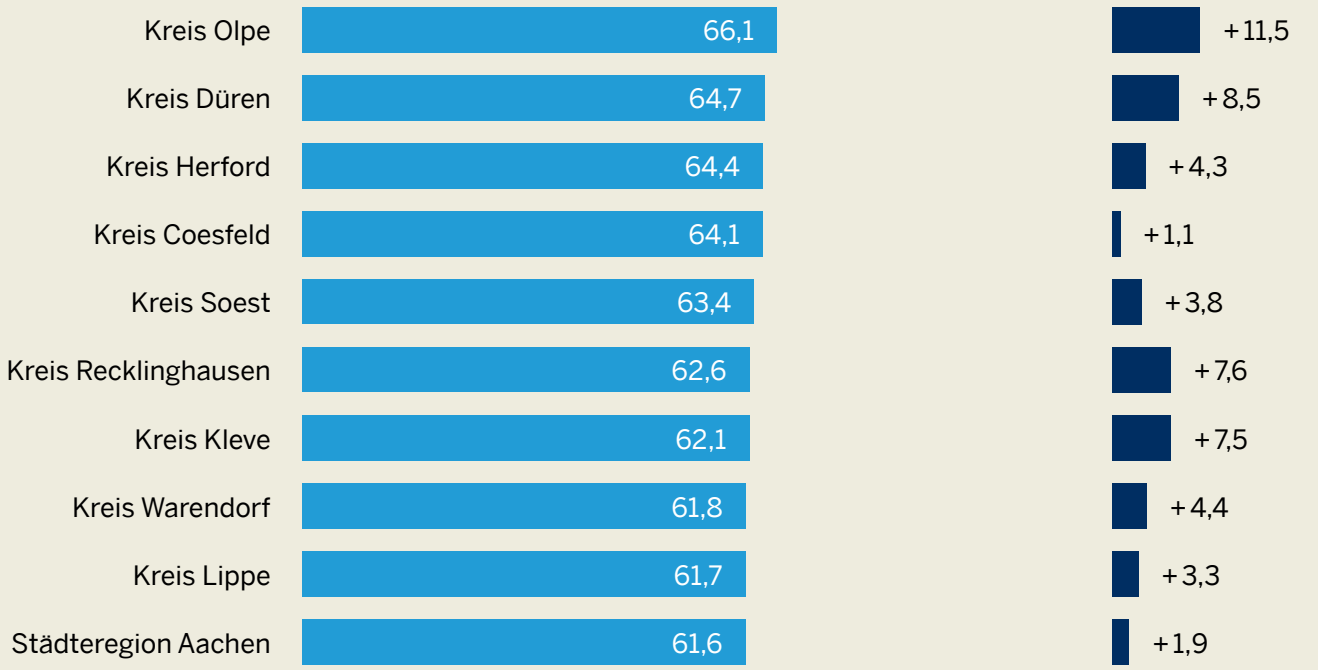
Abgängerinnen und Abgänger mit Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht



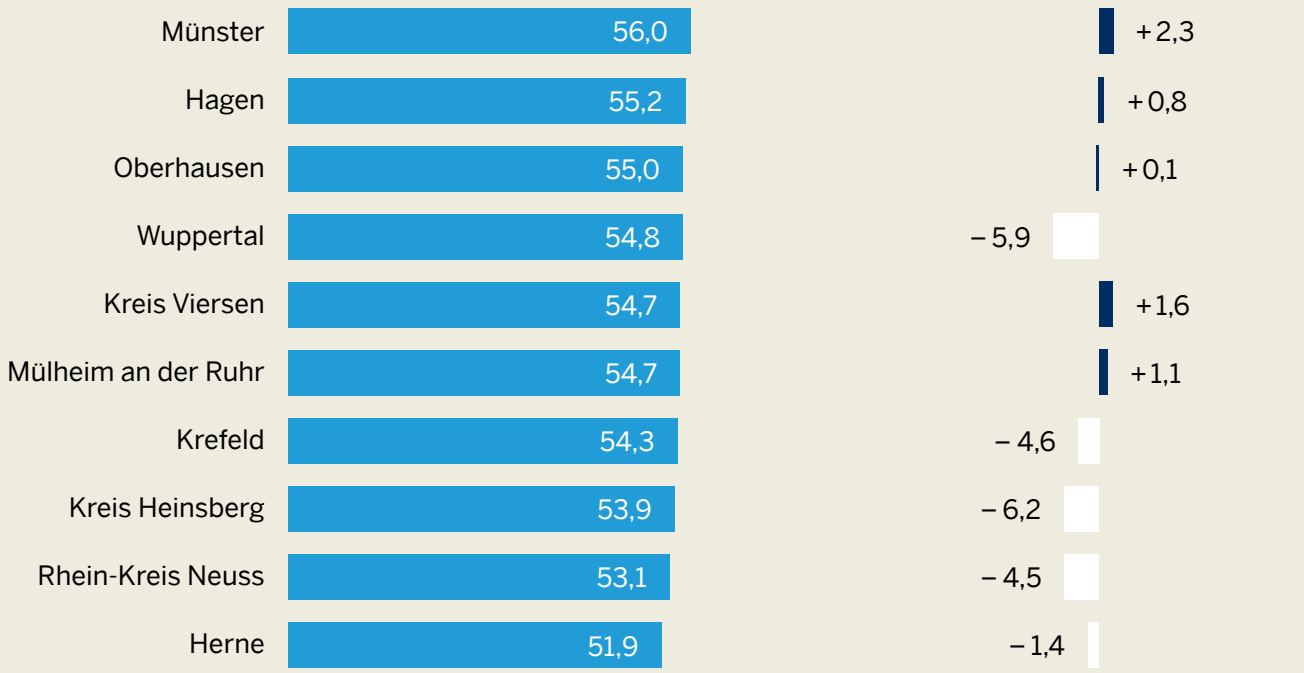
Mehr Jungen als Mädchen erzielen einen Hauptschulabschluss: Von den 29.155 Jugendlichen, die 2017 in Nordrhein-Westfalen die allgemeinbildende Schule mit Hauptschulabschluss verlassen haben, waren 59,0 Prozent bzw. 17.196 männlich. Gegenüber 2012 bedeutet dies einen Anstieg von 1,4 Prozentpunkten (2012: 57,6 Prozent). Der niedrigste Jungenanteil war 2017 mit 51,9 Prozent in der kreisfreien Stadt Herne und der höchste im Kreis Olpe mit 66,1 Prozent zu verzeichnen.

Die Zahl der Jungen und Mädchen, die die allgemeinbildende Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, ist rückläufig. Ihr Anteil an allen Abgängerinnen und Abgängern aus allgemeinbildenen Schulen (2017: 197.235) ist im betrachteten Zeitraum sowohl bei den Jungen (–1,8 Prozentpunkte auf 17,1 Prozent in 2017) als auch bei den Mädchen (–1,6 Prozentpunkte auf 12,3 Prozent in 2017) gesunken.

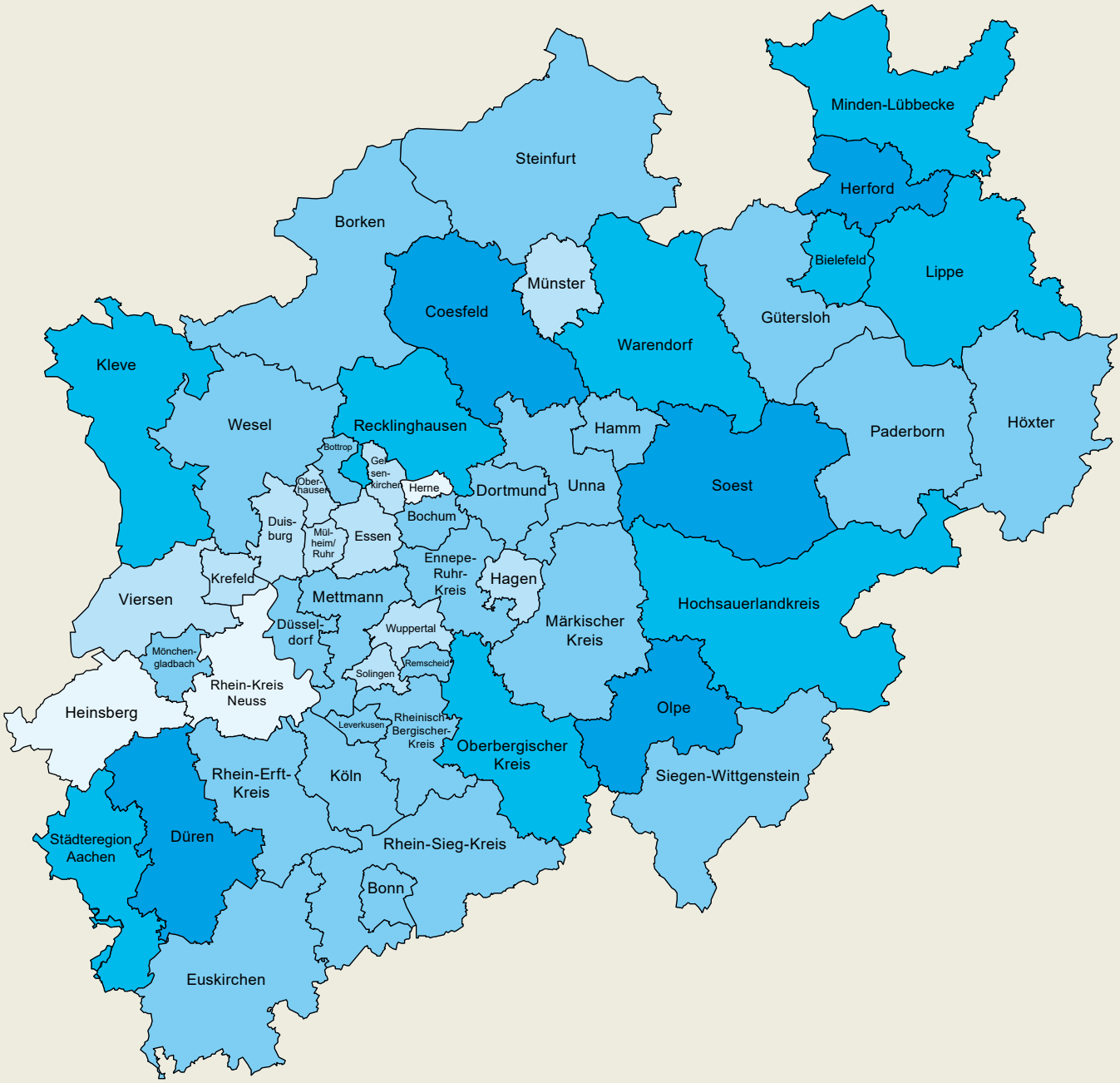
Höchste 10 Jungenanteile an den Abgänger(inne)n mit Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Kreisen und kreisfreien Städten in Prozent



Niedrigste 10 Jungenanteile an den Abgänger(inne)n mit Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Kreisen und kreisfreien Städten in Prozent



Jungenanteil an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hauptschulabschluss aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017



Jungenanteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 54 (3)
- 54 bis unter 57 (11)
- 57 bis unter 60 (25)
- 60 bis unter 63 (9)
- 63 und mehr (5)

Minimum: 51,9 (Herne)
Landesdurchschnitt: 59,0
Maximum: 66,1 (Kreis Olpe)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

2.3 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Jungen 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.

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahr 2012 und 2017).

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

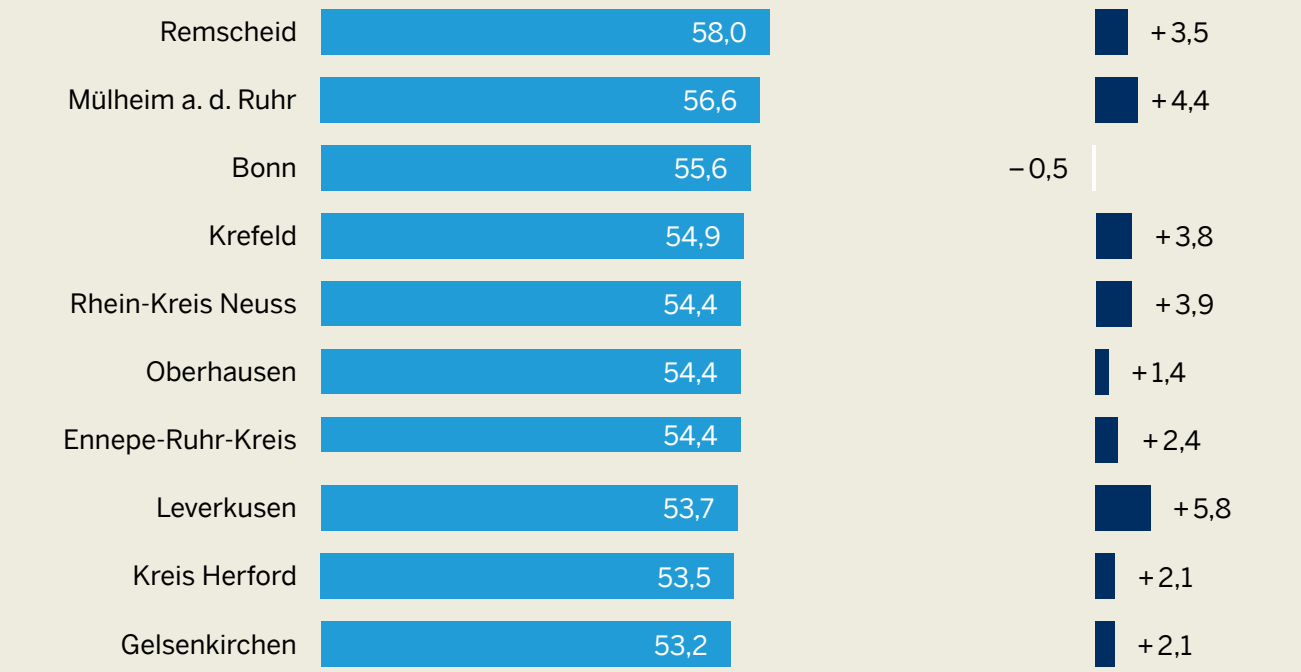
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wahl der weiterführenden Schule,
- geschlechtsspezifische Unterschiede beim Schulerfolg,
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Bildungszielen mit Blick auf die mögliche Berufswahl.

Abgängerinnen und Abgänger mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht

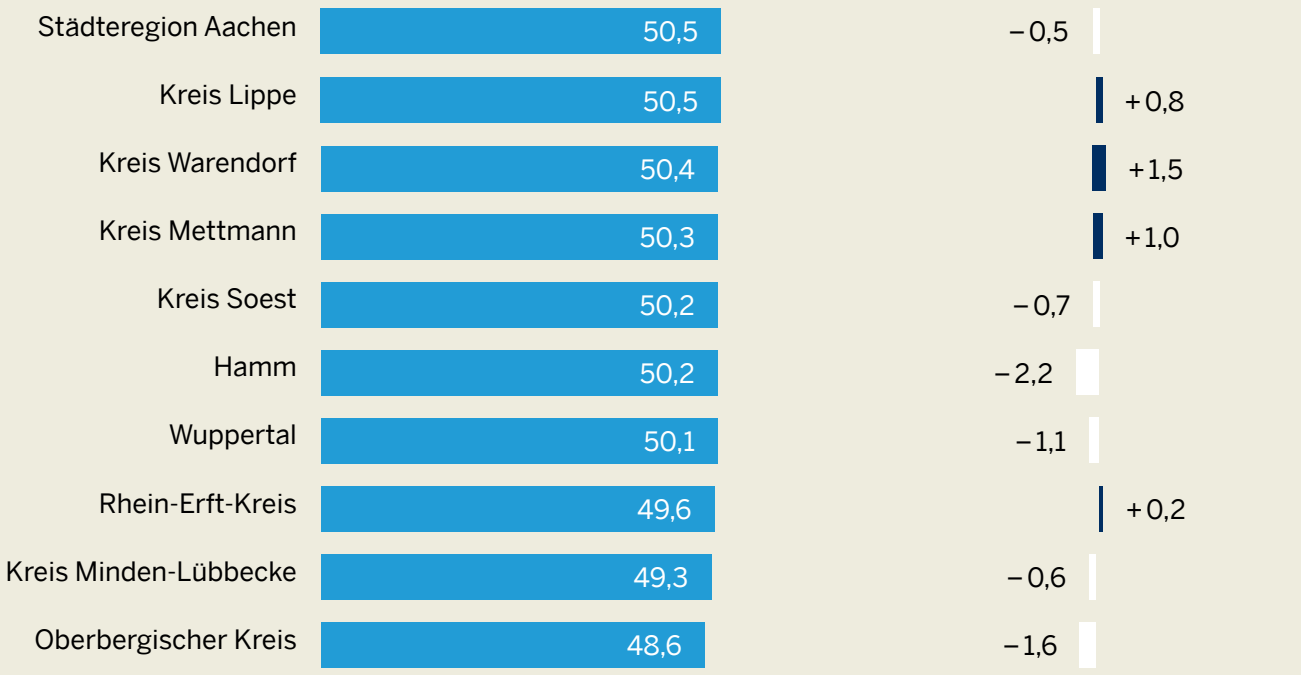
Von den 74.229 Jugendlichen, die 2017 in Nordrhein-Westfalen die allgemeinbildende Schule mit der Fachoberschulreife verlassen haben, waren 51,7 Prozent bzw. 38.410 Personen männlich. Damit ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern im mittleren Segment wie schon im Jahr 2012 nahe an einer Gleichverteilung (2012: 51,0 Prozent). Der niedrigste Jungenanteil war 2017 mit 48,6 Prozent im Oberbergischen Kreis und der höchste in der kreisfreien Stadt Remscheid mit 58,0 Prozent zu verzeichnen.

Im Jahr 2017 haben weniger Mädchen und Jungen die allgemeinbildende Schule mit mittlerer Reife verlassen als im Jahr 2012. Ihr Anteil an allen Abgängerinnen und Abgängern (2017: 197.235) sank im betrachteten Zeitraum um 0,7 Prozentpunkte sowohl bei den Mädchen (auf 36,9 Prozent in 2017) als auch bei den Jungen (auf 38,3 Prozent in 2017).

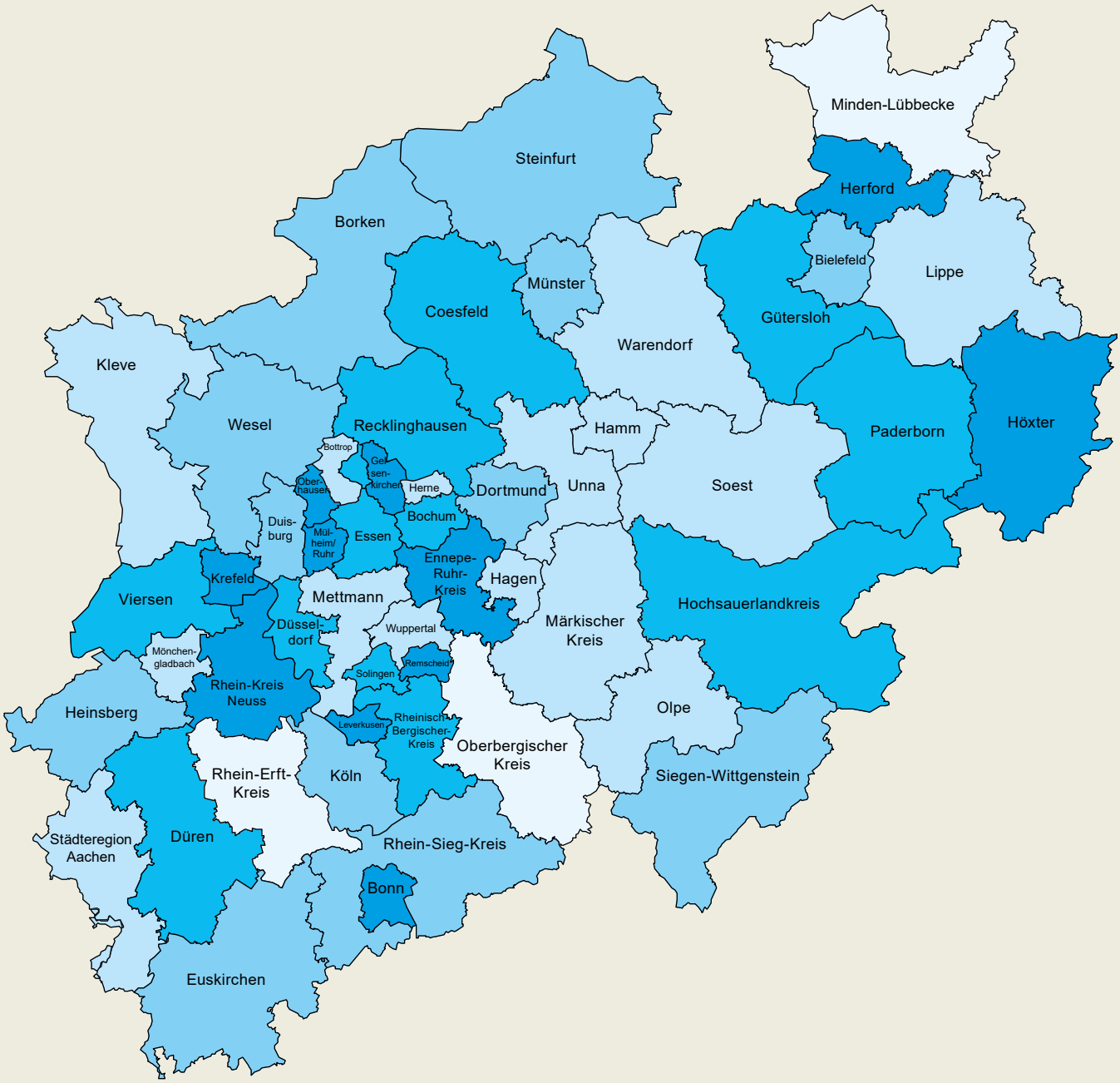
10 höchste Jungenanteile an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Kreisen und kreisfreien Städten in Prozent



10 niedrigste Jungenanteile an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Kreisen und kreisfreien Städten in Prozent



Jungenanteil an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachoberschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017



Minimum: 48,6 (Oberbergischer Kreis)
Landesdurchschnitt: 51,7
Maximum: 58,0 (Remscheid)

Jungenanteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 50 (3)
- 50 bis unter 51 (15)
- 51 bis unter 52 (12)
- 52 bis unter 53 (12)
- 53 und mehr (11)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

2.4 Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Jungen an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit Hochschulreife (auch einer fachgebundenen Hochschulreife) aus öffentlichen oder privaten allgemeinbildenden Schulen abgeht (inkl. Förderschulen und Weiterbildungskollegs).

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahr 2012 und 2017).

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

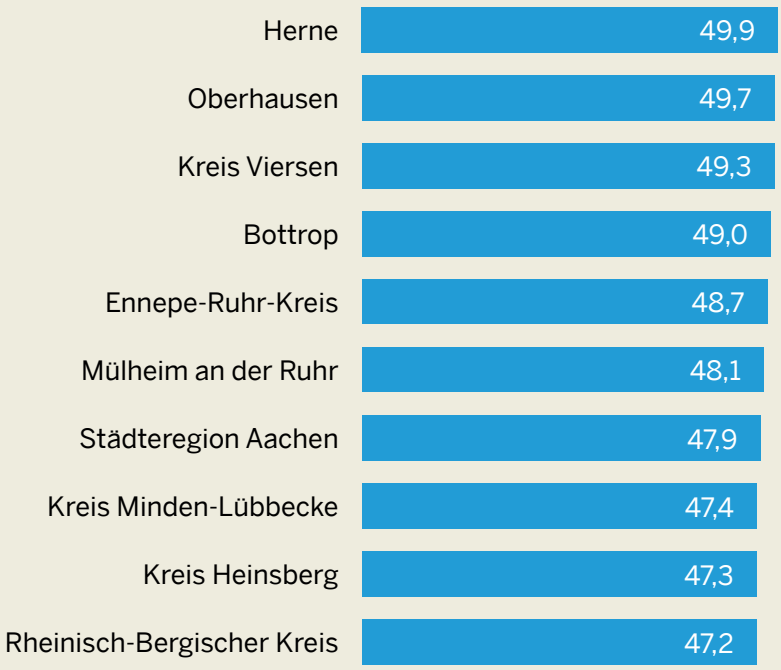
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wahl der weiterführenden Schule,
- geschlechtsspezifische Unterschiede beim Schulerfolg,
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Bildungszielen mit Blick auf die mögliche Berufswahl.

Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht

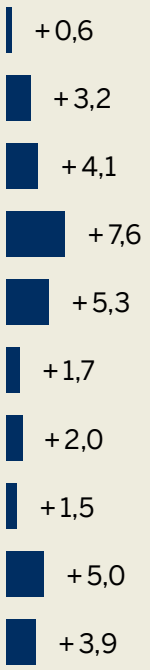
Weniger Jungen als Mädchen erzielen die Hochschulreife an allgemeinbildenden Schulen: Von den 76.038 Jugendlichen, die in 2017 in Nordrhein-Westfalen die allgemeine Hochschulreife erlangt haben, waren 45,3 Prozent bzw. 34.423 Personen männlich. 2012 betrug dieser Anteil 44,7 Prozent. In allen Kreisen und kreisfreien Städten haben mehr Mädchen als Jungen die Hochschulreife erreicht: Der höchste Jungenanteil war 2017 mit 49,9 Prozent in Herne und der niedrigste im Kreis Höxter mit 41,4 Prozent zu verzeichnen.

Der Anteil derer mit Hochschulreife an allen Abgängerinnen und Abgängern (2017: 197.235) fällt bei den Mädchen deutlich höher aus (42,9 Prozent in 2017) als bei den Jungen (34,3 Prozent in 2017) und ist zudem bei den Mädchen gegenüber 2012 stärker gestiegen (+2,2 Prozentpunkte) als bei den Jungen (+1,5 Prozentpunkte).

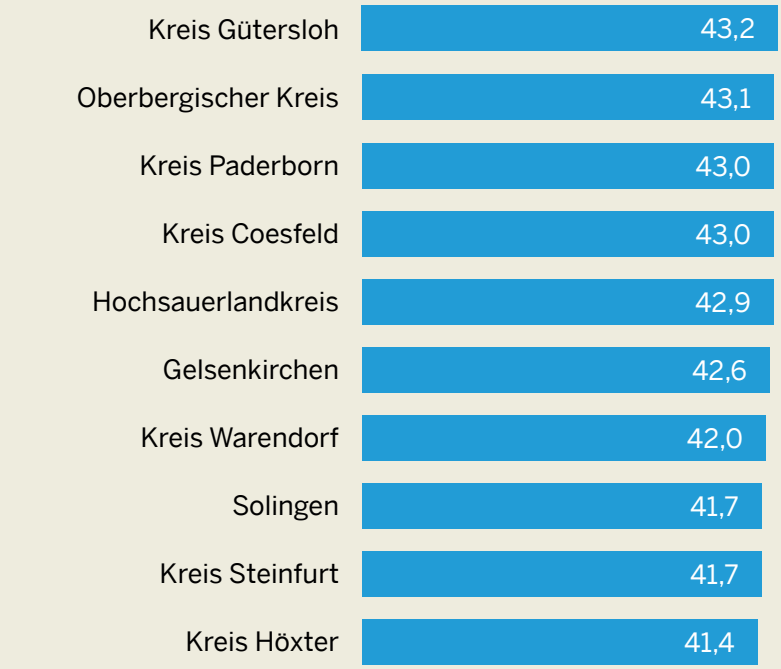
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Jungenanteilen an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



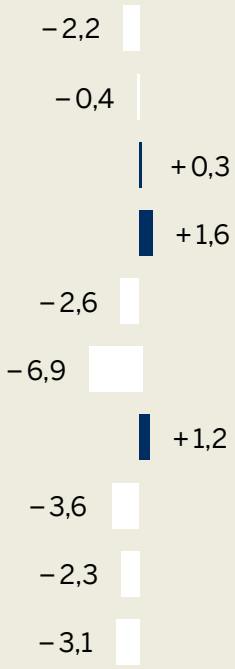
Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



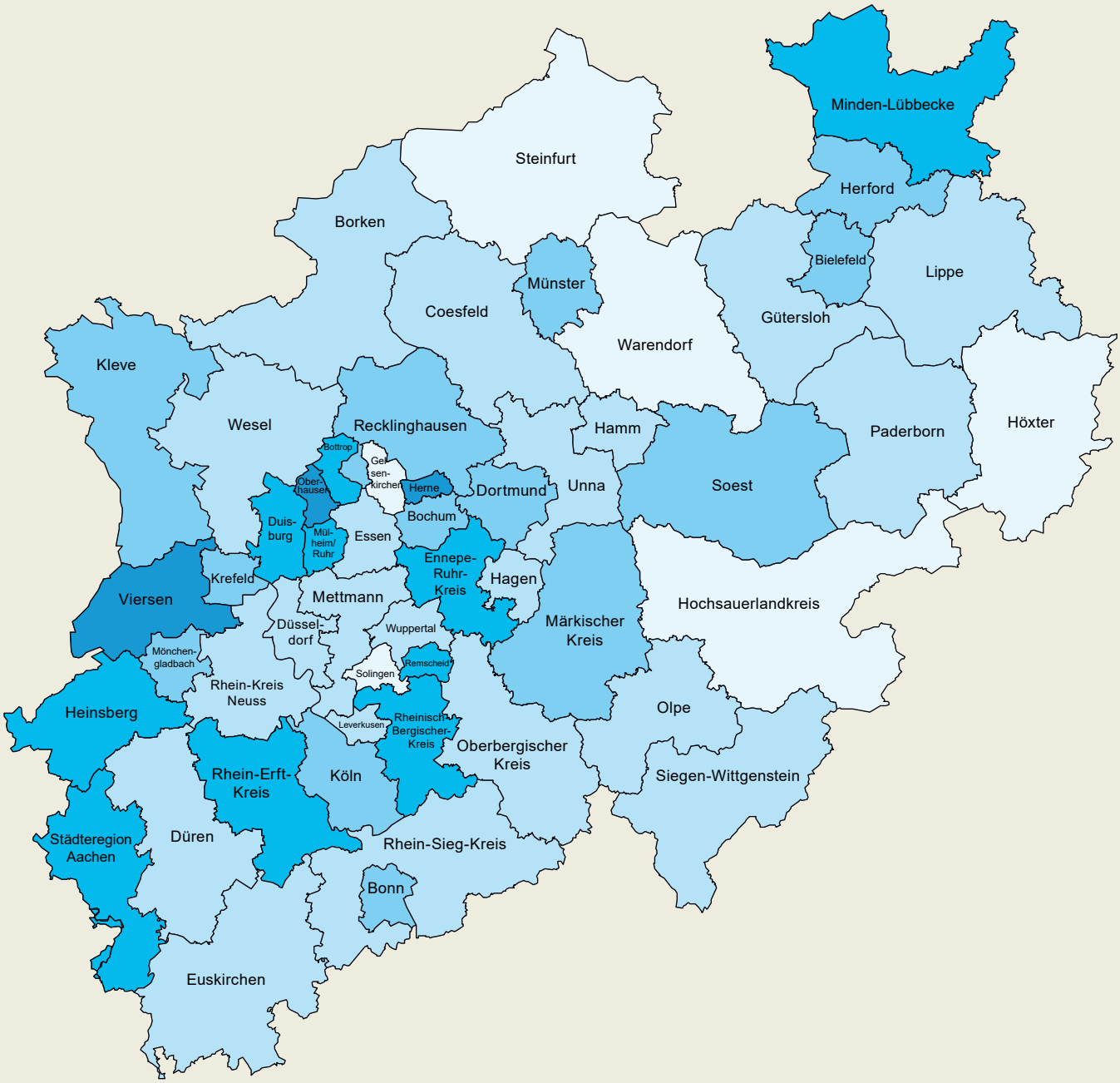
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Jungenanteilen an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



Jungenanteil an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017



Minimum: 41,4 (Kreis Höxter)
Landesdurchschnitt: 45,3
Maximum: 49,9 (Herne)

Jungenanteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 43 (6)
- 43 bis unter 45 (21)
- 45 bis unter 47 (13)
- 47 bis unter 49 (10)
- 49 und mehr (3)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

2.5 Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus berufsbildenden Schulen

Definition	Prozentualer Anteil von Männern an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus berufsbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit der Hochschulreife (auch einer fachgebundenen Hochschulreife) aus öffentlichen oder privaten berufsbildenden Schulen abgeht. Auf Grund geringer Fallzahlen können auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte gegenüber dem Vergleichsjahr hohe Abweichungen auftreten.

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der berufsbildenden Schulen (Abgangsjahr 2012 und 2017).

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

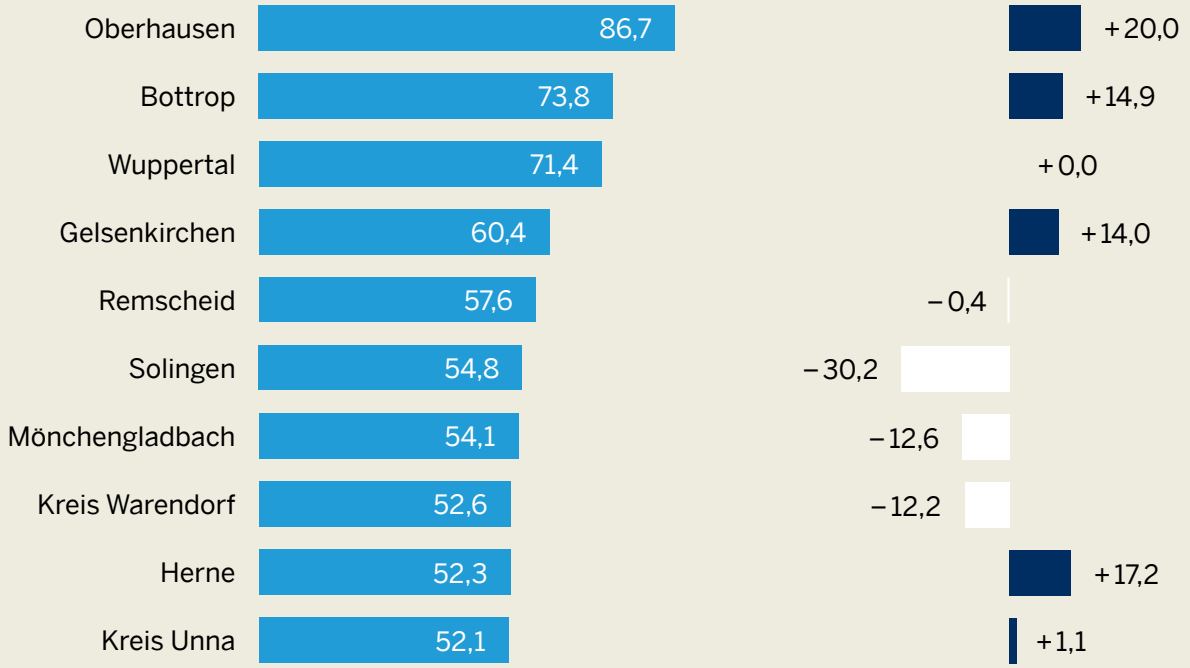
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wahl der weiterführenden Schule,
- geschlechtsspezifische Unterschiede beim Schulerfolg,
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Bildungszielen mit Blick auf die mögliche Berufswahl.

Abgängerinnen und Abgänger mit Hochschulreife aus berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht

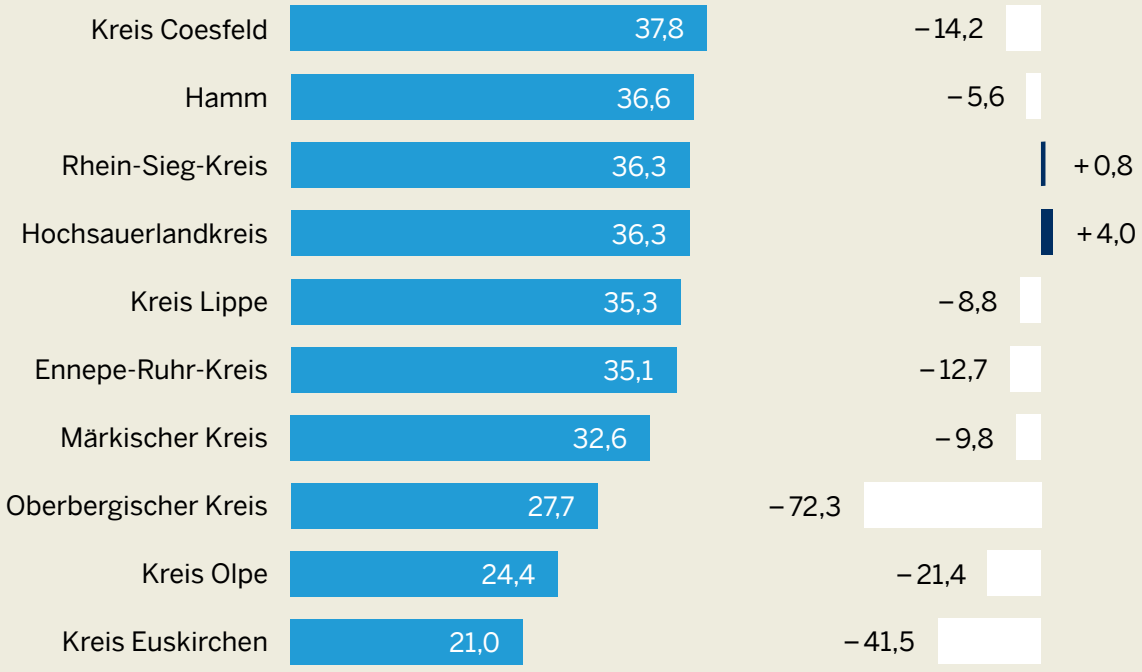
Auch an berufsbildenden Schulen erzielen weniger Schüler als Schülerinnen die Hochschulreife: Von den 10.593 Personen, die im Abgangsjahr 2017 in Nordrhein-Westfalen nachträglich die Hochschulreife (einschl. fachgebundener Hochschulreife) an einer berufsbildenden Schule erworben haben, waren 44,4 Prozent bzw. 4.705 männlich. Gegenüber 2012 bedeutet dies einen Rückgang um 2,8 Prozentpunkte. Bei diesem Indikator gibt es sehr deutliche regionale Unterschiede: Der höchste Männeranteil war 2017 mit 86,7 Prozent in Oberhausen und der niedrigste im Kreis Euskirchen mit 21,0 Prozent zu verzeichnen.

Die Zahl derer, die nachträglich an berufsbildenden Schulen die Hochschulreife erzielt haben, ist von 2012 auf 2017 sowohl bei den Männern (+741) als auch bei den Frauen (+1.451) gestiegen.

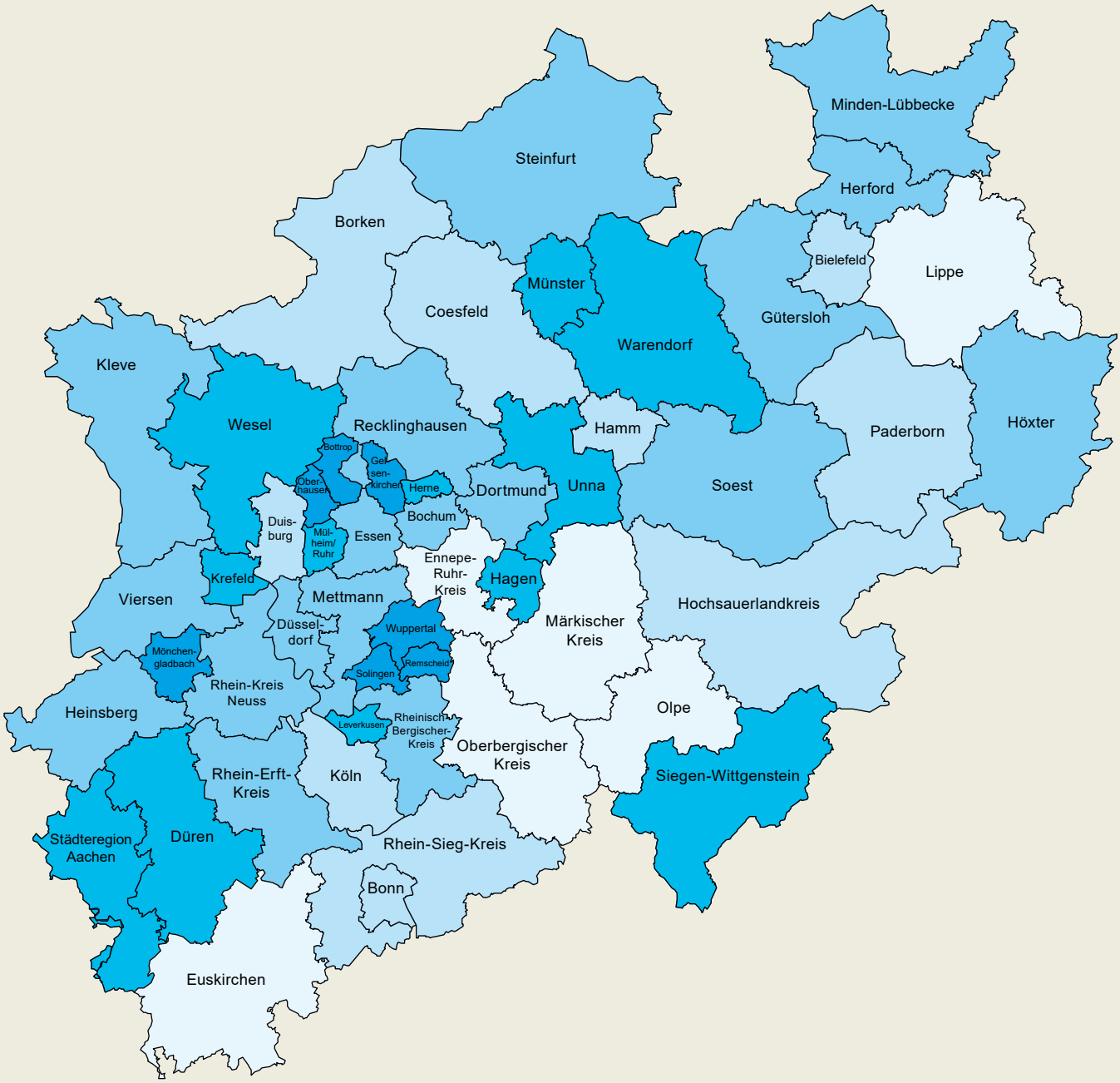
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Männeranteilen an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Männeranteilen an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Männeranteil an den Abgängerinnen und Abgängern mit Hochschulreife aus berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017



Männeranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 36 (6)
- 36 bis unter 42 (10)
- 42 bis unter 48 (18)
- 48 bis unter 54 (12)
- 54 und mehr (7)

Minimum: 21,0 (Kreis Euskirchen)
Landesdurchschnitt: 44,4
Maximum: 86,7 (Oberhausen)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

2.6 Abgängerinnen und Abgänger mit Fachhochschulreife aus berufsbildenden Schulen

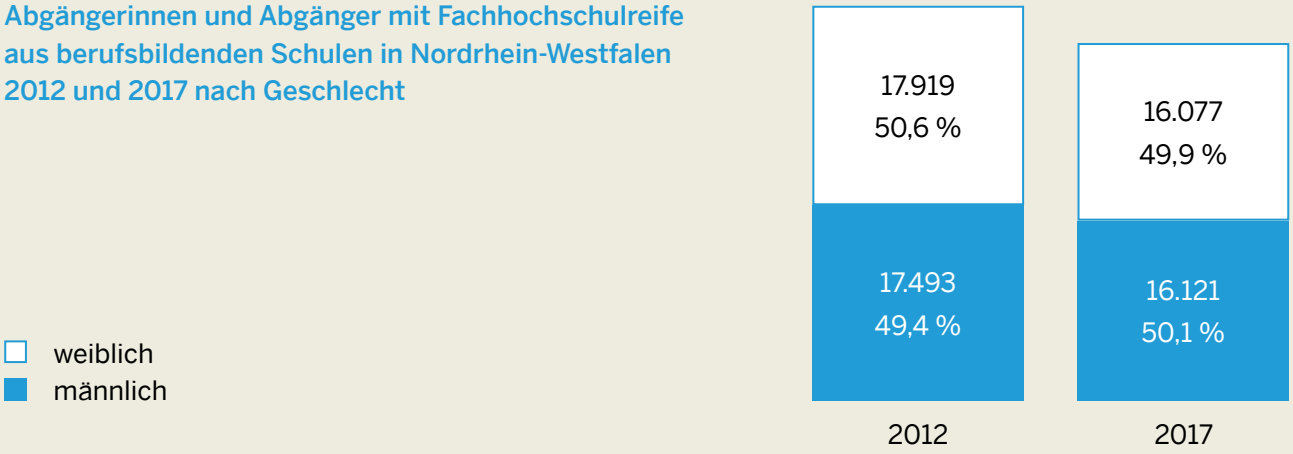
Definition	Prozentualer Anteil von Männern an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachhochschulreife aus berufsbildenden Schulen.
Methodische Hinweise	Erfasst wird, wer mit Fachhochschulreife aus öffentlichen oder privaten berufsbildenden Schulen abgeht. Gezählt werden alle Personen, die den schulischen Teil der Fachhochschulreife absolviert haben, unabhängig davon, ob der berufsbezogene Teil der Fachhochschulreife bereits erworben wurde.

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der berufsbildenden Schulen (Abgangsjahr 2012 und 2017).

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

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

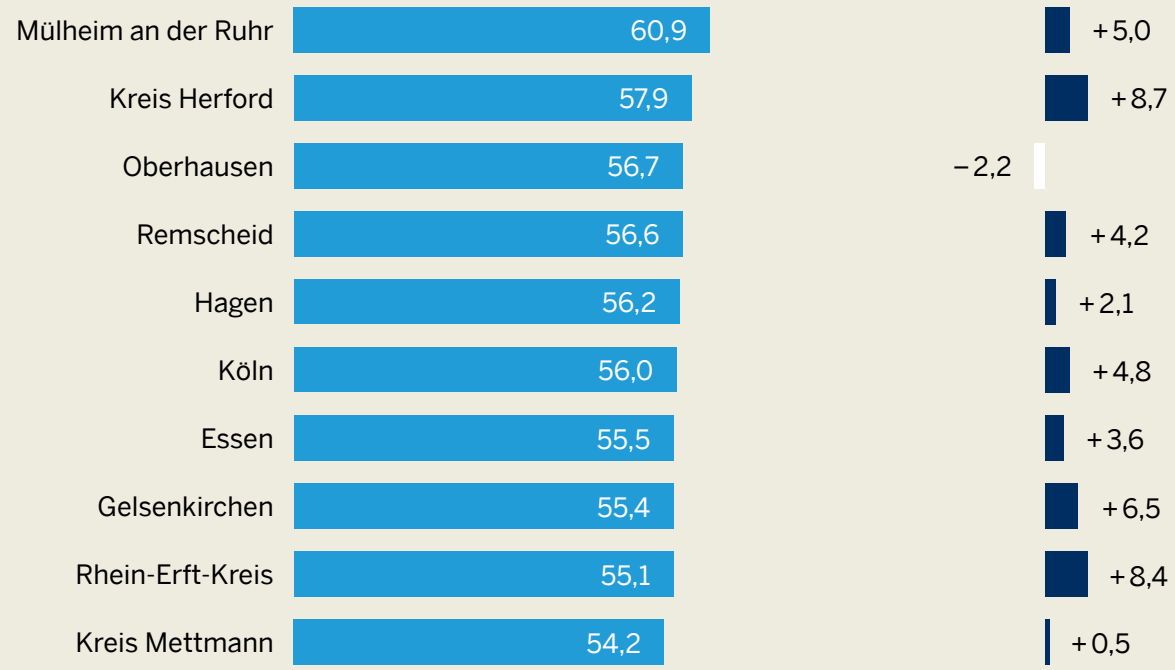
Abgängerinnen und Abgänger mit Fachhochschulreife aus berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht



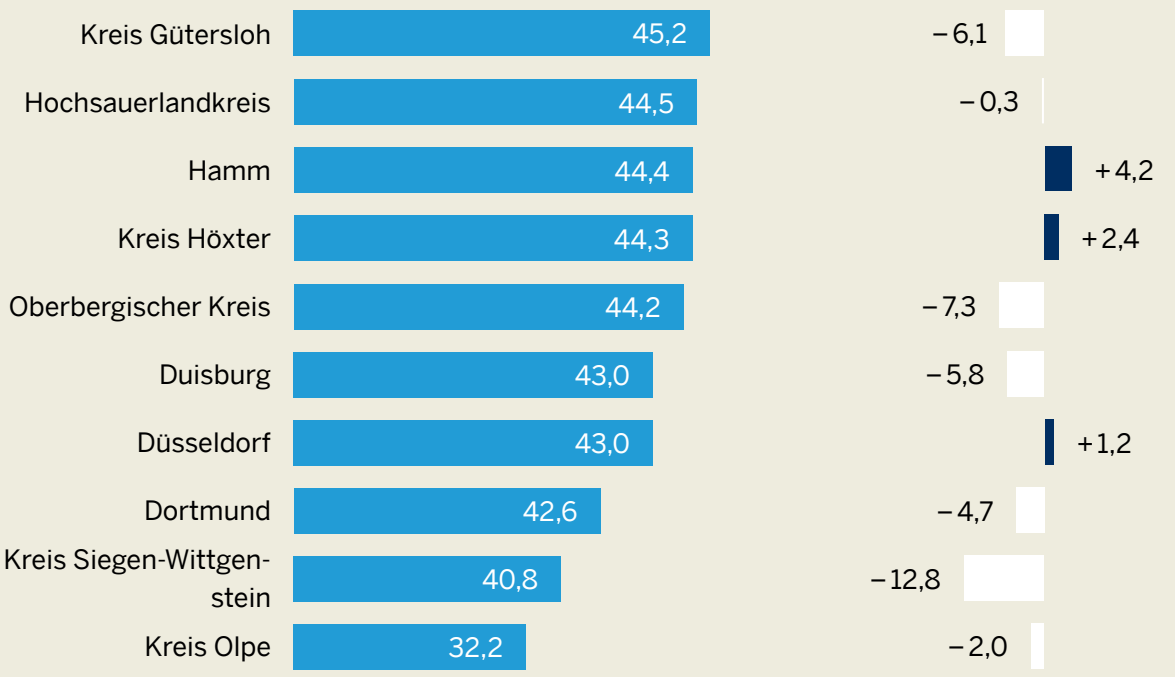
Die Fachhochschulreife wird an berufsbildenden Schulen fast gleich häufig von Schülerinnen und Schülern erreicht: Von den 32.198 Personen (43,9 Prozent), die im Abgangsjahr 2017 in Nordrhein-Westfalen nachträglich die Fachhochschulreife an einer berufsbildenden Schule erworben haben, war etwa die Hälfte (50,1 Prozent bzw. 16.121 Personen) männlich. 2012 betrug der Männeranteil 49,4 Prozent. Der höchste Männeranteil war 2017 mit 60,9 Prozent in Mülheim an der Ruhr und der niedrigste im Kreis Olpe mit 32,2 Prozent zu verzeichnen.

Die Zahl der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, die die Fachhochschulreife nachträglich an einer berufsbildenden Schule erworben haben, sank im betrachteten Zeitraum sowohl bei den Männern (–1.372) als auch bei den Frauen (–1.842).

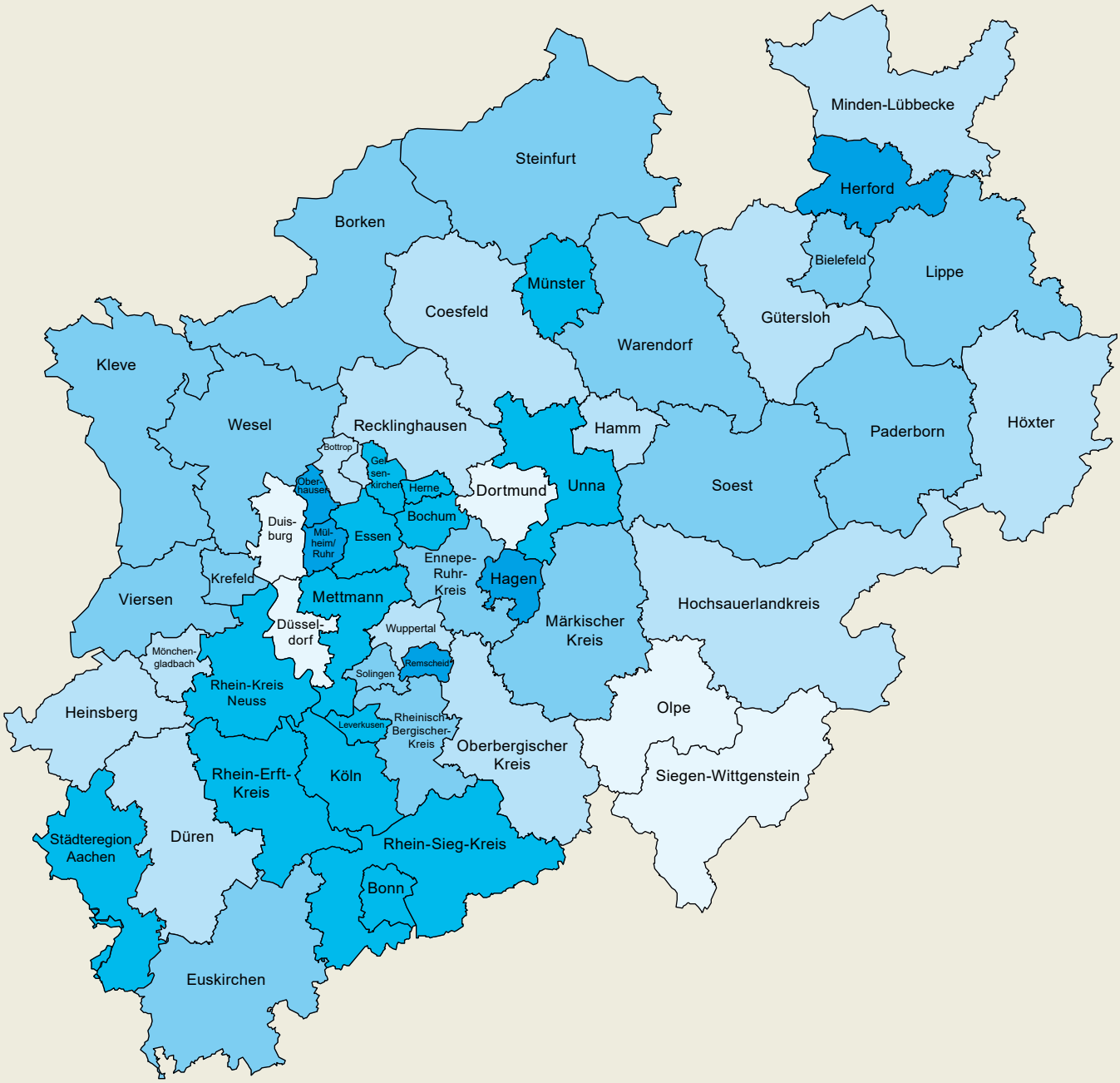
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Männeranteilen an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachhochschulreife aus berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Männeranteilen an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachhochschulreife aus berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Männeranteil an den Abgängerinnen und Abgängern mit Fachhochschulreife aus berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017



Männeranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 44 (5)
- 44 bis unter 48 (13)
- 48 bis unter 52 (16)
- 52 bis unter 56 (14)
- 56 und mehr (5)

Minimum: 32,2 (Kreis Olpe)
Landesdurchschnitt: 50,1
Maximum: 60,9 (Mülheim an der Ruhr)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

2.7 Berufswahl: Top 10 der Ausbildungsberufe

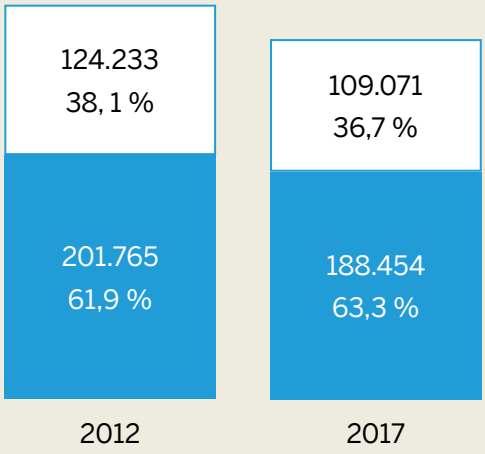
Definition	Die 10 Ausbildungsberufe mit der größten Anzahl weiblicher bzw. männlicher Auszubildender im dualen System.
Methodische Hinweise	Dargestellt sind die 10 Ausbildungsberufe mit den meisten weiblichen Auszubildenden und die 10 Ausbildungsberufe mit den meisten männlichen Auszubildenden. Stichtag ist jeweils der 31.12. eines Jahres. Aus Datenschutzgründen werden alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

Datenquelle: IT.NRW, Berufsbildungsstatistik (Erhebung 2012 und 2017).

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

- geschlechtsspezifisches Verhalten bei der Berufswahl nach wahrgenommener Attraktivität von Berufen bzw. branchenspezifischen Betriebskulturen,
- geschlechtsspezifische Auswahl bei der Besetzung von Ausbildungsstellen,
- die geschlechtsspezifische 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 2012 und 2017 nach Geschlecht



Im dualen System werden mehr Männer als Frauen ausgebildet: Zum Jahresende 2017 waren insgesamt 297.525 Auszubildende bei den Kammern in Nordrhein-Westfalen registriert. Der Frauenanteil lag bei 36,7 Prozent und damit niedriger als zum Jahresende 2012 (–1,4 Prozentpunkte). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der weiblichen Auszubildenden im dualen System deutlicher sank als die der männlichen.

Weibliche Auszubildende sind besonders stark in kaufmännischen Berufen und Dienstleistungsberufen vertreten. Das Ranking der Top 10 Ausbildungsberufe wird 2017 bei den Frauen von der Kauffrau für Büromanagement (11.823) angeführt, gefolgt von der medizinischen Fachangestellten (10.083), der zahnmedizinischen Fachangestellten (7.164) und der Industriekauffrau (7.083). Frauen absolvieren zu mehr als der Hälfte (55,9 Prozent) ihre Ausbildung in einem der Top 10 Ausbildungsberufe.

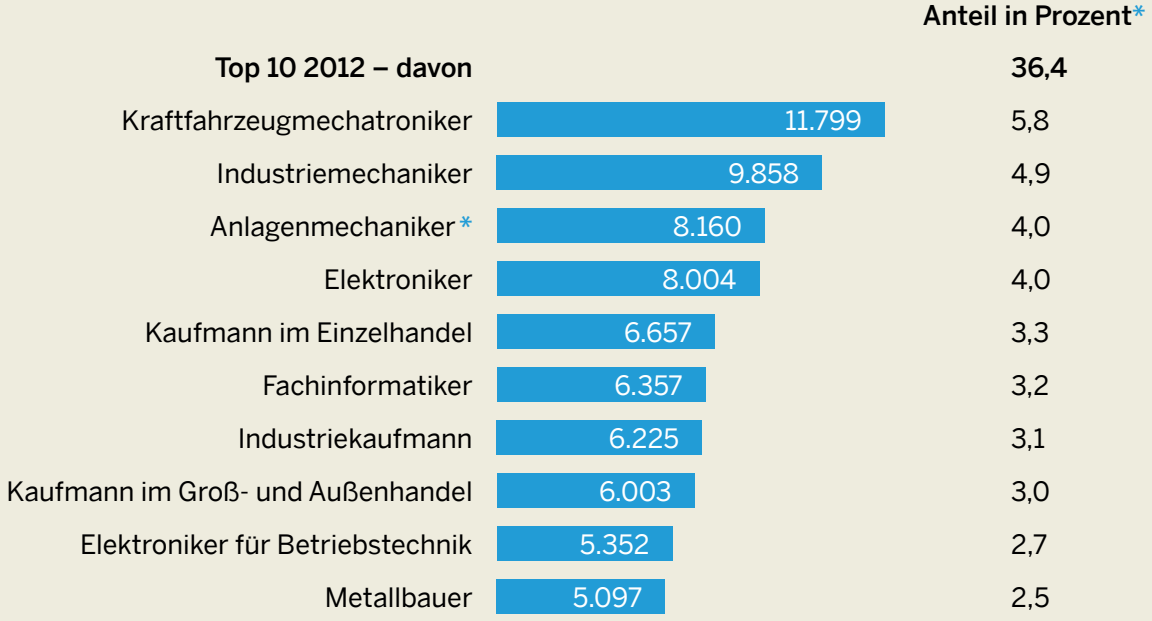
Top 10 der Ausbildungsberufe – Frauen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017

* Anteil an allen weiblichen Auszubildenden im dualen System. Abweichungen in den Summen ergeben sich aus Rundungen der Einzelwerte. – ** Der neue Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement fasst ab 2014 die bisherigen Berufsbilder der Bürokaufleute, der Kaufleute und Fachangestellten für Bürokommunikation zusammen.

Die Konzentration der männlichen Auszubildenden auf »ihre« Top 10 Ausbildungsberufe ist weniger ausgeprägt als bei den Frauen. 39 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 2017 (wie auch 2012) der Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker (12.582), gefolgt vom Elektroniker (8.631), Industriemechaniker (8.229) und dem Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (7.917).

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 68,7 Prozent, Industriekaufleute (Frauenanteil: 53,8 Prozent), Kaufleute im Einzelhandel (Frauenanteil: 50,2 Prozent) und Kaufleute im Groß- und Außenhandel (Frauenanteil: 38,7 Prozent).

Top 10 der Ausbildungsberufe – Männer in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017



* Anteil an allen männlichen Auszubildenden im dualen System. Abweichungen in den Summen ergeben sich aus Rundungen der Einzelwerte. – ** für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

2.8 Berufswahl: Auszubildende nach Berufsbereichen

Definition	Prozentualer Anteil von Frauen an den Schülerinnen und Schülern beruflicher Schulen nach Berufssegmenten.
Methodische Hinweise	Dargestellt werden die Frauenanteile 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)«. Zur Zuordnung zu den »MINT«-Berufsbereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) vgl. die Aggregatbeschreibung »MINT«-Berufe der Bundesagentur für Arbeit (Stand Dezember 2017).

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der beruflichen Schulen (Schuljahre 2012/13 und 2017/18); Statistik der Schulen des Gesundheitswesens (2012 und 2017 jeweils zum Stand 15.10.).

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

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

Im Jahr 2017 besuchten 439.747 Männer und Frauen eine berufliche Schule mit dem Ziel, einen Ausbildungsberuf zu erlernen. Der Frauenanteil lag bei 44,2 Prozent und damit niedriger als im Jahr 2012 (–0,9 Prozentpunkte).

Die Berufssegmente »Gesundheitsberufe« sowie »soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe« sind klar weiblich dominiert: 90,6 Prozent derer, die einen Gesundheitsberuf im dualen System bzw. an einer beruflichen Schule erlernen und 76,7 Prozent der Schülerinnen und Schüler der Schulen des Gesundheitswesens waren 2017 weiblich. Bei den »sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen« betrug der Frauenanteil 77,2 Prozent. Auch bei den Auszubildenden in den Berufssegmenten »unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe« und »Berufe in der Unternehmensführung und -organisation« waren Frauen mit über 60 Prozent in der Mehrheit.

Bei den Handelsberufen und den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen war das Geschlechterverhältnis bei den Auszubildenden mit Frauenanteilen nahe 50 Prozent fast ausgeglichen. Alle anderen Berufsbereiche sind deutlich männlich dominiert.

Frauenanteil an den Schülerinnen und Schülern an beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Berufssegmenten in Prozent

Die geringsten Frauenanteile fanden sich 2017 in den Berufssegmenten »Fertigungstechnische Berufe« (5,4 Prozent) sowie »Bau- und Ausbauberufe« (5,7 Prozent). In beiden Bereichen sind die Frauenanteile gegenüber 2012 leicht gestiegen. Der deutlichste Anstieg des Frauenanteils war bei den Fertigungsberufen (+0,7 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 (11,1 Prozent). Gegenüber 2012 ist der Frauenanteil um 0,3 Prozentpunkte gestiegen.

Die stärksten Rückgänge des Frauenanteils waren bei den Auszubildenden in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (–8,0 Prozentpunkte) und bei den Handelsberufen (–5,3 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

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 (Haupthörerstatus im 1. Studiengang) nach Studienbereichen in den jeweiligen Wintersemestern. Die Studienbereiche im WS 2012/13 wurden nach aktualisierter Fächersystematik des WS 2017/18 abgegrenzt.

Datenquelle: IT.NRW, Hochschulstatistik jeweils Wintersemester 2012/13 und 2017/18.

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

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

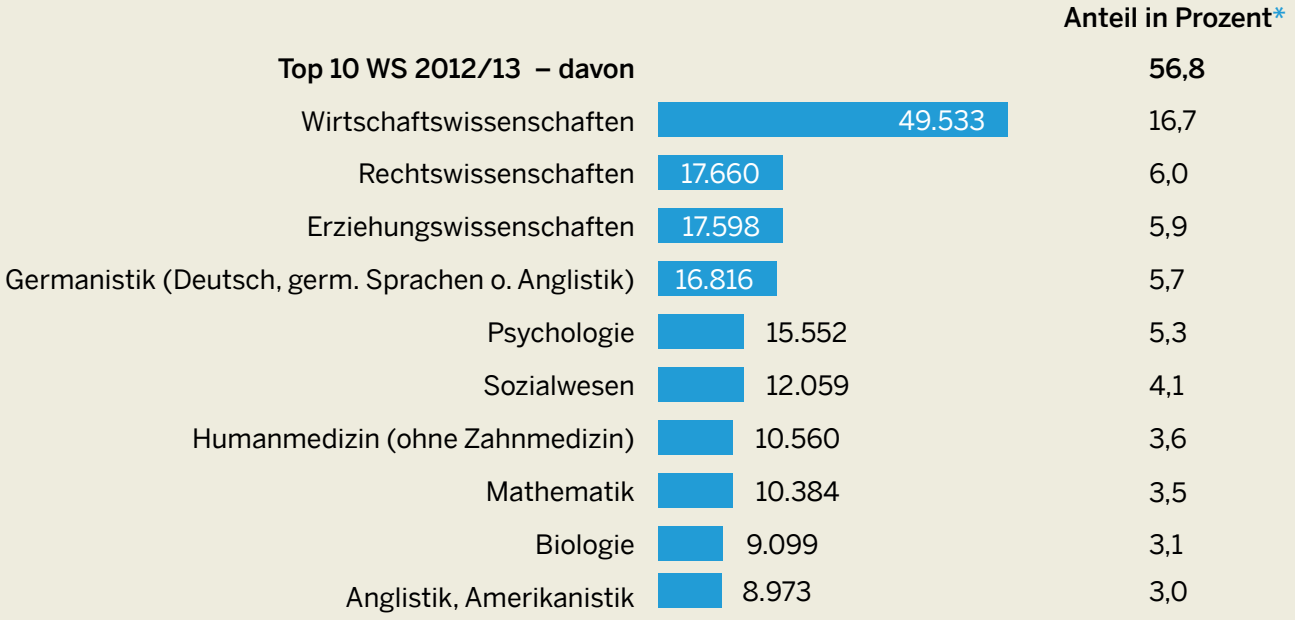
Studierende in Nordrhein-Westfalen zum WS 2012/13 und WS 2017/18 nach Geschlecht

Zum Wintersemester (WS) 2017/18 waren 763.765 Studierende in den nordrhein-westfälischen Hochschulen eingeschrieben und damit 126.999 mehr als im Wintersemester 2012/13 (636.766). Sowohl Frauen als auch Männer beginnen häufiger ein Studium. Die Zahl der weiblichen Studierenden stieg etwas deutlicher an, so dass der Anteil der Frauen an allen Studierenden zum WS 2017/18 mit 47,8 Prozent höher ausfiel als zum WS 2012/13 (+1,3 Prozentpunkte).

Am häufigsten belegten Frauen im Wintersemester 2017/18 ein Studium im Studienbereich »Wirtschaftswissenschaften« (59.070), gefolgt vom Studienbereich »Rechtswissenschaften« (21.502) und »Psychologie« (20.736). Gegenüber dem WS 2012/13 haben sich die ersten beiden Positionen der Top 10 Studienbereiche bei den Frauen nicht verändert.

Mehr als die Hälfte der Studentinnen (55,7 Prozent) belegte einen der zehn beliebtesten Studienbereiche der Frauen. Im WS 2017/18 sind die Studienbereiche »Informatik« und die »Geisteswissenschaften« in die Top 10 der Studienbereiche aufgestiegen. Dafür sind die Bereiche »Mathematik« und »Anglistik, Amerikanistik« nicht mehr in den Top 10 vertreten.

Top 10 Studienbereiche – Frauen in Nordrhein-Westfalen zum WS 2012/13 und WS 2017/18

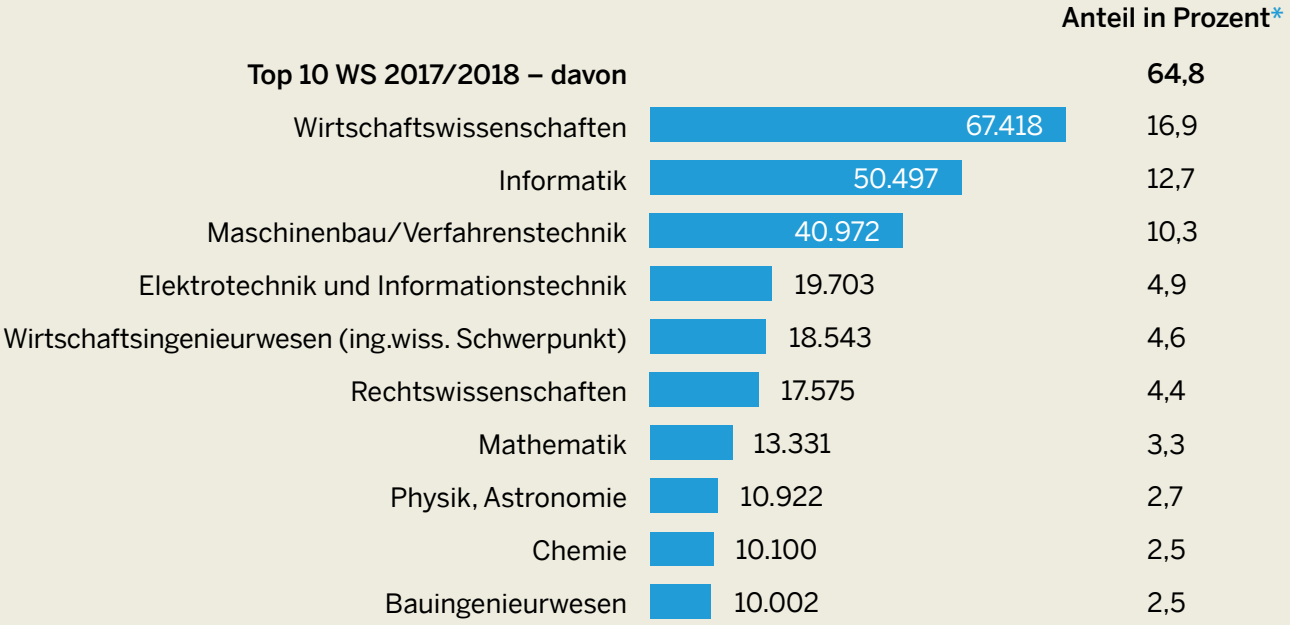


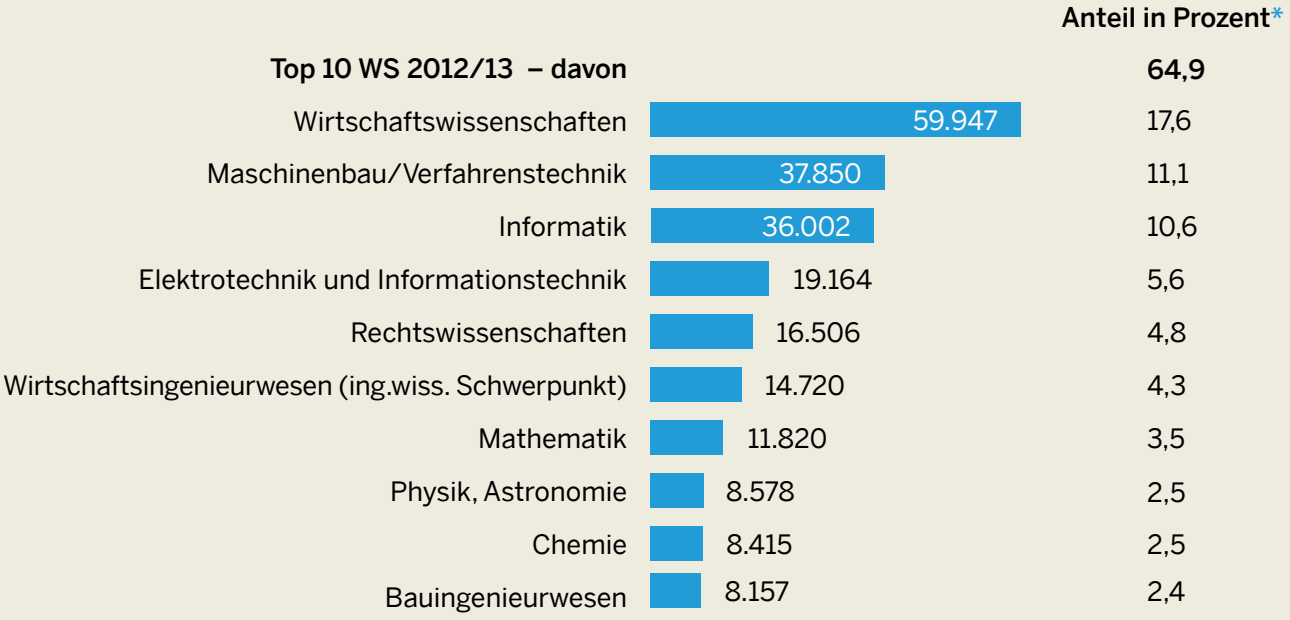
* Anteil an allen weiblichen Studierenden (Haupthörerstatus, 1. Studiengang). Abweichungen in den Summen ergeben sich aus Rundungen der Einzelwerte.

Auch von den Männern wird am häufigsten der Studienbereich » Wirtschaftswissenschaften« (67.418) gewählt, gefolgt von » Informatik« (50.497) und » Maschinenbau/Verfahrenstechnik« (40.972). Männliche Studenten sind stärker auf die Top 10 der Studienbereiche der Männer konzentriert: In diesen studieren zum WS 2017/18 knapp zwei Drittel aller männlichen Studenten (64,8 Prozent). Die Auswahl der Top 10 der Studienbereiche war im WS 2017/18 die gleiche wie vor fünf Jahren.

Drei Studienbereiche gehören sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern zu den Spitzenreitern: Wirtschaftswissenschaften mit einem Frauenanteil von 46,7 Prozent, Rechtswissenschaften (Frauenanteil: 55,0 Prozent) und Informatik (Frauenanteil: 21,6 Prozent).

Top 10 Studienbereiche – Männer in Nordrhein-Westfalen zum WS 2012/13 und WS 2017/18





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

2.10 Studienwahl: MINT-Studiengänge

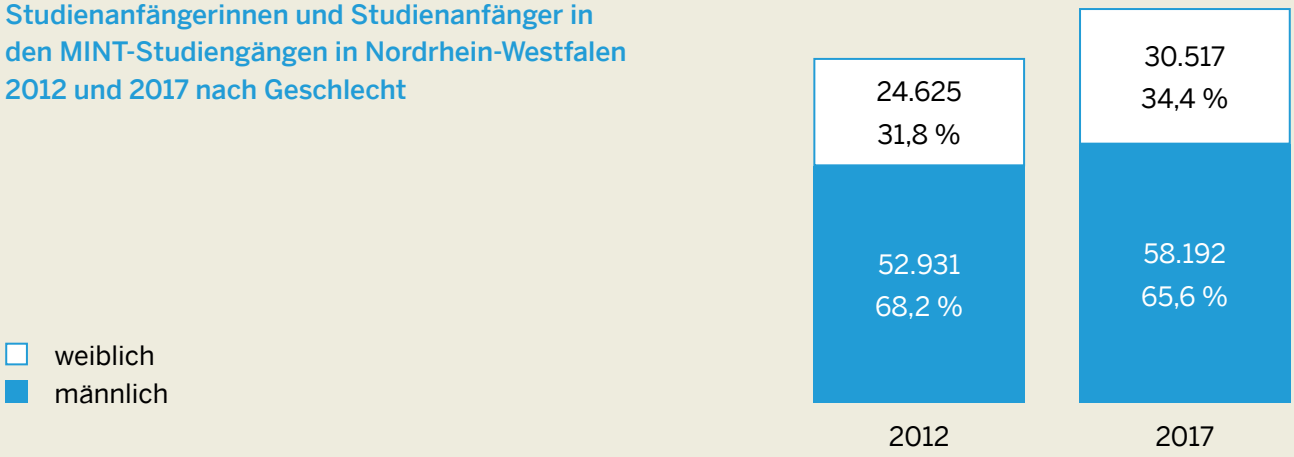
Definition	Prozentualer Anteil der Frauen an den Studierenden in MINT-Studiengängen.
Methodische Hinweise	MINT ist eine Abkürzung für Studiengänge aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Diese werden in der Hochschulstatistik in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften 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 2012/13 und 2017/18, Studienanfängerinnen/Studienanfänger im Studienjahr 2012 und 2017 sowie Prüfungsstatistik 2012 und 2017.

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

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

Studienanfängerinnen und Studienanfänger in den MINT-Studiengängen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht

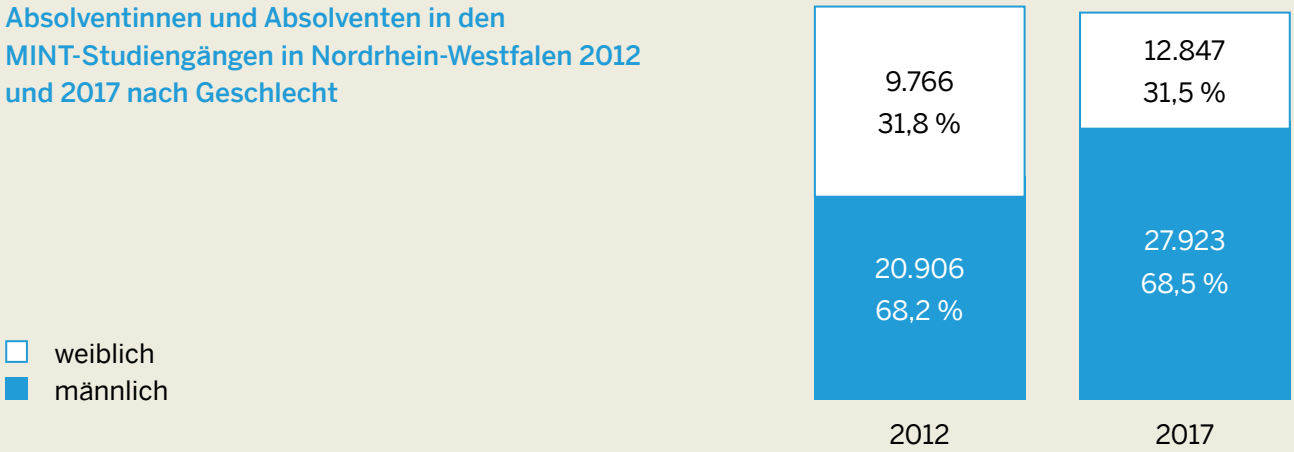


Im Studienjahr 2017 nahmen 88.709 Frauen und Männer in Nordrhein-Westfalen ein Studium in einem der MINT-Studiengänge auf (2012: 77.556). Die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in diesen Fächern stieg gegenüber 2012 um 14,4 Prozentpunkte. Rund ein Drittel (34,4 Prozent) der MINT-Studierenden im ersten Semester waren Frauen. Ihr Anteil wuchs verglichen mit dem Studienjahr 2012 um 2,6 Prozentpunkte.

Studierende in den MINT-Studiengängen in Nordrhein-Westfalen zum WS 2012/13 und WS 2017/18 nach Geschlecht

Zum Wintersemester 2017/18 studierten insgesamt etwa 300.000 Frauen und Männer in MINT-Studiengängen. Im Fünfjahresrückblick hat die Studierendenzahl gegenüber dem WS 2012/13 um 23,6 Prozent zugenommen. Auch hier gab es einen leichten Anstieg bei den weiblichen Studierenden: Im WS 2012/13 lag der Frauenanteil an den Studierenden der MINT-Fächer noch um 2,2 Prozentpunkte niedriger (28,2 Prozent).

Absolventinnen und Absolventen in den MINT-Studiengängen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht



Insgesamt 40.770 Personen haben im Prüfungsjahr 2017 ihr Studium in einem MINT- Studiengang abgeschlossen. Gegenüber dem Prüfungsjahr 2012 bedeutet dies eine deutliche Zunahme um 32,9 Prozent. Der Anteil der Frauen an allen Absolventinnen und Absolventen der MINT-Studiengänge lag im Prüfungsjahr 2017 mit 31,5 Prozent etwa auf gleichem Niveau wie im Prüfungsjahr 2012 (31,8 Prozent).

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. Wird die Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Pflege Pflegebedürftiger) vorrangig von den Frauen geleistet, schränkt dies deren Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung stark ein. Hohe Teilzeitquoten, diskontinuierliche Erwerbsverläufe und damit einhergehende schlechtere Verdienstchancen sind die Folge. Die Höhe des eigenen Erwerbseinkommens ist aber 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

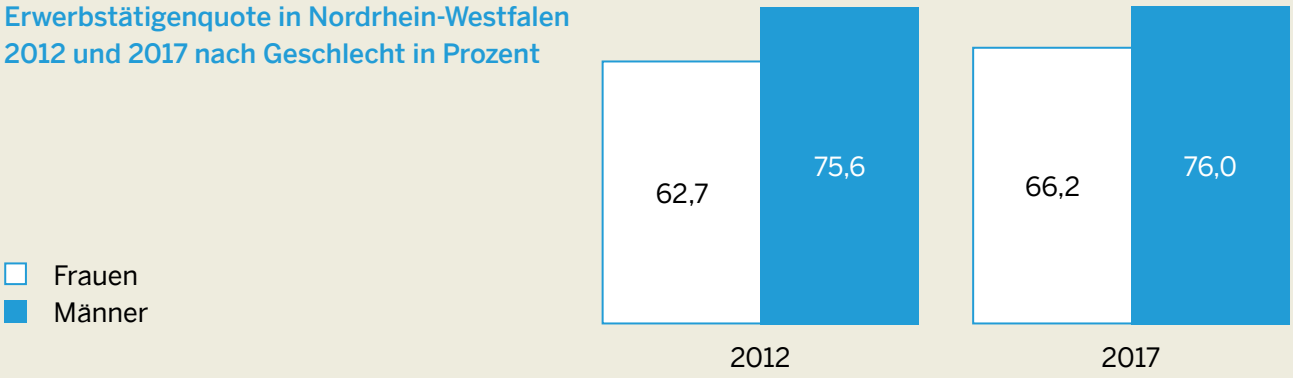
Definition	Prozentualer Anteil der aktiv Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Geschlecht und Kindern im Haushalt (Erwerbstätigenquote).
Methodische Hinweise	Erwerbstätige sind Personen, die in der Berichtswoche zumindest eine Stunde als abhängig Erwerbstätige (unabhängig 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.

Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2012 und 2017.

Der Indikator zeigt Unterschiede im Anteil der aktiv erwerbstätigen Personen nach Geschlecht und dem Vorhandensein minderjähriger Kinder im Haushalt. Er gibt Hinweise auf:

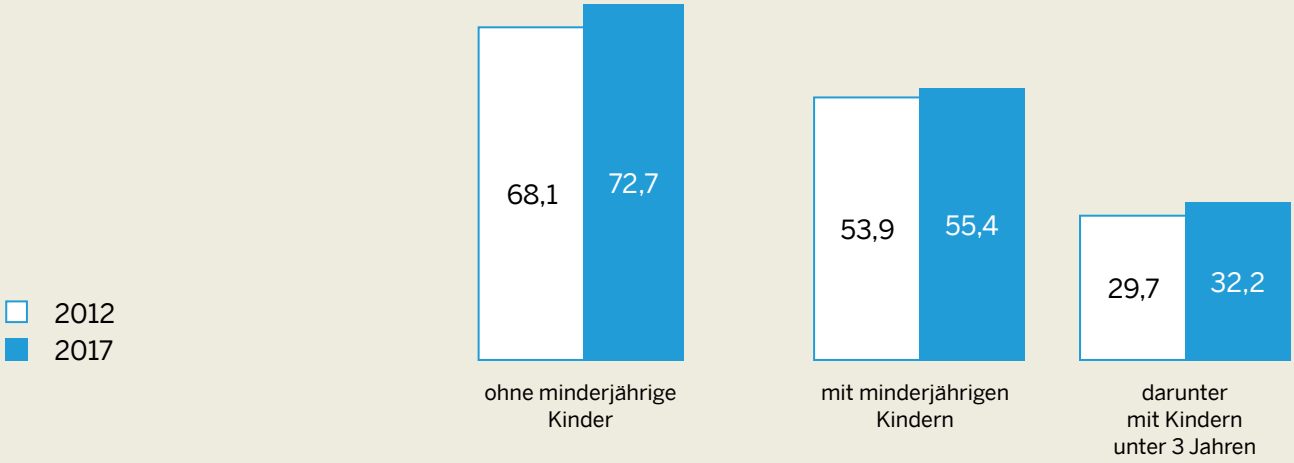
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Erwerbsorientierung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt,
- die Qualität der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- die Verbreitung traditioneller Arbeitsteilung in Familien mit (kleinen) Kindern,
- Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg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

Erwerbstätigenquote in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht in Prozent



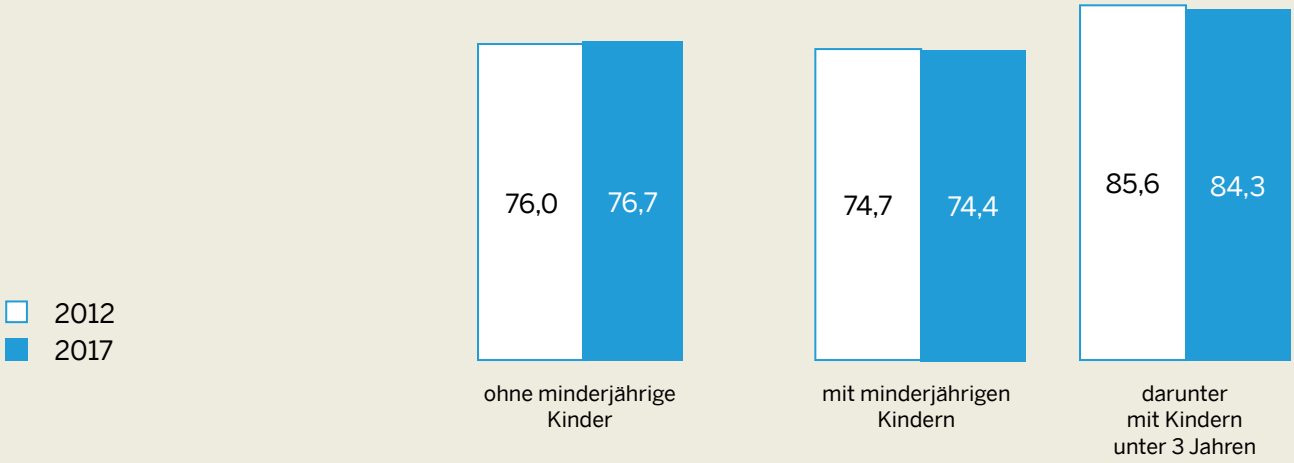
Im Jahr 2017 waren 66,2 Prozent der Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren erwerbstätig, bei den Männern traf dies auf 76,0 Prozent zu. Der Abstand zwischen den Erwerbstätigenquoten der Frauen und Männer hat sich gegenüber 2012 verringert, denn die Erwerbstätigenquote der Frauen ist deutlicher gestiegen (+3,5 Prozentpunkte) als die der Männer (+0,4 Prozentpunkte).

Erwerbstätigenquote von Frauen ohne und mit minderjährigen Kindern im Haushalt in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 in Prozent



Frauen mit minderjährigen Kindern waren im Jahr 2017 zu 55,4 Prozent erwerbstätig und damit zu einem deutlich geringeren Anteil als Frauen, bei denen keine minderjährigen Kinder im Haushalt leben (72,7 Prozent). Leben Kinder im Alter von unter 3 Jahren im Haushalt, fällt die Erwerbstätigenquote der Frauen mit 32,2 Prozent noch geringer aus.

Erwerbstätigenquote von Männern ohne und mit minderjährigen Kindern im Haushalt in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 in Prozent



Bei Männern mit und ohne minderjährige Kinder ist der Unterschied in der Erwerbstätigenquote nur vergleichsweise gering. Leben Kinder im Alter von unter drei Jahren im Haushalt, ist die Erwerbstätigenquote mit 84,3 Prozent sogar überdurchschnittlich hoch.

3.2 Teilzeitquoten

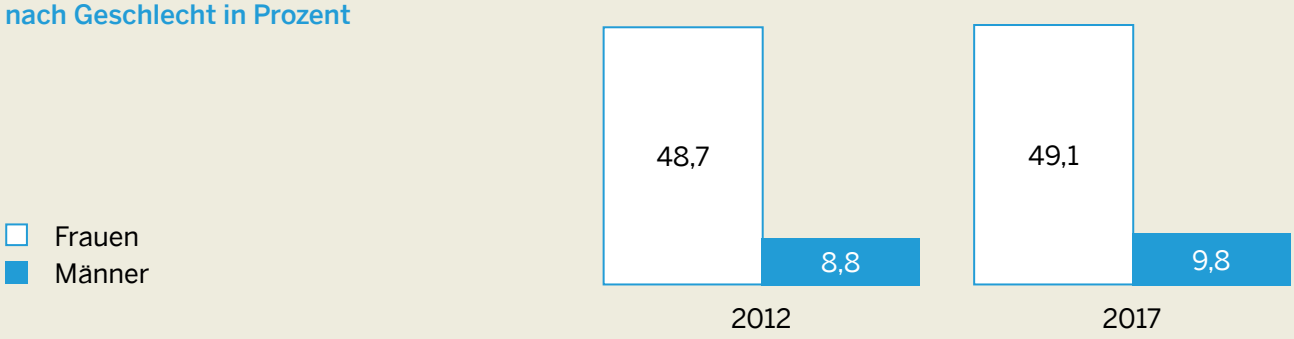
Definition	Prozentualer Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen aktiv abhängigen Erwerbstätigen nach Geschlecht und Kindern im Haushalt (Teilzeitquote).
Methodische Hinweise	Zu den Teilzeiterwerbstätigen zählen im Mikrozensus bis einschließlich 2012 Erwerbstätige, deren gewöhnliche (normalerweise) geleistete wöchentliche Arbeitszeit weniger als 32 Stunden pro Woche beträgt. Ab 2013 zählen dazu 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.

Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2012 und 2017.

Der Indikator zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede im Arbeitszeitumfang von Erwerbstätigen nach dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt. Er gibt Hinweise auf:

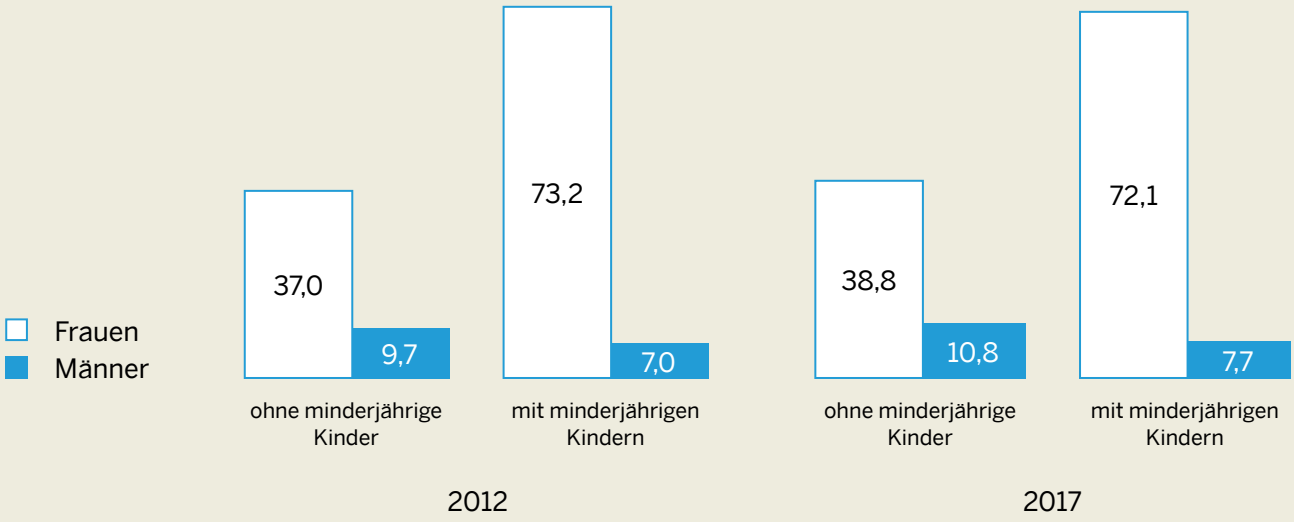
- die Verbreitung von Teilzeit als frauentypische Beschäftigungsform (modifiziertes Ernährermodell mit Hinzuverdienst der Frau),
- die Verbreitung traditioneller Arbeitsteilung in Familien mit Kindern.

Teilzeitquote der aktiv abhängig Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht in Prozent



Im Jahr 2017 waren knapp die Hälfte der aktiv abhängig erwerbstätigen Frauen in Teilzeit tätig (49,1 Prozent). Bei den Männern betrug die Teilzeitquote 9,8 Prozent. Gegenüber 2012 ist die Teilzeitquote sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern leicht gestiegen.

Teilzeitquote der aktiv abhängig Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht und Kindern im Haushalt in Prozent



Ein wichtiger Grund für eine Teilzeiterwerbstätigkeit bei Frauen ist die nach wie vor weit verbreitete geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bezüglich der Kinderbetreuung. Bei aktiv erwerbstätigen Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt war 2017 die Teilzeitquote mit 72,1 Prozent wesentlich höher als bei denen ohne minderjährige Kinder im Haushalt (38,8 Prozent). Bei den aktiv erwerbstätigen Männern fällt dagegen die Teilzeitquote niedriger aus, wenn minderjährige Kinder im Haushalt leben.

Im Zeitvergleich zeigt sich, dass der Anteil der aktiv erwerbstätigen Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, leicht gesunken ist. Bei den Frauen ohne minderjährige Kinder und bei den Männern ist die Teilzeitquote dagegen leicht gestiegen.

3.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

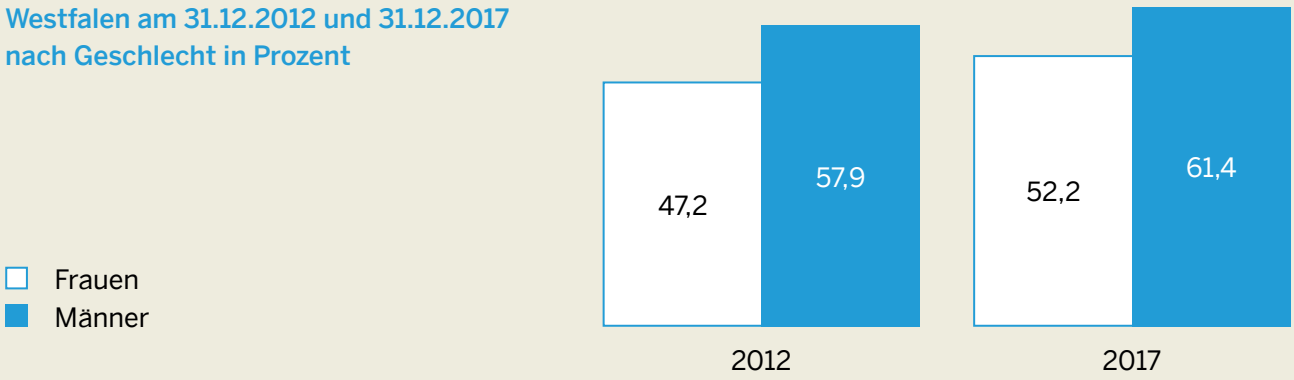
Definition	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Beschäftigungsquoten).
Methodische Hinweise	Gezählt werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfassen 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 Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik 2012 und 2017 (jeweils zum 31.12.); IT.NRW, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes 2012 und 2017 (jeweils zum 31.12.).

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

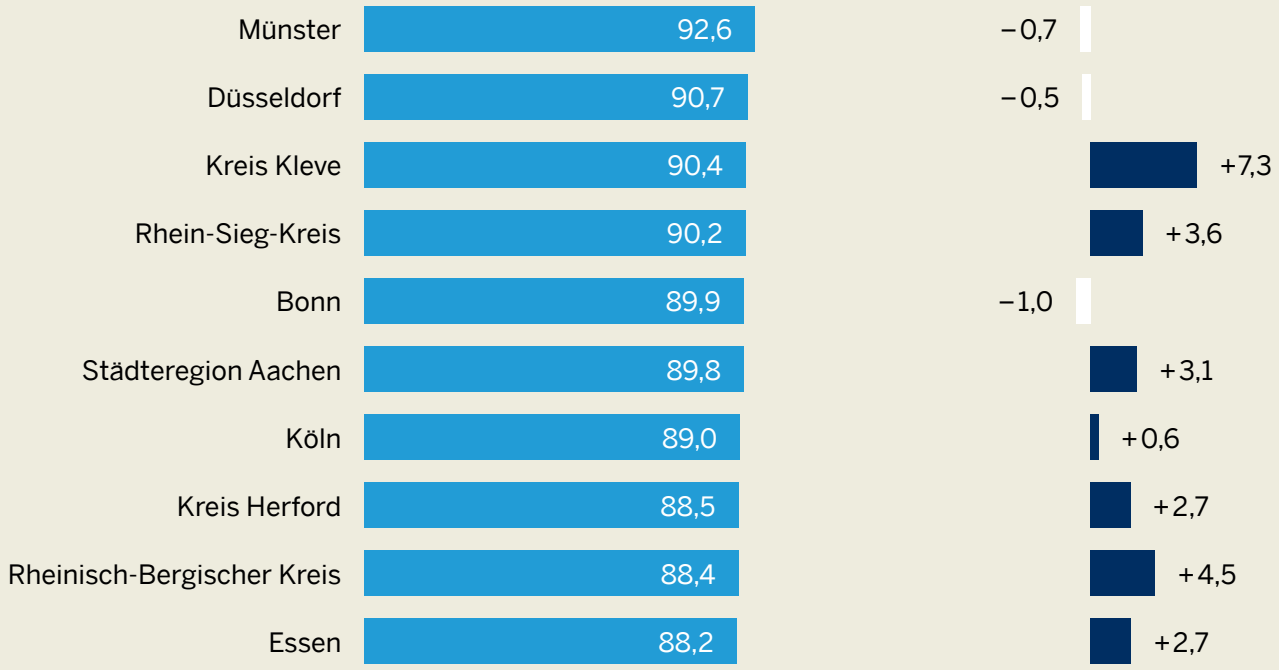
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung,
- geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Beschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2012 und 31.12.2017 nach Geschlecht in Prozent

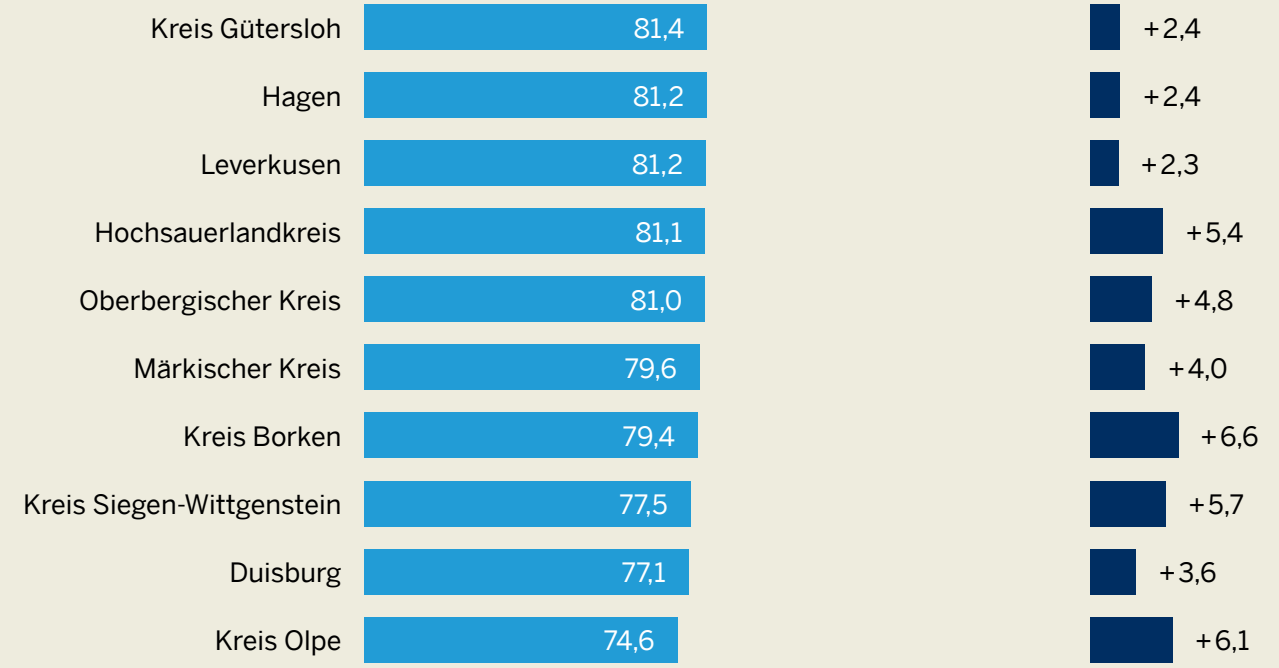


Ende 2017 waren 52,2 Prozent der Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt, bei den Männern traf dies auf 61,4 Prozent zu. Damit lag die Beschäftigungsquote der Frauen um 15,0 Prozent unter der der Männer (Indexwert 2017: 85,0). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist die Beschäftigungsquote gegenüber 2012 gestiegen. Der Abstand zwischen der Beschäftigungsquote der Frauen und der Quote der Männer hat sich dabei leicht verringert: Ende 2012 lag die Beschäftigungsquote der Frauen um 18,5 Prozent unter der Beschäftigungsquote der Männer (Indexwert 2012: 81,5).

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Beschäftigungsquote* in Nordrhein-Westfalen 2017

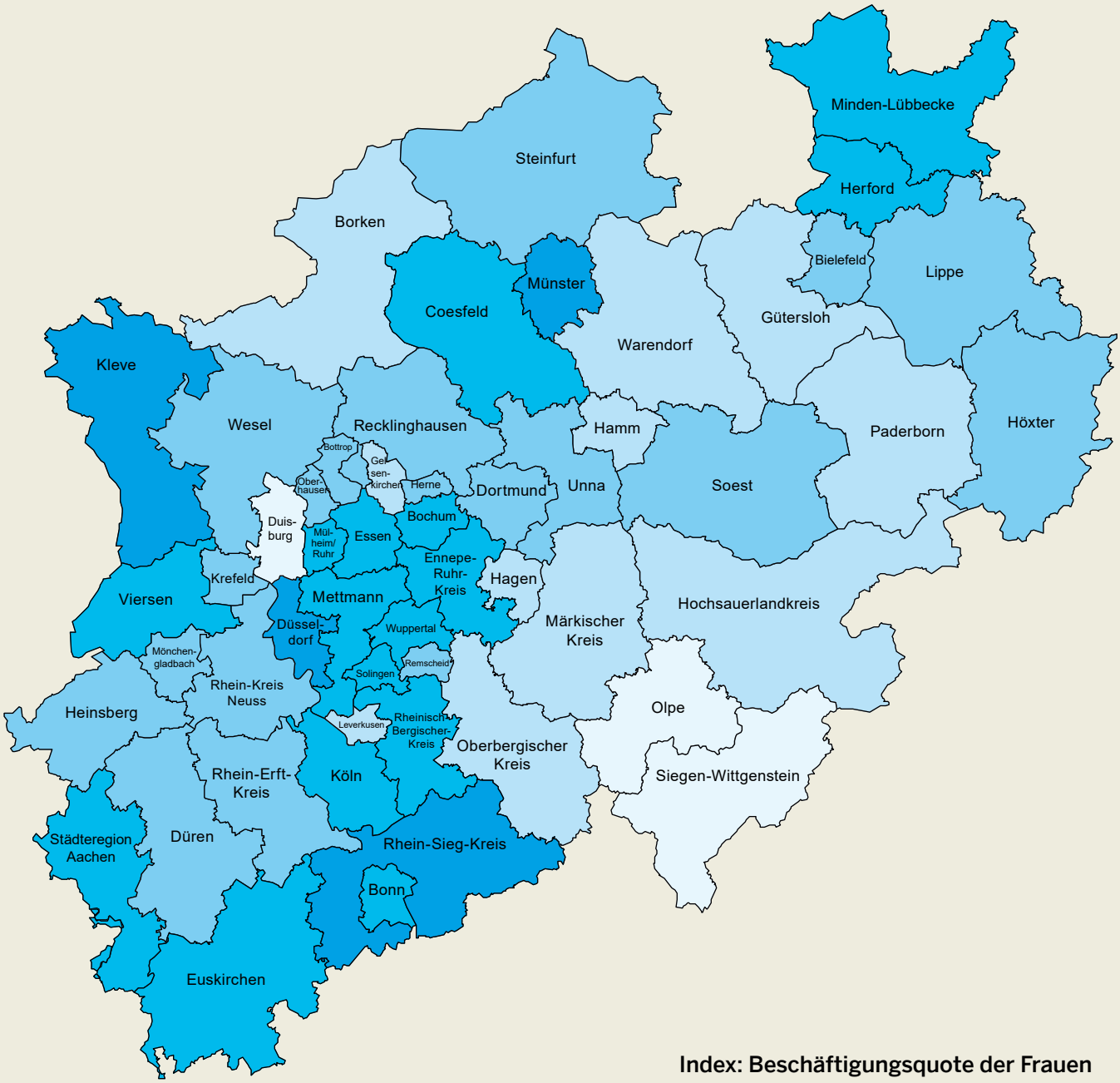


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Beschäftigungsquote* in Nordrhein-Westfalen 2017



* Index: Beschäftigungsquote der Frauen am 31.12.2017, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Beschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen 2017 (Indexwert)



Index: Beschäftigungsquote der Frauen am 31.12.2017, wenn Quote der Männer = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

Minimum: 74,6 (Kreis Olpe)
Landesdurchschnitt: 85,0
Maximum: 92,6 (Münster)

- unter 78 (3)
- 78 bis unter 82 (11)
- 82 bis unter 86 (19)
- 86 bis unter 90 (16)
- 90 und mehr (4)

© GeoBasis-DE/BKG 2019
Grafik: IT.NRW

3.4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit

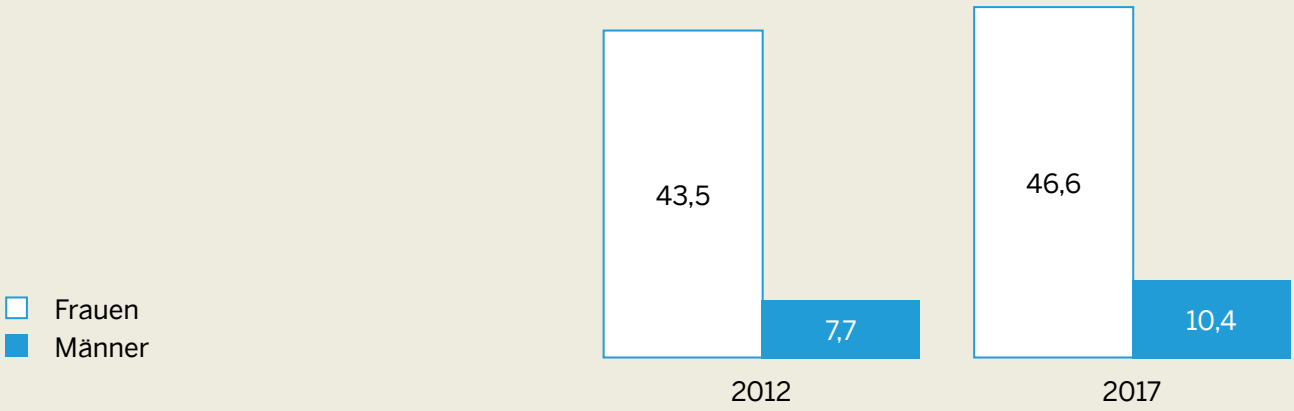
Definition	Prozentualer Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Wohnort) nach Geschlecht (Teilzeitbeschäftigungsquote).
Methodische Hinweise	Als Teilzeitbeschäftigung gilt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wenn nicht die volle, 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 2012 und 2017 (jeweils zum 31.12.).

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

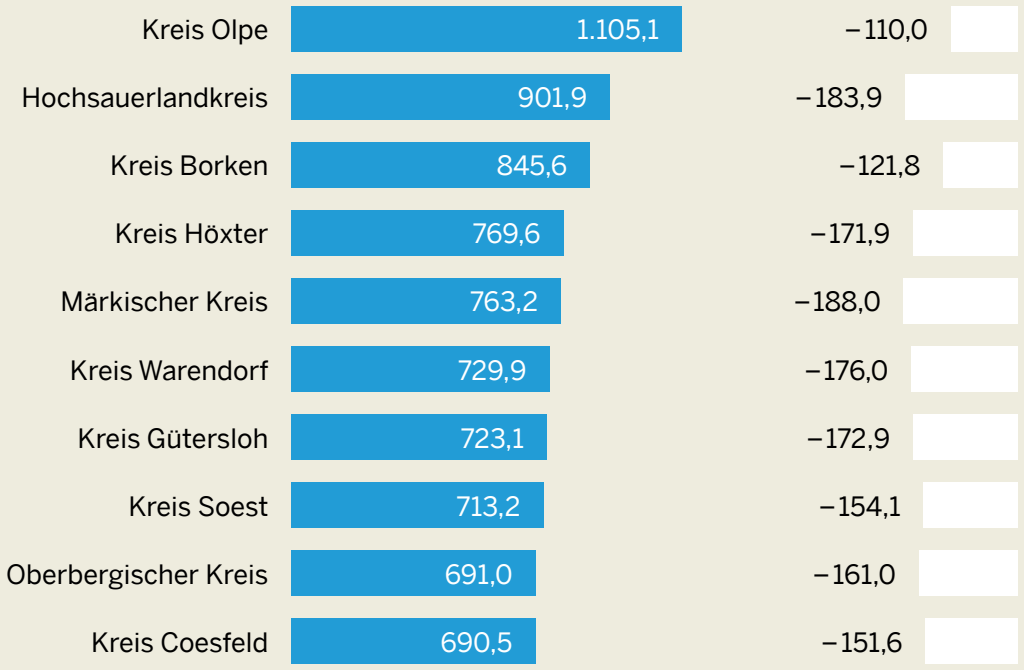
- Teilzeit als frauentypische Beschäftigungsform (modifiziertes Ernährermodell mit Hinzuverdienst der Frau).

Teilzeitbeschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2012 und 31.12.2017 nach Geschlecht in Prozent

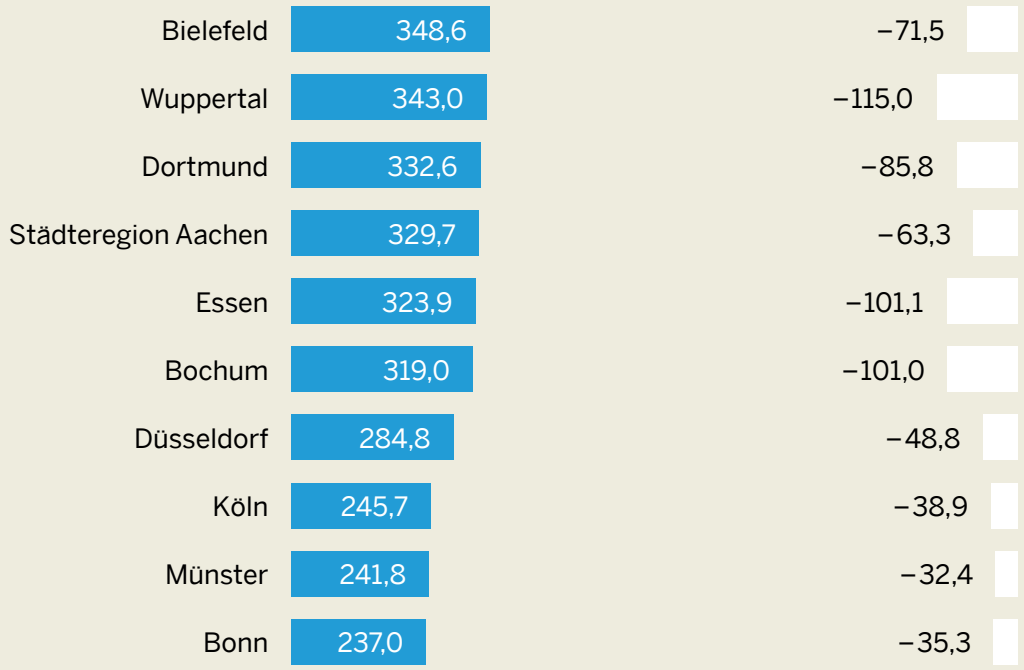


Zum Jahresende 2017 waren 46,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen in Teilzeit beschäftigt. Bei den Männern waren es nur 10,4 Prozent. Damit war die Teilzeitquote der Frauen mehr als viermal so hoch wie die der Männer (Indexwert 2017: 448,1). Gegenüber 2012 haben sowohl bei 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 2012: 564,9).

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Teilzeitbeschäftigungsquote* in Nordrhein-Westfalen 2017

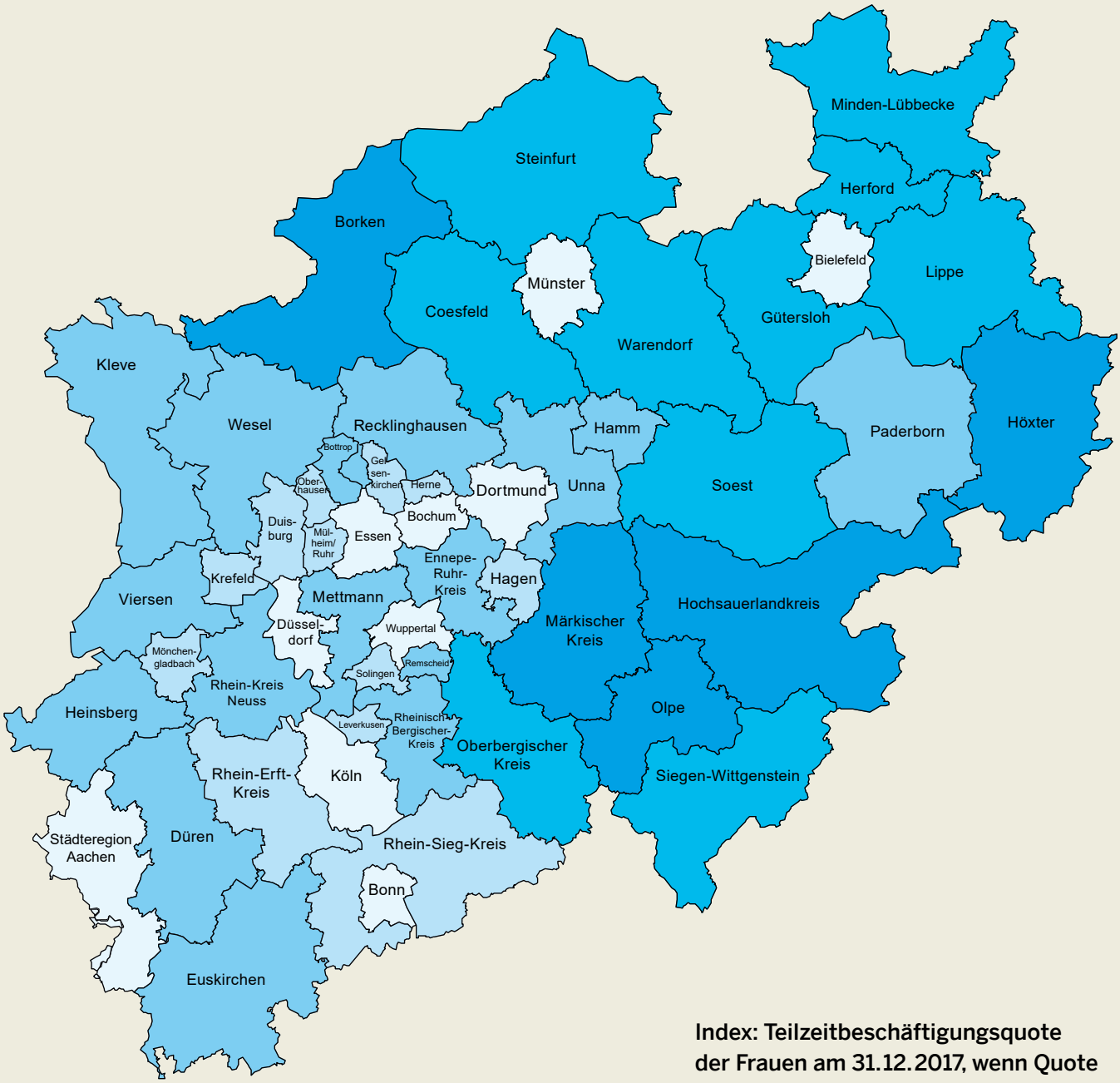


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Teilzeitbeschäftigungsquote* in Nordrhein-Westfalen 2017



* Index: Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen am 31.12.2017, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Teilzeitbeschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen 2017 (Indexwert)



Index: Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen am 31.12.2017, wenn Quote der Männer = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

- unter 350 (10)
- 350 bis unter 480 (12)
- 480 bis unter 610 (16)
- 610 bis unter 740 (10)
- 740 und mehr (5)

Minimum: 237,0 (Bonn)
Landesdurchschnitt: 448,1
Maximum: 1.105,1 (Kreis Olpe)

© GeoBasis-DE/BKG 2019
Grafik: IT.NRW

3.5 Minijobs

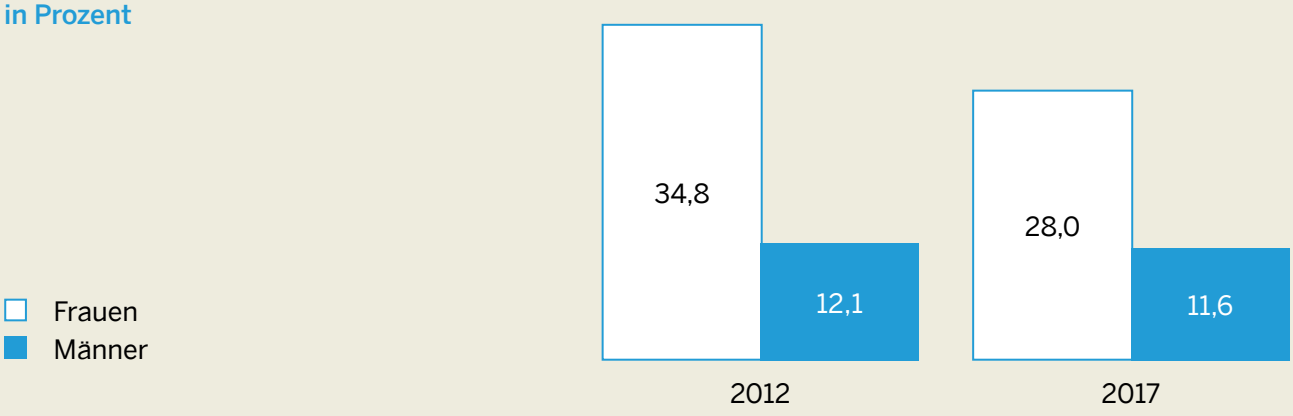
Definition	Relation der geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 30 bis unter 55 Jahren nach Geschlecht (Minijobquote).
Methodische Hinweise	Betrachtet werden ausschließlich Beschäftigte (am Wohnort) im Alter von 30 bis unter 55 Jahren (Kernerwerbsphase). 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 2012 und 2017 (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),
- geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Kernerwerbsphase.

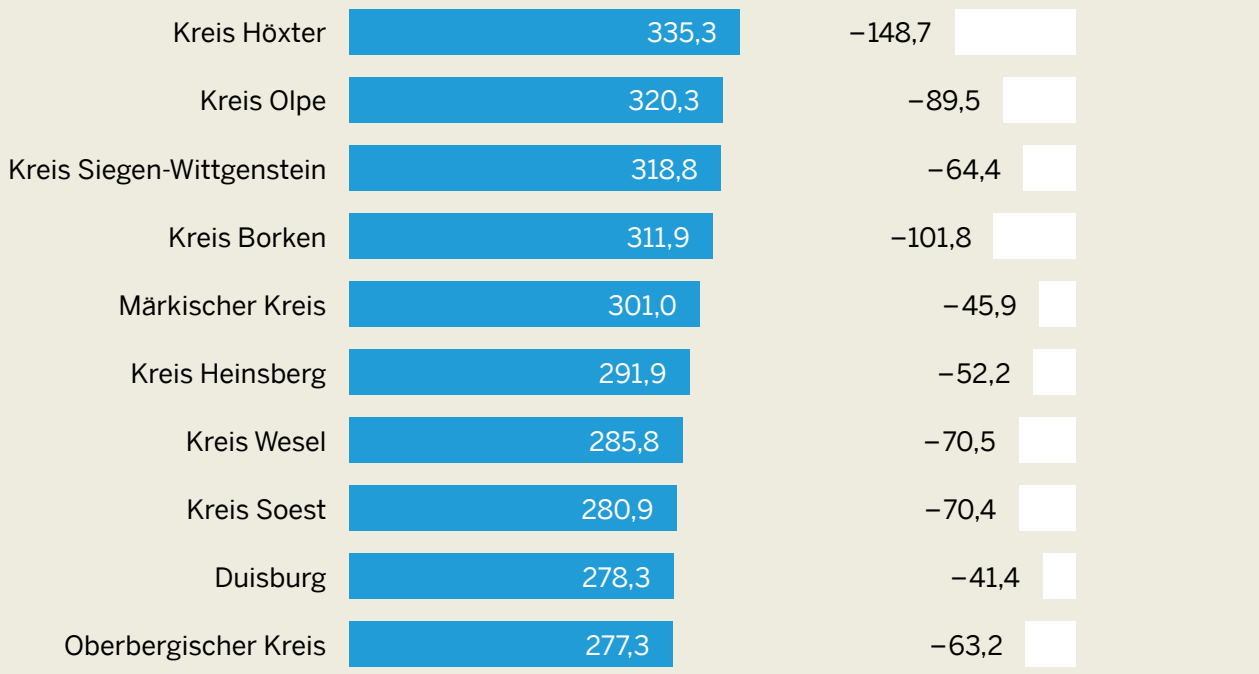
Minijob-Quote* der Beschäftigten im Alter von 30 bis unter 55 Jahren in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2012 und 31.12.2017 nach Geschlecht in Prozent



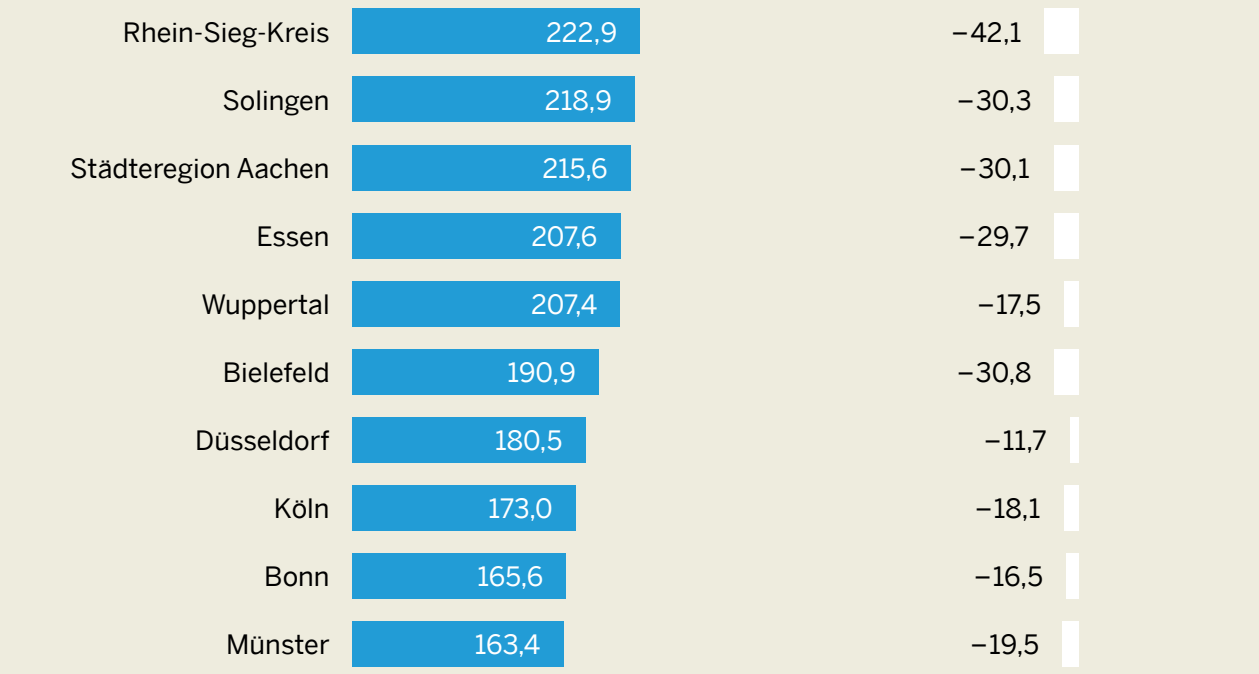
* Relation der geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in %

Zum Jahresende 2017 kamen in Nordrhein-Westfalen auf 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen im Alter von 30 bis unter 55 Jahren 28 geringfügig Beschäftigte. Bei den Männern betrug die Minijob-Quote 11,6 Prozent. Die Minijobquote der Frauen lag damit mehr als doppelt so hoch wie die der Männer (Indexwert 2017: 241,4). Gegenüber 2012 haben sich die Minijobquoten sowohl der Frauen als auch der Männer verringert. Auch der Abstand zwischen der Quote der Frauen und der Männer war rückläufig (Indexwert 2012: 287,6).

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Minijob-Quote* in Nordrhein-Westfalen 2017

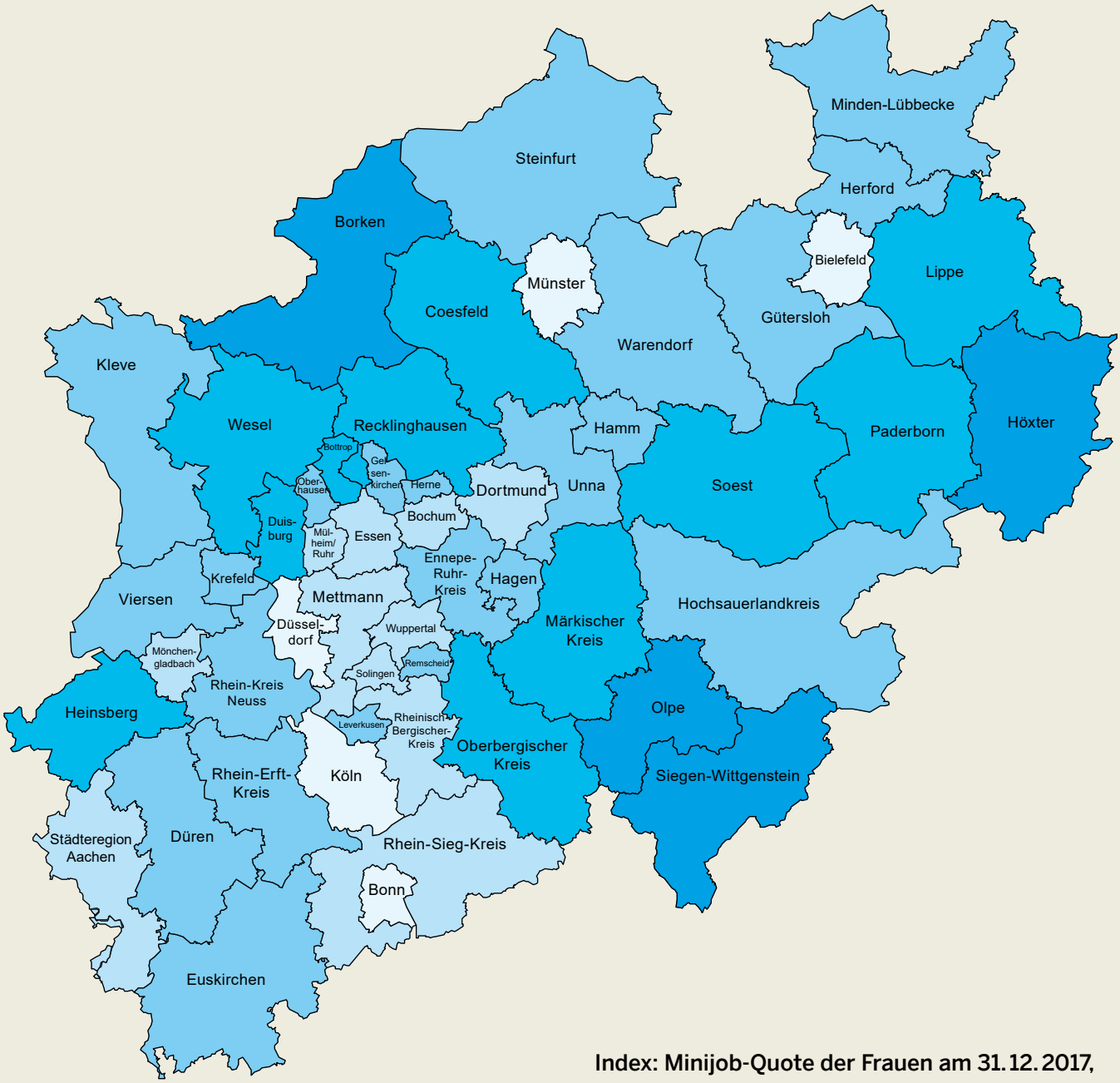


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Minijob-Quote* in Nordrhein-Westfalen 2017



* Index: Minijobquote der Frauen am 31.12.2017, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Minijob-Quote der Beschäftigten im Alter von 30 bis unter 55 Jahren in Nordrhein-Westfalen 2017 (Indexwert)



Index: Minijob-Quote der Frauen am 31.12.2017, wenn Quote der Männer = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

- unter 198 (5)
- 198 bis unter 233 (11)
- 233 bis unter 268 (22)
- 268 bis unter 303 (11)
- 303 und mehr (4)

Minimum: 163,4 (Münster)
Landesdurchschnitt: 241,4
Maximum: 335,3 (Kreis Höxter)

© GeoBasis-DE/BKG 2019
Grafik: IT.NRW

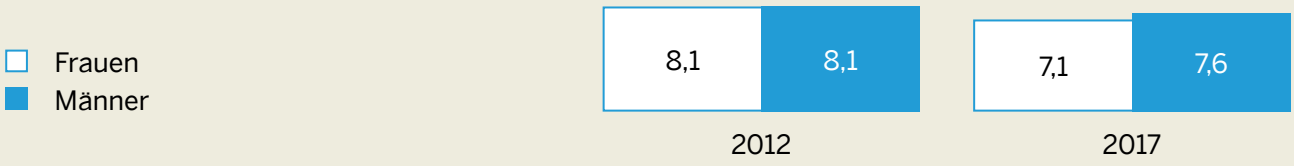
3.6 Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern

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 Jahre 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, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige) wieder.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik 2012 und 2017 (jeweils Jahresdurchschnitt).

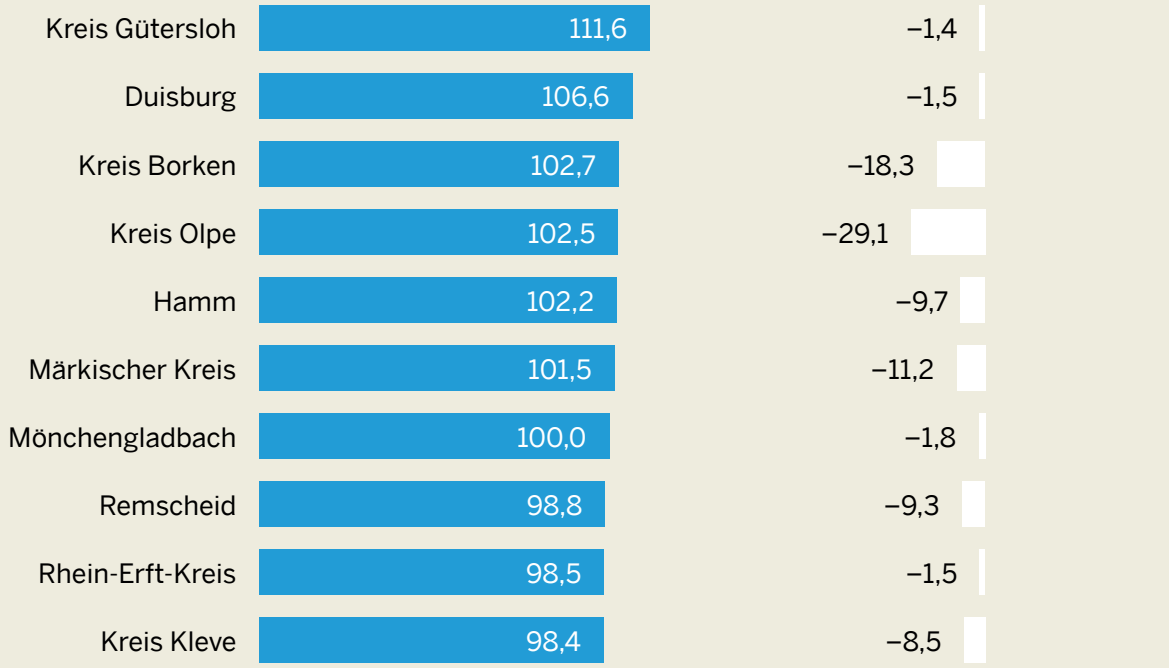
Der Indikator zeigt die Arbeitslosenquoten nach Geschlecht. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass sich nicht erwerbstätige Frauen mit Erwerbswunsch häufiger als Männer vom Arbeitsmarkt zurückziehen, sich nicht arbeitslos melden und dementsprechend nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst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

Arbeitslosenquote in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht in Prozent

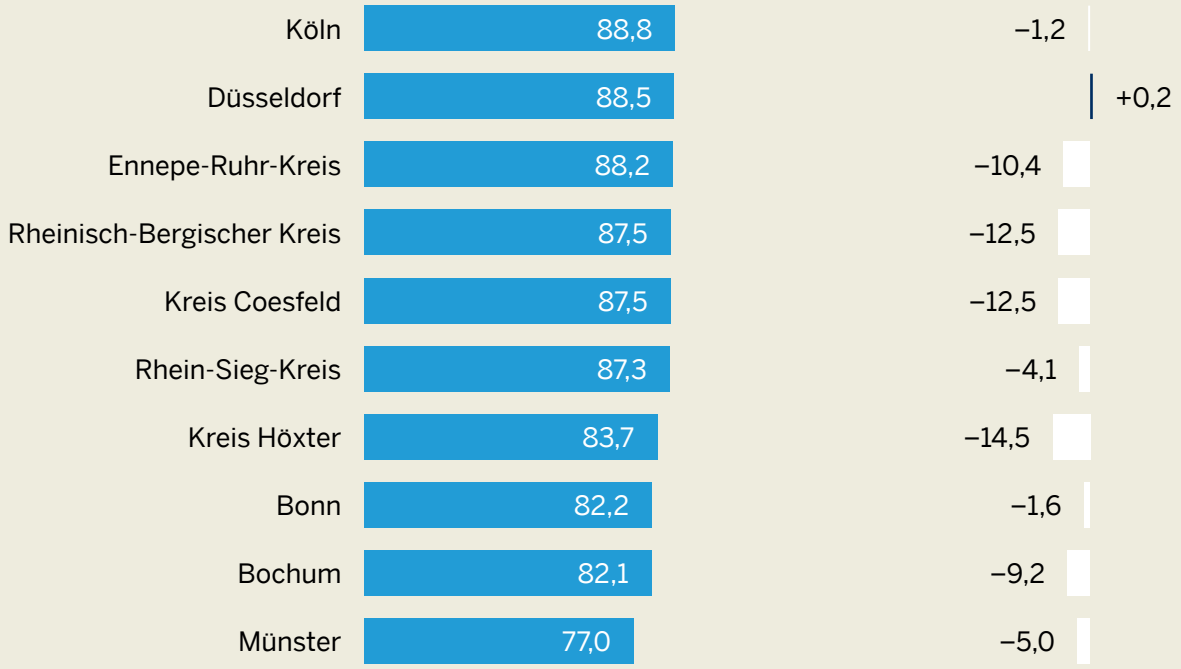


2017 betrug die Arbeitslosenquote der Frauen 7,1 Prozent, die der Männer 7,6 Prozent. Damit lag die Quote der Frauen um 6,6 Prozent unter der Quote der Männer (Indexwert 2017: 93,4). Gegenüber 2012 hat sich sowohl die Arbeitslosenquote der Frauen als auch die der Männer verringert, 2012 lagen beide Quoten bei 8,1 Prozent (Indexwert 2012: 100).

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Arbeitslosenquote* in Nordrhein-Westfalen 2017

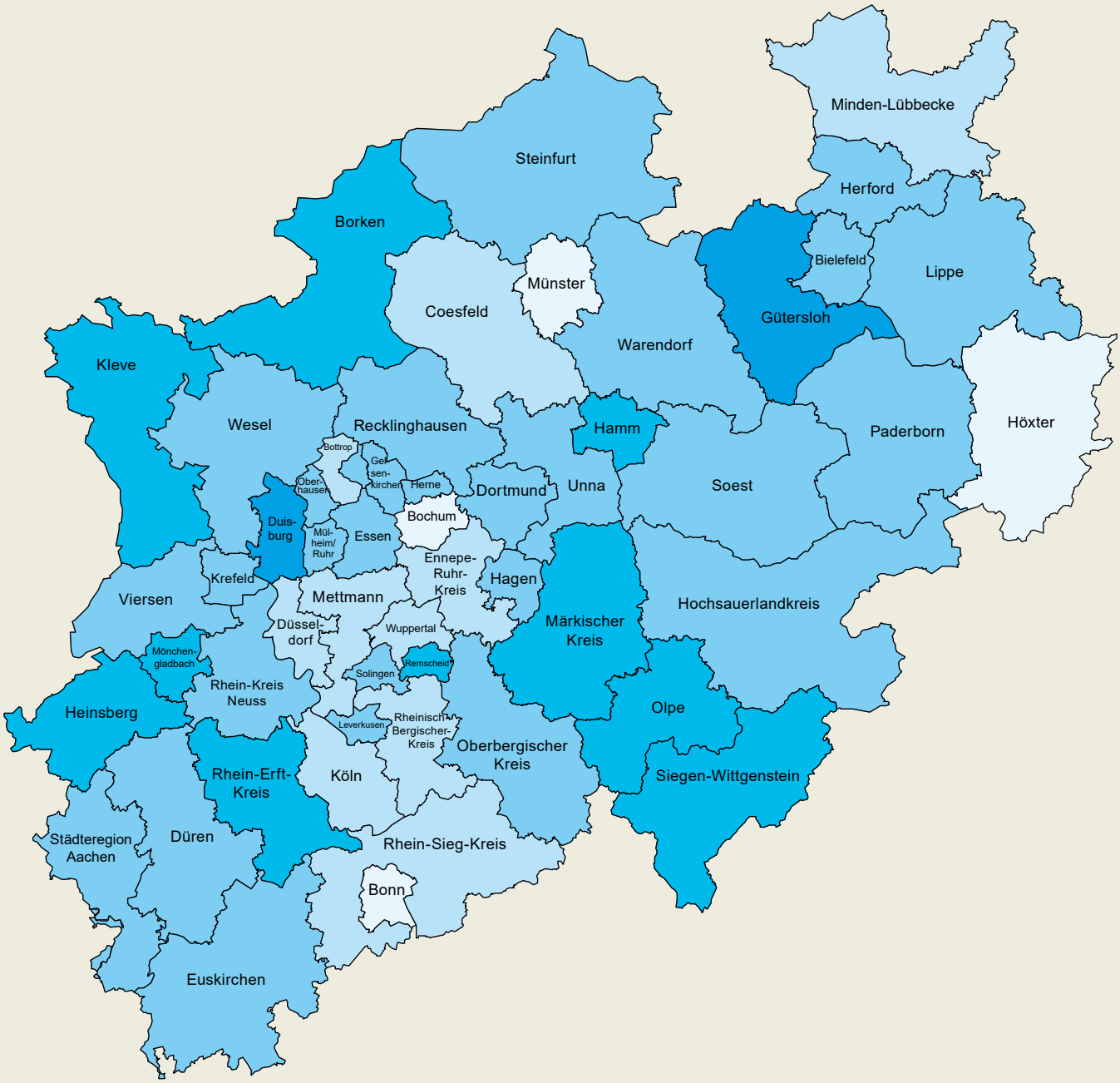


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Arbeitslosenquote* in Nordrhein-Westfalen 2017



* Index: Arbeitslosenquote der Frauen 2017, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Arbeitslosenquote in Nordrhein-Westfalen 2017 (Indexwert)



Index: Arbeitslosenquote der Frauen 2017, wenn Quote der Männer = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

- unter 84 (4)
- 84 bis unter 91 (10)
- 91 bis unter 98 (27)
- 98 bis unter 105 (10)
- 105 und mehr (2)

Minimum: 77,0 (Münster)
Landesdurchschnitt: 93,4
Maximum: 111,6 (Kreis Gütersloh)

© GeoBasis-DE/BKG 2019
Grafik: IT.NRW

3.7 Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen und Männern

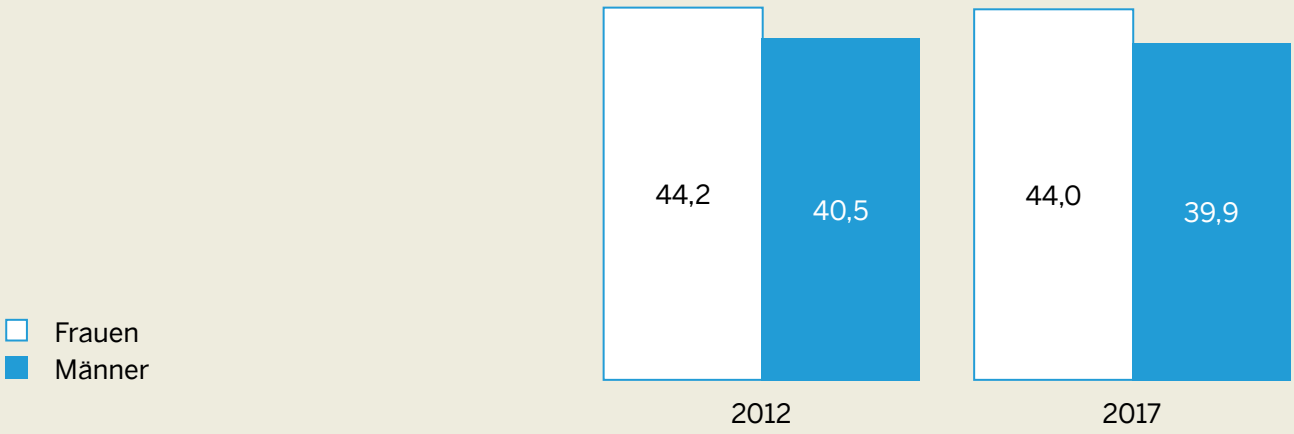
Definition	Prozentualer Anteil von Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen, nach Geschlecht (Langzeitarbeitslosenquote).
Methodische Hinweise	Als Langzeitarbeitslose gelten alle Arbeitslosen (vgl. Indikator 3.6), die ein Jahr (hier: 364 Tage) oder länger bei der Bundesagentur für Arbeit oder einem Träger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

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik 2012 und 2017 (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:

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

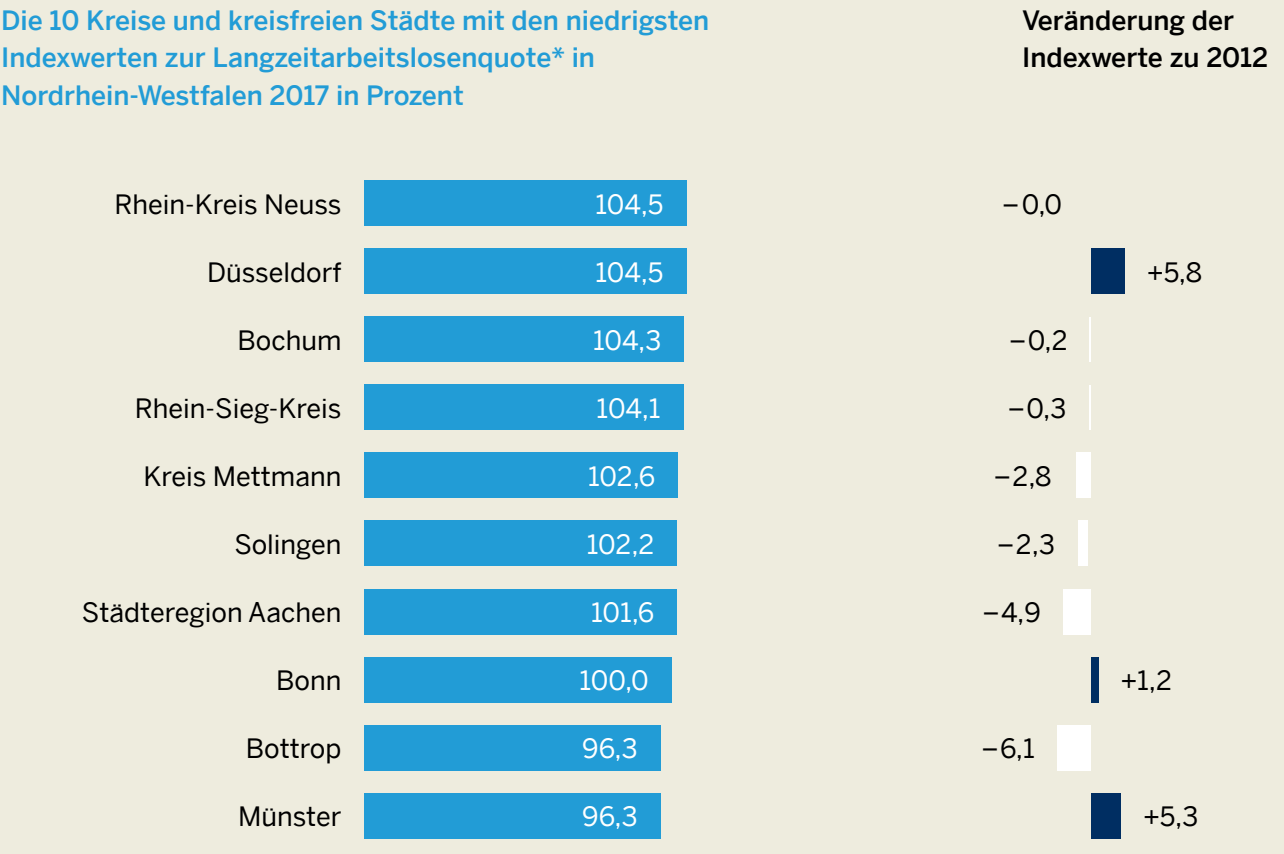
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht in Prozent



Im Jahr 2017 waren 44,0 Prozent der weiblichen Arbeitslosen bereits ein Jahr oder länger arbeitslos gemeldet. Bei den arbeitslosen Männern lag der entsprechende Anteil bei 39,9 Prozent. Damit lag die Langzeitarbeitslosenquote der Frauen um 10,3 Prozent über der der Männer (Indexwert 2017: 110,3). Gegenüber 2012 haben sich die Langzeitarbeitslosenquoten der Frauen und der Männer nur wenig verringert. Der Abstand der Quote der Frauen zur Quote der Männer hat sich dabei etwas erhöht (Indexwert 2012: 109,1).

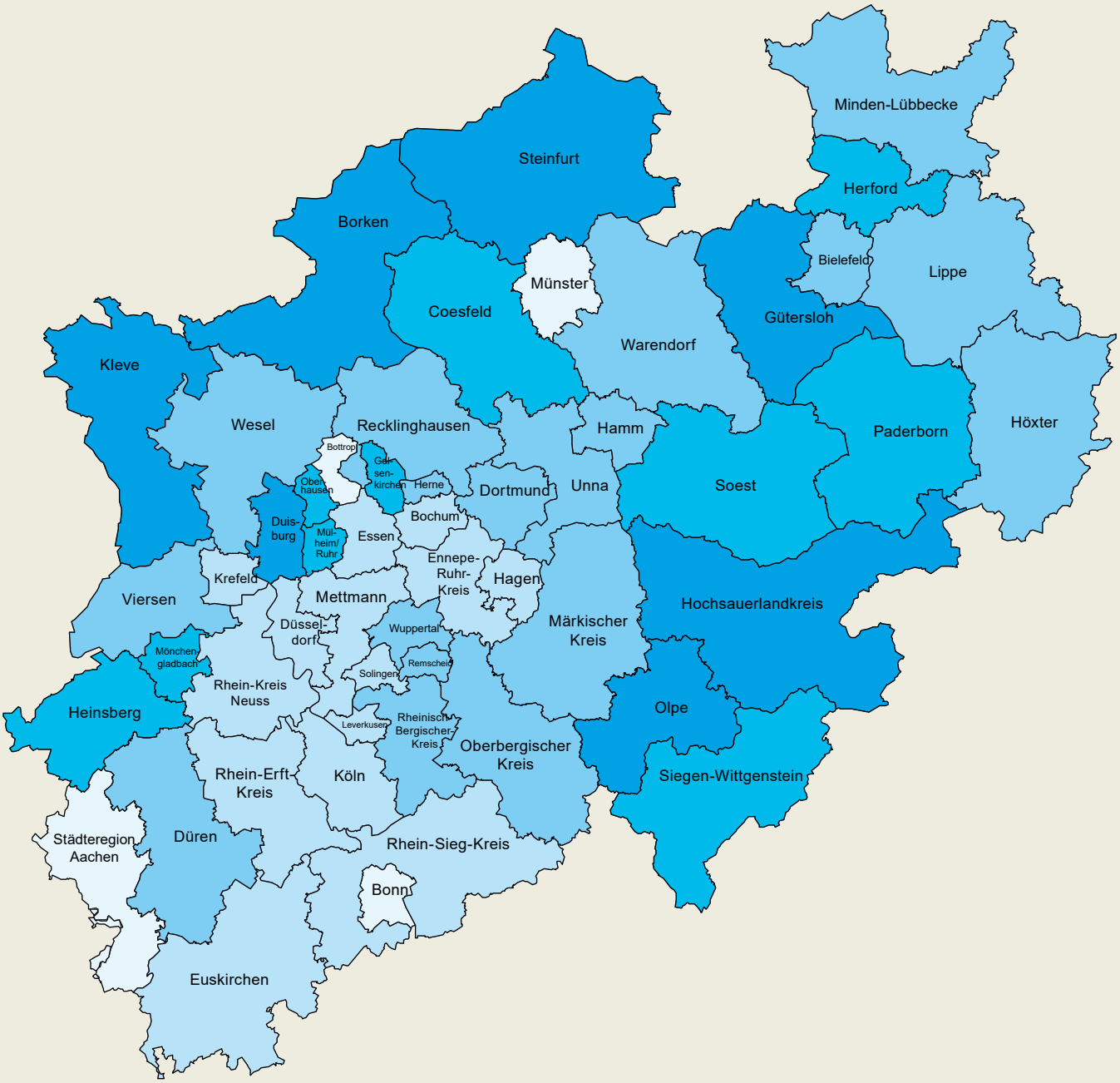
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Langzeitarbeitslosenquote* in Nordrhein-Westfalen 2017

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Langzeitarbeitslosenquote* in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



* Index: Langzeitarbeitslosenquote der Frauen 2017, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Langzeitarbeitslosenquote in Nordrhein-Westfalen 2017 (Indexwert)



Index: Langzeitarbeitslosenquote der Frauen 2017, wenn Quote der Männer = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

Minimum: 96,3 (Münster)
Landesdurchschnitt: 110,3
Maximum: 127,0 (Kreis Olpe)

- unter 102 (4)
- 102 bis unter 108 (14)
- 108 bis unter 114 (18)
- 114 bis unter 120 (10)
- 120 und mehr (7)

© GeoBasis-DE/BKG 2019
Grafik: IT.NRW

3.8 Verdienstunterschiede

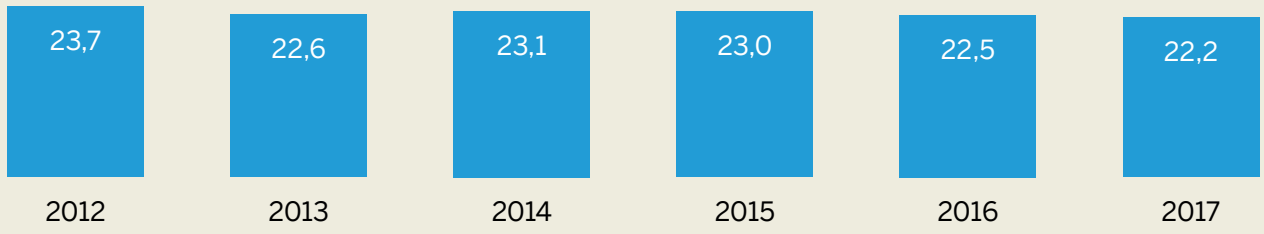
Definition	Prozentualer Abstand des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts der Frauen zu dem der Männer (Gender Pay Gap).
Methodische Hinweise	Zur Ermittlung des Gender Pay Gaps wird der Bruttostundenverdienst der abhängig Beschäftigten (in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten) herangezogen (ohne 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. Betrachtet wird der unbereinigte Gender Pay Gap, der die verschiedenen Ursachen des Lohnunterschieds unberücksichtigt lässt.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung 2014 und 2017, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

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

- geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten,
- 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,
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Aufstiegschancen (sog. ‚gläserne Decke') und damit geringere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen mit höheren Verdiensten,
- geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei frei auszuhandelnden Gehaltsbestandteilen,
- mangelnde Transparenz bei Eingruppierungen.

Verdienstabstand* zwischen Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen 2012 bis 2017 in Prozent**



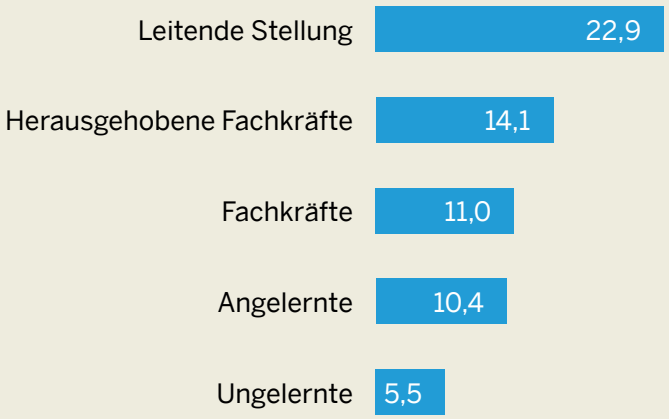
* in Prozent der Bruttostundenverdienste der Männer – ** ab 2015 vorläufige Werte

Die Verdienstdifferenz zwischen Frauen und Männern lag 2017 im Landesdurchschnitt bei 22,2 Prozent, d. h. Frauen verdienten gemessen am Bruttostundenlohn im Durchschnitt über ein Fünftel weniger als Männer. Gegenüber 2012 verringerte sich der Abstand damit um 1,5 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 Leistungsgruppen zu sehen (vgl. z. B. Indikator 3.10). Aber auch innerhalb der Leistungsgruppen ist ein Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen.

Dabei zeigt sich, dass in Führungspositionen der Verdienstabstand sogar überdurchschnittlich ausfällt. So lag 2017 der Verdienstabstand bei den Beschäftigten in leitender Stellung bei 22,9 Prozent. Weibliche Fachkräfte verdienten im Durchschnitt 11 Prozent weniger als männliche Fachkräfte. Am niedrigsten fiel der Verdienstabstand bei den Ungelernten aus.

Verdienstabstand* zwischen Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Leistungsgruppen in Prozent



* der Bruttostundenverdienste der Männer

3.9 Niedriglohnquote

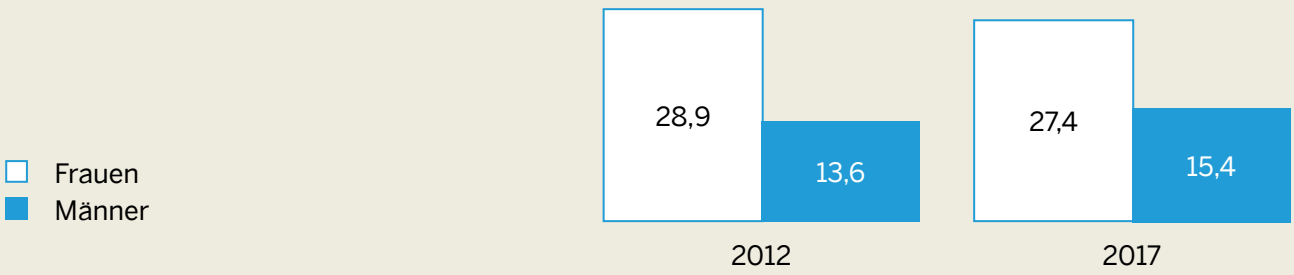
Definition	Prozentualer Anteil von Beschäftigten im unteren Entgeltbereich an den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht (Niedriglohnquote).
Methodische Hinweise	Dargestellt wird der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am Wohnort im unteren Entgeltbereich 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 2012 und 2017 (jeweils zum 31.12).

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

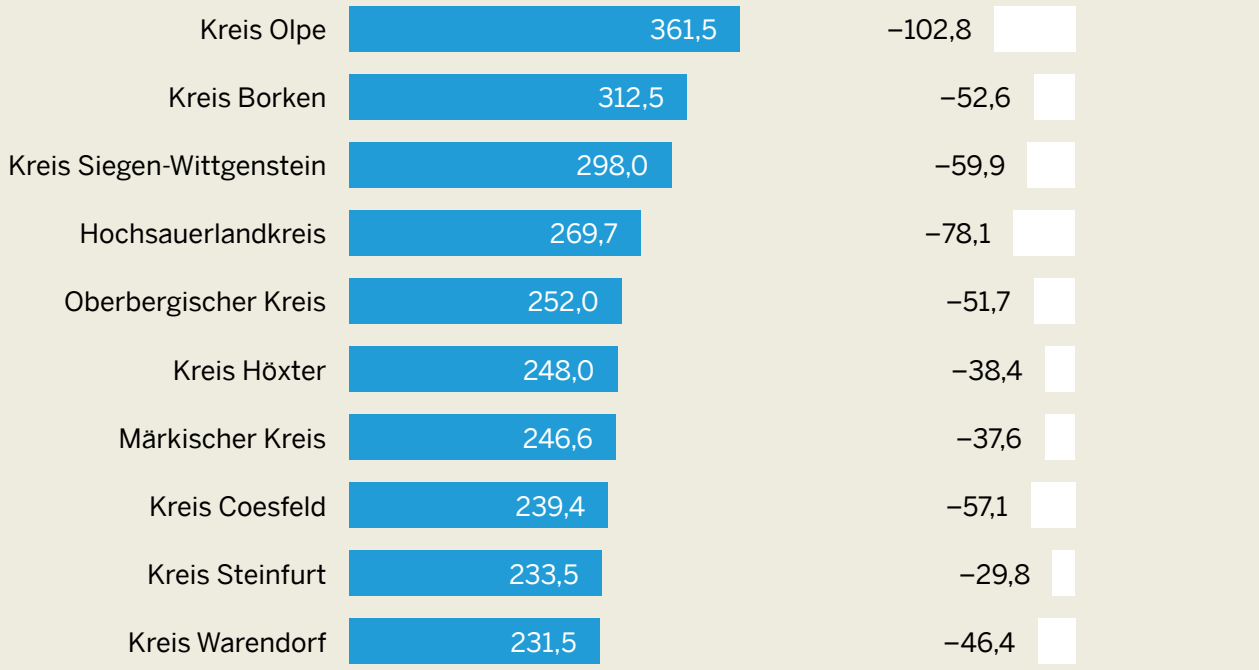
- stärkere Verbreitung von Niedriglöhnen in weiblich dominierten Berufen bzw. Betrieben,
- höhere Bereitschaft von Frauen, eine Beschäftigung im Niedriglohnbereich anzunehmen, z. B. aufgrund eingeschränkter zeitlicher und räumlicher Flexibilität der Frauen, die Betreuungsaufgaben (Kinder/Pflege) übernehmen.

Niedriglohnquote in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2012 und 31.12.2017 nach Geschlecht in Prozent

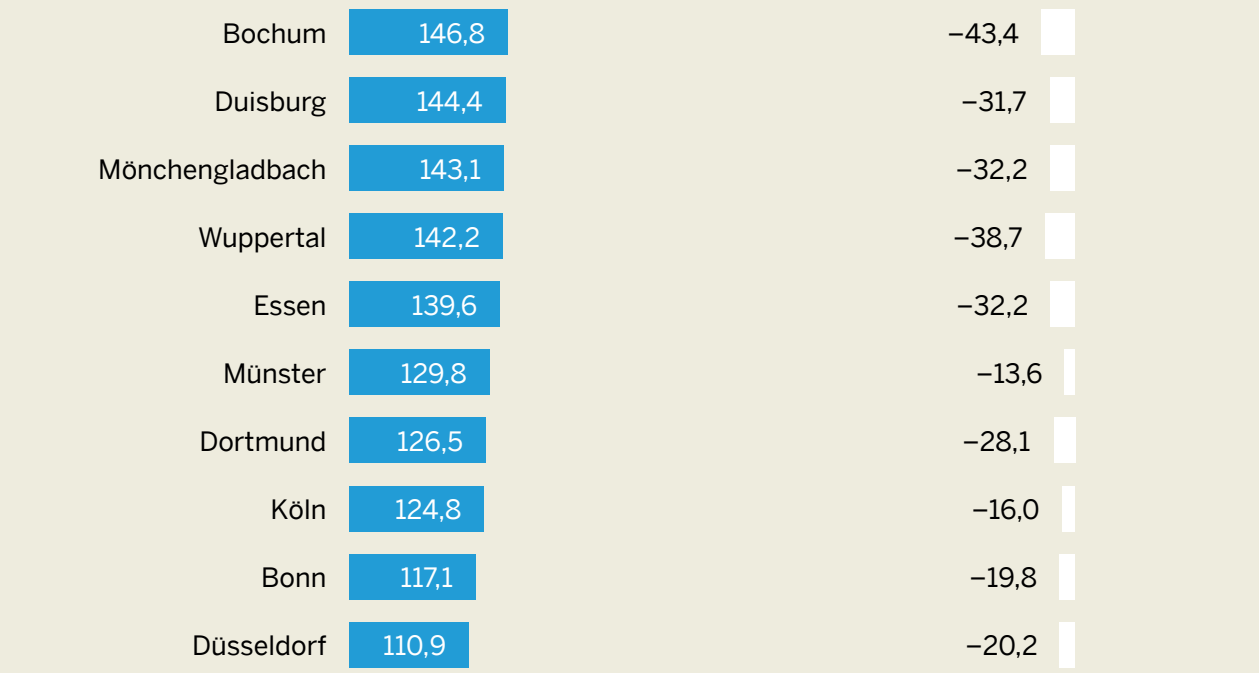


Ende 2017 bezogen 27,4 Prozent der weiblichen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten einen Niedriglohn. Bei den Männern lag der entsprechende Anteil deutlich niedriger (15,4 Prozent; Indexwert 2017: 177,9). Gegenüber 2012 ist die Niedriglohnquote der Frauen leicht gesunken und die der Männer gestiegen, so dass sich der Abstand zwischen beiden Quoten verringert hat (Indexwert 2012: 212,5).

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Niedriglohnquote* in Nordrhein-Westfalen 2017

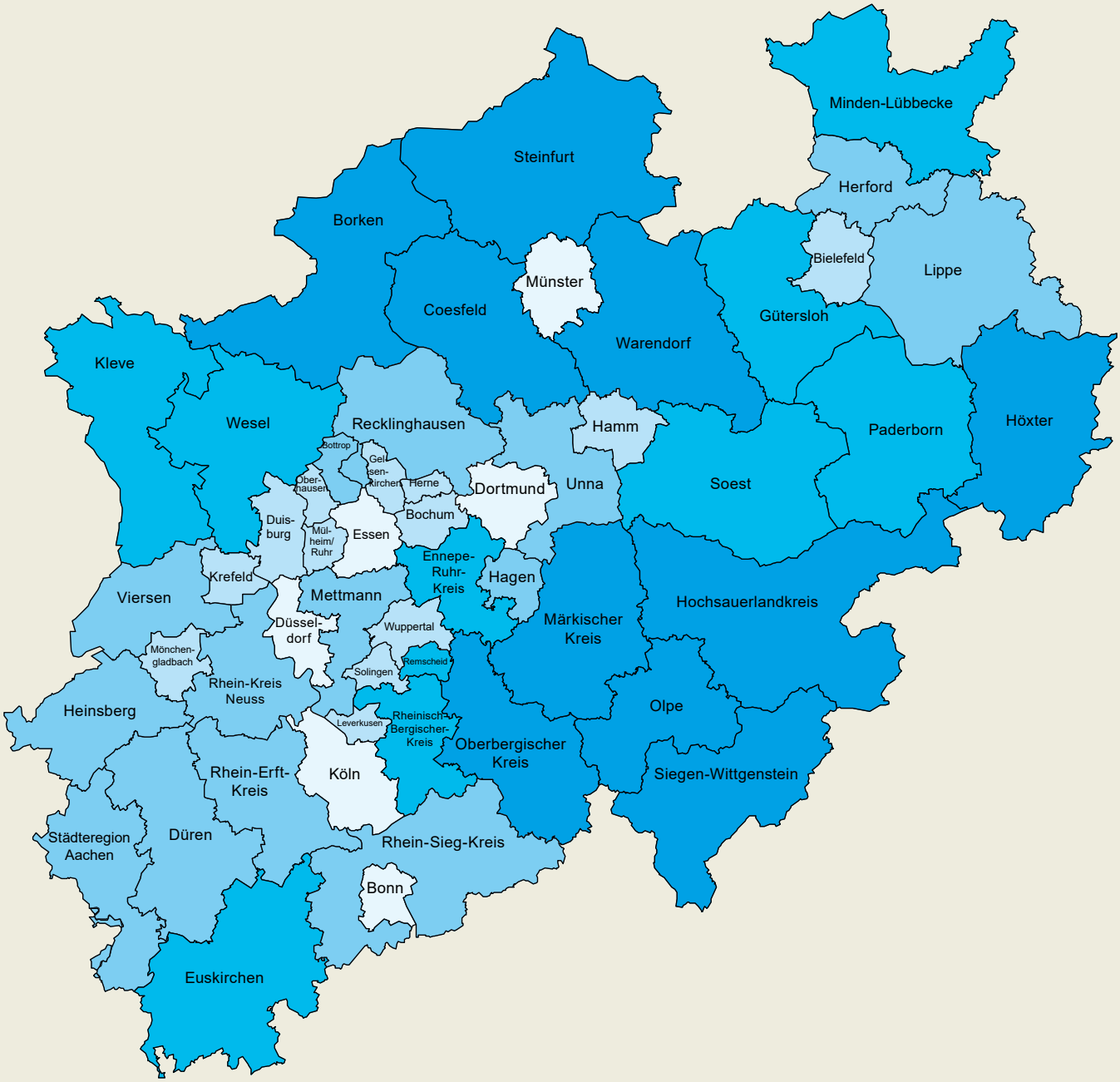


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Niedriglohnquote* in Nordrhein-Westfalen 2017



* Index: Niedriglohnquote der Frauen am 31.12.2017, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Niedriglohnquote in Nordrhein-Westfalen 2017 (Indexwert)



Index: Niedriglohnquote der Frauen am 31.12.2017, wenn Quote der Männer = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

- unter 140 (6)
- 140 bis unter 170 (13)
- 170 bis unter 200 (14)
- 200 bis unter 230 (10)
- 230 und mehr (10)

Minimum: 110,9 (Düsseldorf)
Landesdurchschnitt: 177,9
Maximum: 361,5 (Kreis Olpe)

© GeoBasis-DE/BKG 2019
Grafik: IT.NRW

3.10 Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

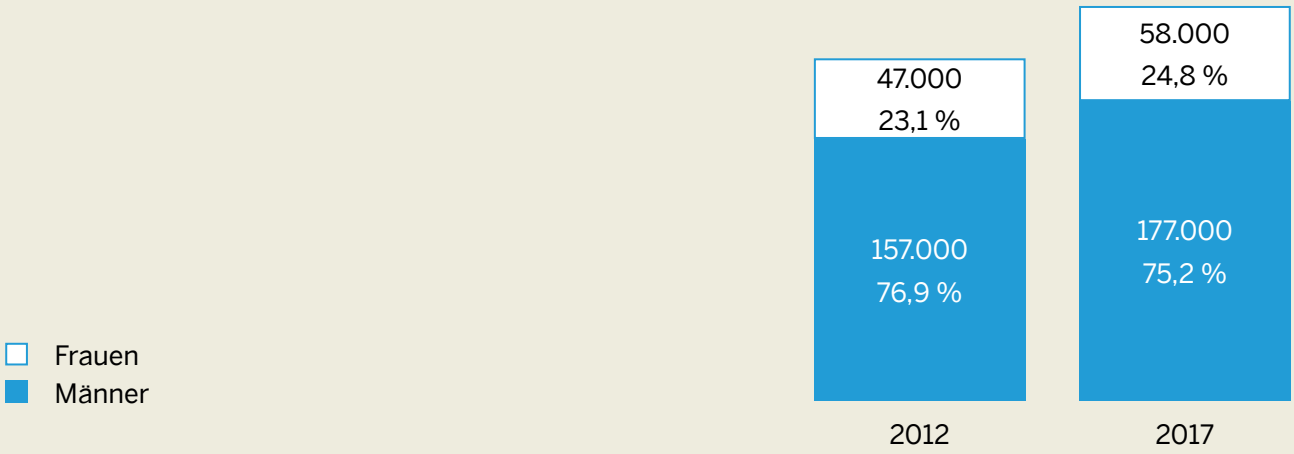
Definition	Prozentualer Anteil der Frauen an den abhängig Beschäftigten in Führungspositionen in der Privatwirtschaft.
Methodische Hinweise	Erfasst werden abhängig Erwerbstätige in der Privatwirtschaft, die als Führungskräfte tätig sind. Zu den Führungskräften zählen Erwerbstätige in einem Beruf, der nach der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) in die Hauptgruppe 1 »Führungskräfte« fällt. Dazu zählen Geschäftsführung, Vorstände, Abteilungsleitungen, etc.

Datenquelle: IT.NRW, Mikrozensus 2012 und 2017.

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 2012 und 2017 nach Geschlecht



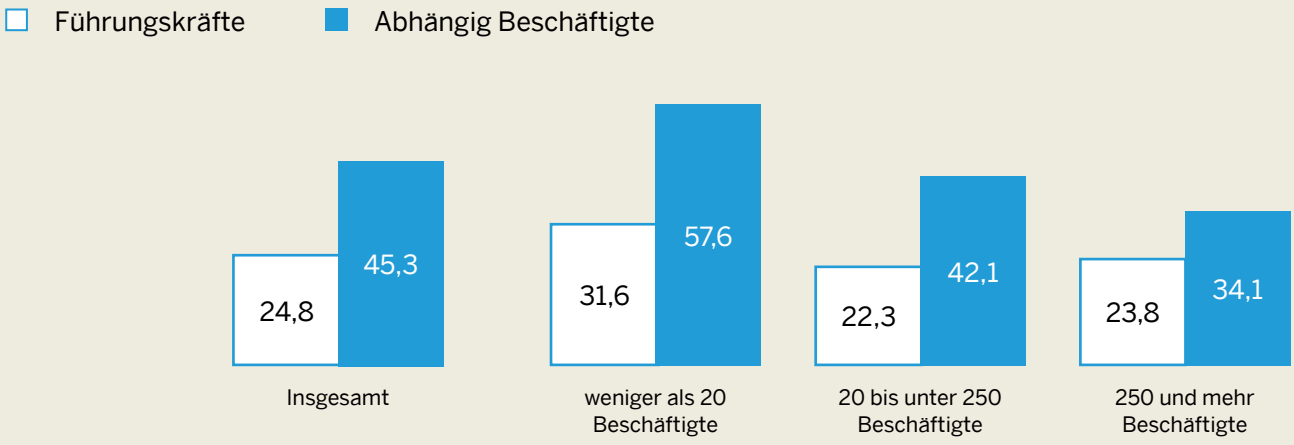
Im Jahr 2017 lag der Frauenanteil an den Führungskräften in der Privatwirtschaft bei 24,8 Prozent und damit leicht höher als im Jahr 2012 (23,1 Prozent).

Zum Vergleich: Der Anteil der Frauen an den abhängig Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft insgesamt lag 2017 bei 45,3 Prozent (2012: 44,9 Prozent).

In Kleinbetrieben ist der Anteil der Frauen, die Führungspositionen besetzen, überdurchschnittlich hoch. So sind in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten 31,6 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 2017 in Betrieben der Privatwirtschaft mit weniger als 20 Beschäftigten 57,6 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 22,3 Prozent. In größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten waren anteilig etwas mehr Frauen in Führungspositionen (23,8 Prozent).

Anteil der Frauen an den abhängig Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft mit Führungspositionen und insgesamt in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Betriebsgrößenklassen in Prozent



3.11 Existenzgründungen

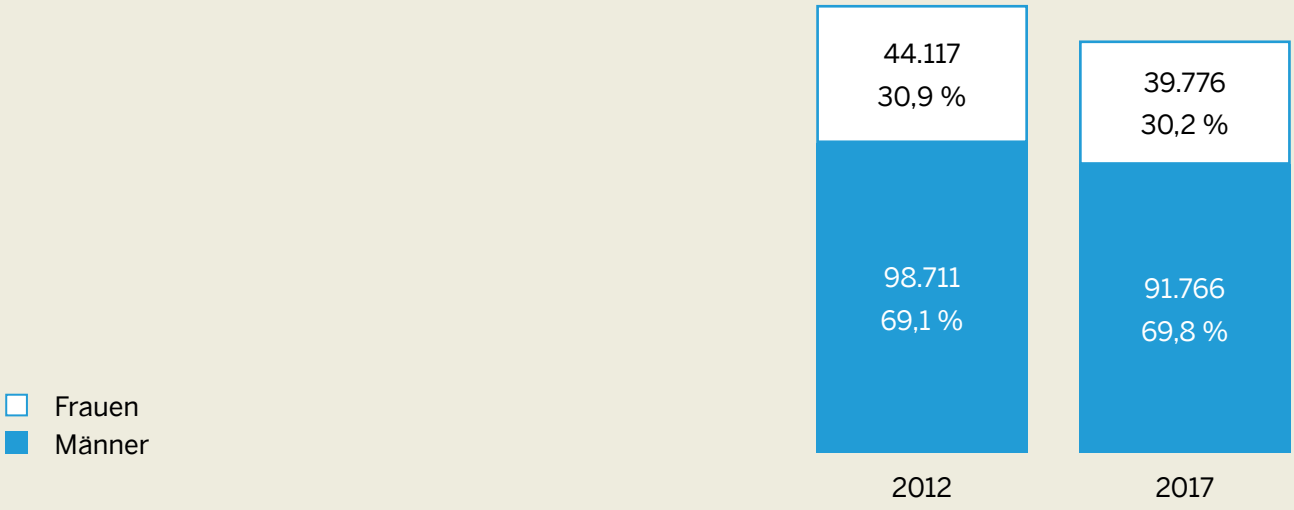
Definition	Prozentualer Anteil von Frauen an den Personen, die eine Neugründung angezeigt haben.
Methodische Hinweise	Gezählt werden die anzeigepflichtigen Personen, die eine Neugründung vorgenommen haben. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu beachten, dass nicht in allen Fällen, in denen eine Neugründung 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 (Ärzte, Rechtsanwälte etc.), Versicherungsunternehmen und die Verwaltung eigenen Vermögens.

Datenquelle: IT.NRW, Gewerbeanzeigenstatistik 2012 und 2017.

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

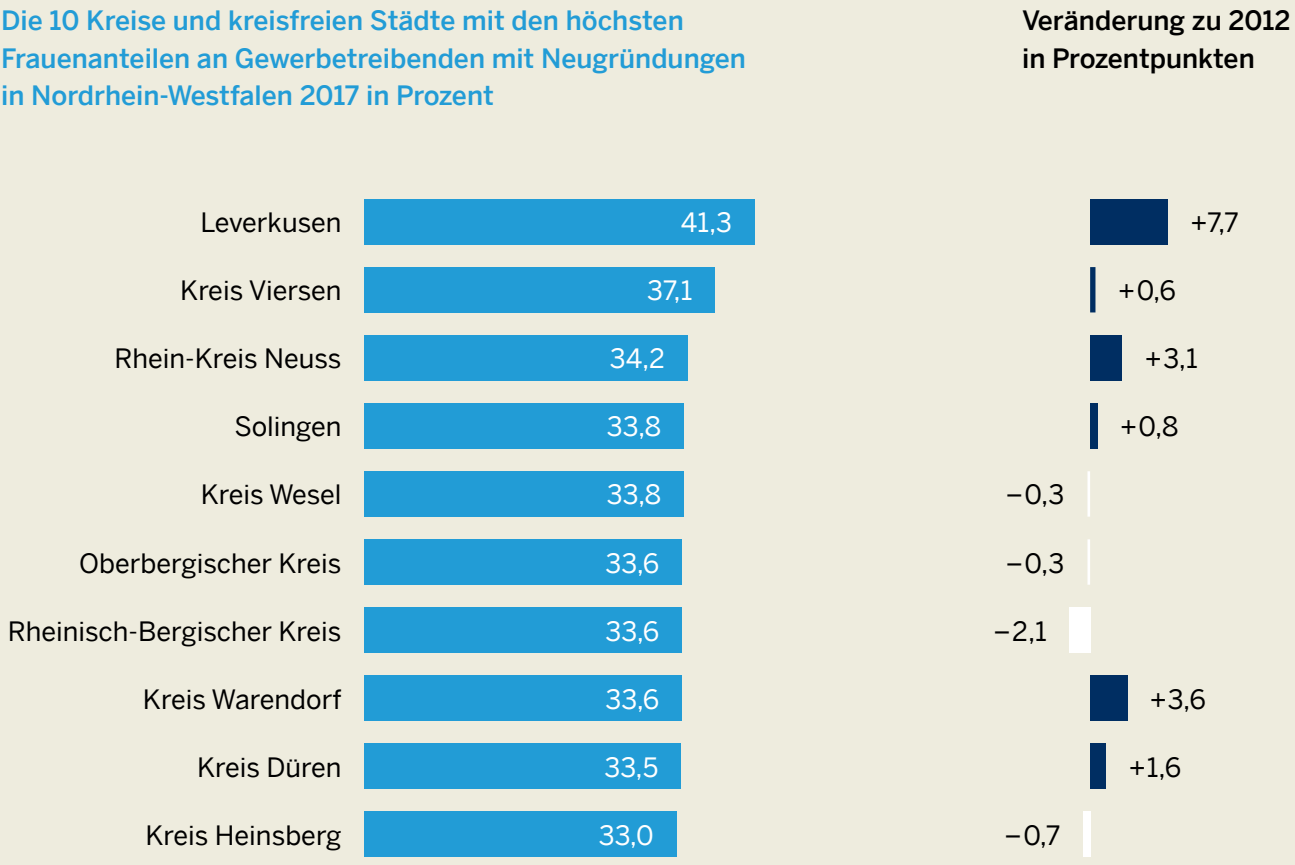
- geschlechtsspezifische Unterschiede in den gründungsbeeinflussenden Rahmenbedingungen,
- geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich des Interesses an einer Existenzgründung.

Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 nach Geschlecht der anzeigepflichtigen Person



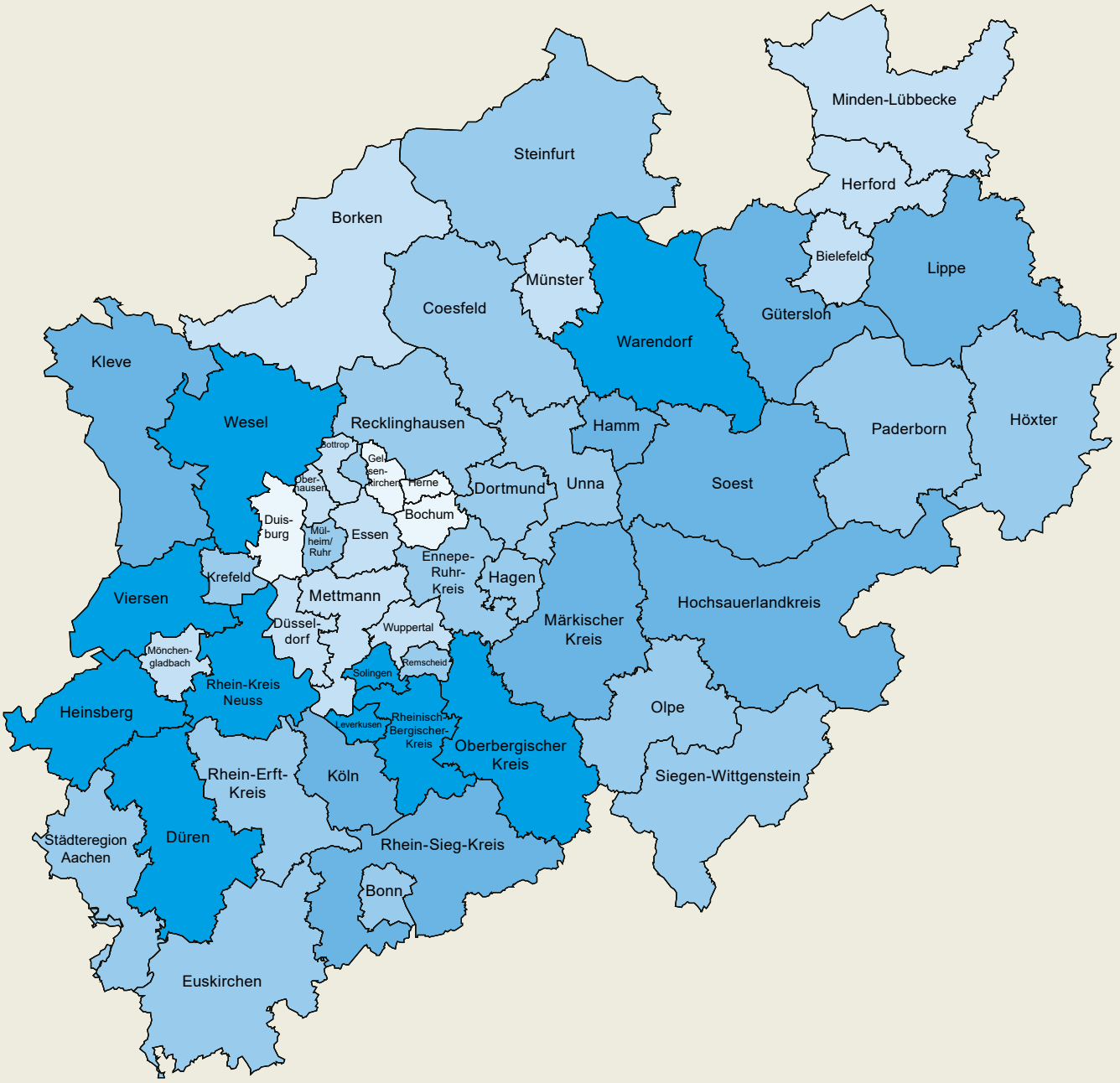
Im Jahr 2017 wurden von 131.542 Neugründungen 39.776 von Frauen angezeigt. Dies entspricht einem Anteil von 30,2 Prozent. Damit lag der Frauenanteil an den Existenzgründungen leicht unter dem Niveau des Jahres 2012 (30,9 Prozent). Der niedrigste Frauenanteil war mit 23,6 Prozent in Duisburg und der höchste in Leverkusen mit 41,3 Prozent zu verzeichnen.

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Frauenanteilen an Gewerbetreibenden mit Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Frauenanteilen an Gewerbetreibenden mit Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent

Frauenanteil an Gewerbetreibenden mit Neugründungen in Nordrhein-Westfalen 2017



Frauenanteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 27 (4)
- 27 bis unter 29 (12)
- 29 bis unter 31 (18)
- 31 bis unter 33 (9)
- 33 und mehr (10)

Minimum: 23,6 (Duisburg)
Landesdurchschnitt: 30,2
Maximum: 41,3 (Leverkusen)

© GeoBasis-DE/BKG 2019
Grafik: IT.NRW

4. 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:

4.1 Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst
- 4.1.1 Beschäftigte nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen
- 4.1.2 Besoldungsgruppen
- 4.1.3 Entgeltgruppen
- 4.1.4 Arbeitszeit
- 4.1.5 Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

4.2 Beschäftigtenstruktur in Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes
- 4.2.1 Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Landesrechnungshof und Landtagsverwaltung
- 4.2.2 Schule und Schulaufsicht
- 4.2.3 Nachgeordneter Bereich des vormaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales
- 4.2.4 Polizeilicher Dienst und dessen innere Verwaltung
- 4.2.5 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
- 4.2.6 Justizverwaltung
- 4.2.7 Finanzverwaltung

4.3 Führungspositionen im unmittelbaren Landesdienst
- 4.3.1 Frauenanteil in Führungspositionen
- 4.3.2 Teilzeit in Führungspositionen

4.4 Hochschulprofessuren

4.5 Gremienbesetzung
- 4.5.1 Frauen in wesentlichen Gremien
- 4.5.1 Frauen in sonstigen Gremien

4.6 Gleichstellungspläne

4.7 Gleichstellungsbeauftragte

Methodische Erläuterungen:

Für die Auswertungen dieses Kapitels wurden im Wesentlichen folgende **Datenquellen** verwendet: Information und Technik NRW (IT.NRW), Dienststellenbefragung 2018; IT.NRW, Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes sowie Auswertungen des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) zu den Berichtsjahren 2013 und 2017. Von einem Zeitvergleich mit dem Jahr 2012 wurde hier wegen Einschränkungen der Datenqualität für das Berichtsjahr 2012 aufgrund von Umstellungen des Datenverarbeitungssystems beim LBV abgesehen.
In den Auswertungen der Personalstandstatistik und der Daten des LBV (Kapitel 4.1 und Kapitel 4.2) sind nicht enthalten:

- geringfügig Beschäftigte,
- ohne Bezüge Beurlaubte und
- das Personal der Hochschulen sowie der Hochschule der Polizei.

Das Personal in Ausbildung ist (wenn nicht anders ausgewiesen) in den Auswertungen enthalten. Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer »Fünferrundung« unterzogen.

In diesem Kapitel wird ausschließlich das Personal des **unmittelbaren Landesdienstes** betrachtet. Dazu gehören:

- **Kernhaushalte des Landes**
  Alle Ämter, 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.**

Es werden nach dem Dienstverhältnis folgende Gruppen unterschieden:

- Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter,
- Arbeitnehmerinnen, 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 Arbeitsvertragsverhältnis 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, das bis zum 30.06.2016 gültig war. Dabei werden im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen bei den Beamtinnen und Beamten entsprechen Zur sprachlichen Vereinfachung wird auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschieden nach einfachem Dienst (E1 – E4), mittlerem Dienst (E5 – E8), gehobenem Dienst (E9 – E12) und höherem Dienst (E13–E15 + außertariflich Beschäftigte).

4.1 Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst

4.1.1 Beschäftigte nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen

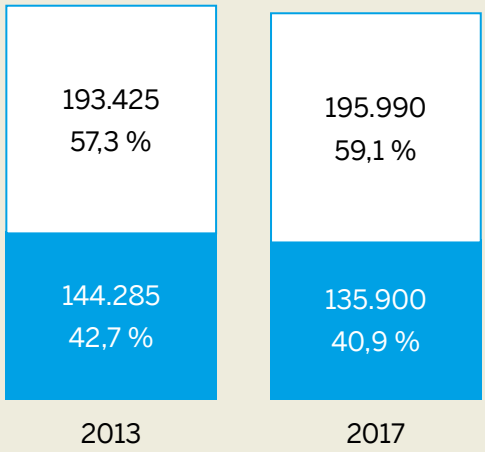
Definition	Prozentualer Anteil der Frauen an den Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppe.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen. Nicht einbezogen sind ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie das Personal des Hochschulbereichs (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77). Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entsprechen (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77).

Datenquelle: IT.NRW, Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2013 und 2017 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

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

Personal des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Geschlecht

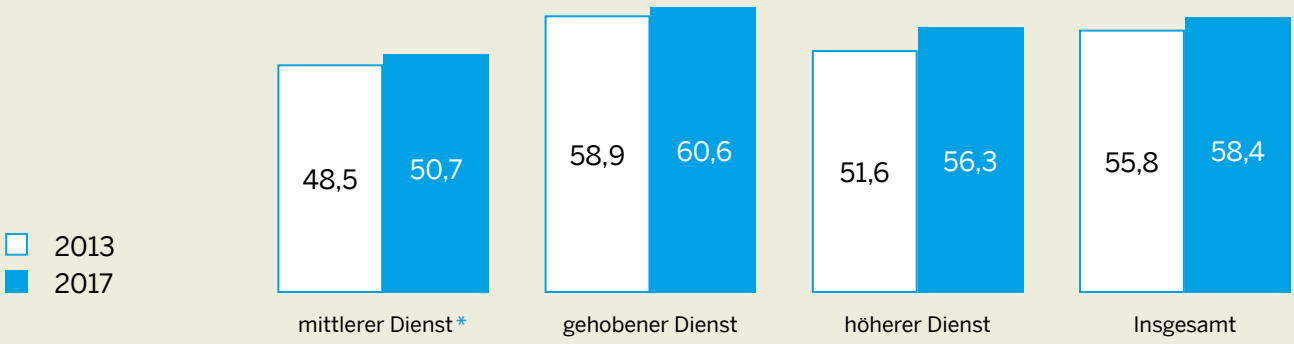


Zum Stichtag 30.06.2017 zählte der unmittelbare Landesdienst in Nordrhein-Westfalen insgesamt 331.890 Beschäftigte. Mehr als die Hälfte waren Frauen (59,1 Prozent). Der Frauenanteil ist gegenüber 2013 gestiegen (+1,8 Prozentpunkte). Während die Zahl der männlichen Beschäftigten rückläufig war (−5,8 Prozent), hat sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten erhöht (+1,3 Prozent). Insgesamt war die Zahl der Beschäftigten von 2013 auf 2017 rückläufig (−1,7 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 4.1.4).

Mitte 2017 lag auch der Anteil der von Frauen geleisteten Wochenstunden mit 55,9 Prozent deutlich über der 50 Prozent-Marke. Im Vergleich zu 2013 hat sich der Wert um 2 Prozentpunkte erhöht (2013: 53,9 Prozent).

Anteil der Frauen an den Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Laufbahngruppen in Prozent

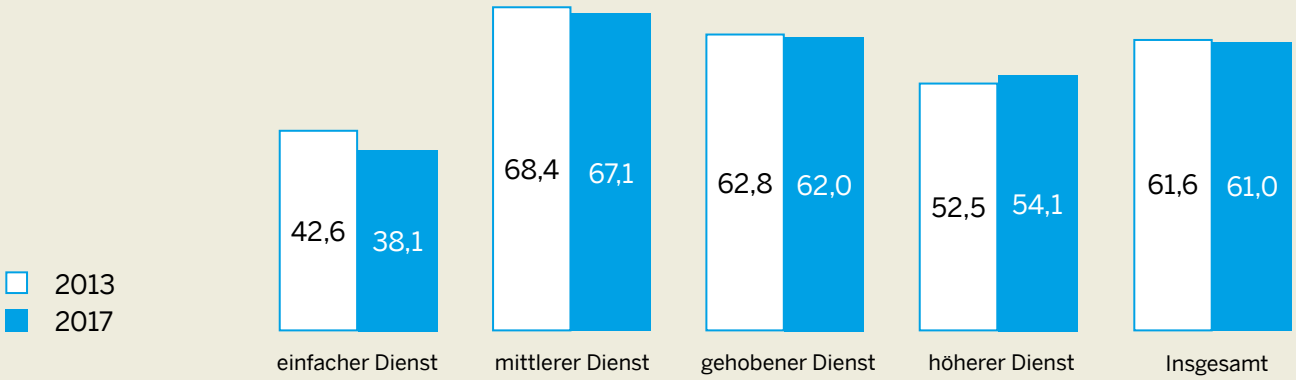


* einschließlich einfacher Dienst

Die Beschäftigtenstruktur des unmittelbaren Landesdienstes stellte sich 2017 unterschieden nach Dienstverhältnis wie folgt dar: 75,6 Prozent der Beschäftigten zählten zu den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, 24,4 Prozent zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Im Beamtenbereich lag der Frauenanteil bei 58,4 Prozent, im Tarifbereich waren es 61,0 Prozent.

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter wies 2017 der gehobene Dienst mit 60,6 Prozent den höchsten Frauenanteil auf. Dieser fiel etwas höher aus als 2013 (+1,7 Prozentpunkte). Im höheren Dienst betrug 2017 der Anteil der Frauen 56,3 Prozent. Hier gab es gegenüber 2013 den deutlichsten Anstieg des Frauenanteils (+4,7 Prozentpunkte). Im mittleren Dienst waren 2017 wie schon 2013 annähernd gleich viele Frauen wie Männer tätig.

Anteil der Frauen an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Laufbahngruppen in Prozent



Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Frauenanteil im mittleren Dienst am höchsten: 2017 betrug er 67,1 Prozent. Im gehobenen Dienst lag er bei 62,0 Prozent und im höheren Dienst bei 54,1 Prozent. Der nur noch schwach besetzte einfache Dienst ist stark männlich dominiert. Der Frauenanteil lag hier 2017 bei 38,1 Prozent. Während der Frauenanteil im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst von 2013 auf 2017 gesunken ist, war beim höheren Dienst ein Anstieg (+1,6 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

4.1.2 Besoldungsgruppen

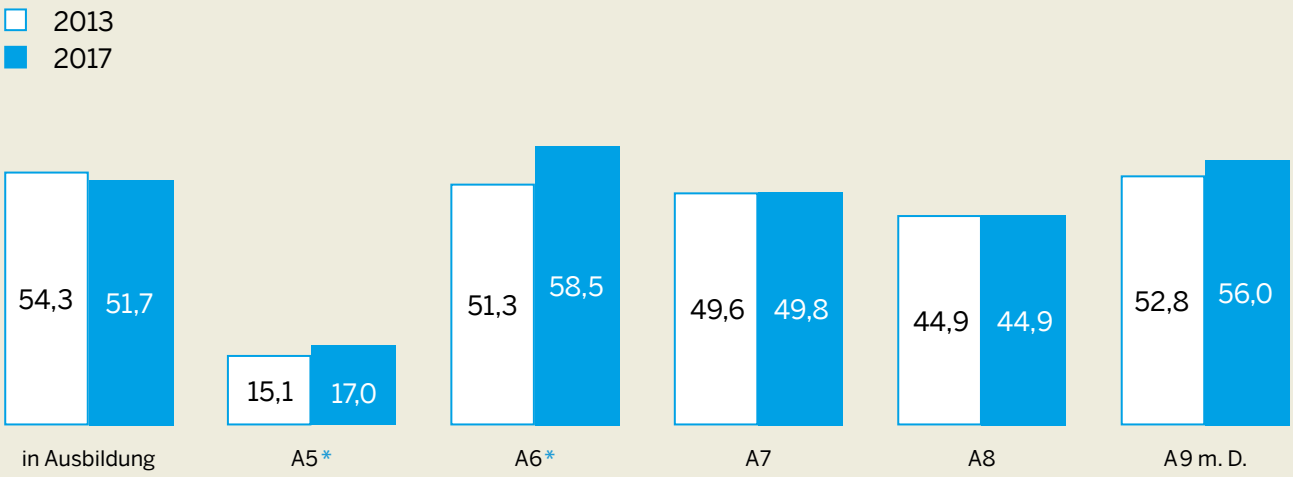
Definition	Prozentuale Anteile der Frauen in den Besoldungsgruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes des unmittelbaren Landesdienstes.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beamtinnen und Beamte des unmittelbaren Landesdienstes Nordrhein-Westfalen, die nach den Besoldungsordnungen A und B besoldet sind, sowie das Personal in Ausbildung. Nicht einbezogen sind ohne Bezüge Beurlaubte sowie das Personal des Hochschulbereichs (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77). Die Besoldungsgruppe A (aufsteigende Dienstbezüge) bestimmt die Besoldung des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes. Spitzenbeamtinnen und -beamte des höheren Dienstes 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 4.2.5. Das Personal in Ausbildung ist keiner Besoldungsgruppe zugeschlagen und wird separat ausgewiesen.

Datenquelle: IT.NRW, Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2013 und 2017 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

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

Anteil der Frauen an den Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungsgruppen in Prozent

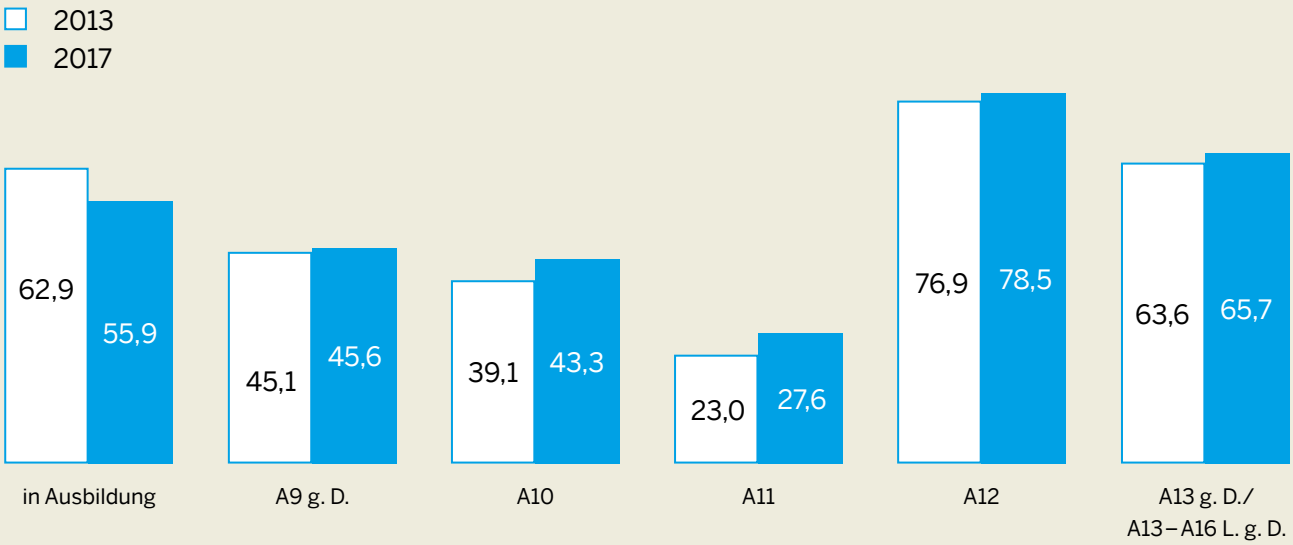


* einschließlich einfacher Dienst

Beamtinnen waren 2017 in allen Laufbahngruppen in der Mehrheit (vgl. Kapitel 4.1.1), innerhalb der Laufbahngruppen variiert der Frauenanteil aber nach den Besoldungsgruppen.

Im mittleren Dienst sind die Anteile der Frauen in den verschiedenen Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich und es ist keine deutliche Tendenz erkennbar. Am höchsten waren die Frauenanteile 2017 in den Besoldungsgruppen A6 mit 58,5 Prozent und A9 mit 56,0 Prozent. In beiden Besoldungsgruppen ist der Frauenanteil gegenüber 2013 gestiegen. In den Besoldungsstufen A7 und A8 lagen die Frauenanteile unter der 50 Prozent-Marke. In der unteren Besoldungsgruppe A5 fiel der Frauenanteil mit 17,0 Prozent sehr niedrig aus. Bei den Auszubildenden waren die Frauen mit 51,7 Prozent leicht in der Mehrheit, ihr Anteil hat sich aber gegenüber 2013 verringert.

Anteil der Frauen an den Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungsgruppen in Prozent

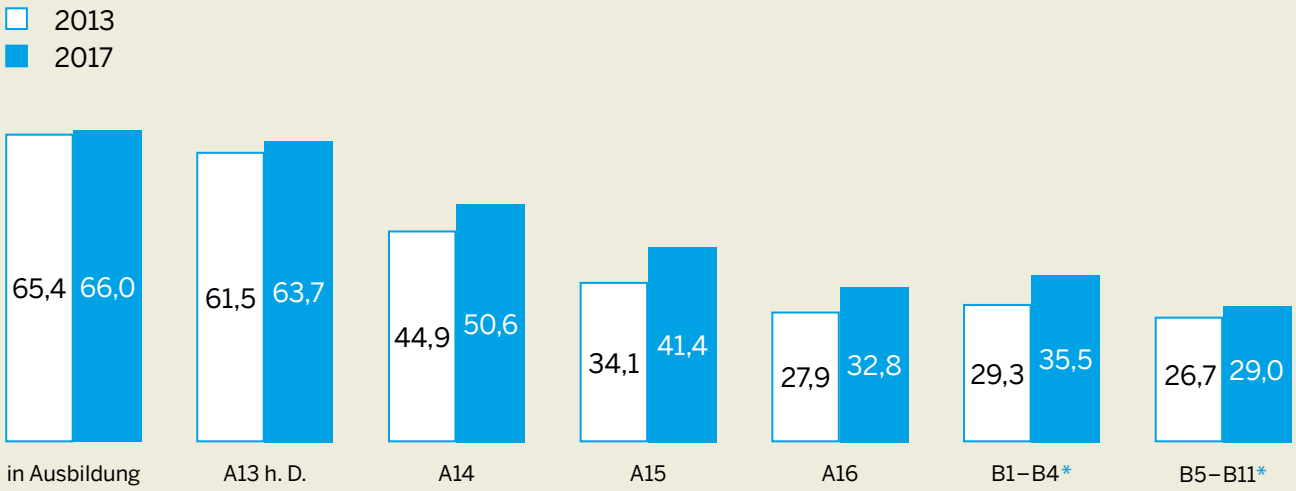


Im gehobenen Dienst war 2017 der Frauenanteil in den obersten Besoldungsstufen A12 und A13 g.D./A13-A16 L.g.D.[4] mit 78,5 Prozent bzw. 65,7 Prozent überdurchschnittlich hoch. Ursache hierfür ist das starke Gewicht des Lehrpersonals (mit vergleichsweise hohem Frauenanteil) in diesen Besoldungsgruppen.

Bei den Besoldungsgruppen A9 bis A11 nimmt der Frauenanteil mit steigender Besoldungsgruppe ab. Während der Frauenanteil beim Personal in Ausbildung im gehobenen Dienst im Berichtszeitraum gesunken ist, hat sich der Frauenanteil in allen Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes erhöht.

4 Bei den Besoldungsgruppen A13 – A16 L.g.D. handelt es sich um Beamtinnen und Beamte in Funktionsstellen der Lehrerinnen- und Lehrerlaufbahn.

Anteil der Frauen an den Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungsgruppen in Prozent



* Die Besoldungsgruppen B1–B4 sowie B5–B11 wurden aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst.

Im höheren Dienst sinken die Frauenanteile an den Beamtinnen und Beamten von der Besoldungsstufe A13 bis A16 deutlich ab. In der Besoldungsstufe A13 h.D. waren 2017 knapp zwei Drittel der Beschäftigten weiblich (63,7 Prozent), in der Gruppe A14 nur wenig mehr als die Hälfte (50,6 Prozent). Ab der Besoldungsgruppe A15 sind Frauen unterrepräsentiert. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsgruppe B5 – B11 aus. Gegenüber 2013 sind die Frauenanteile in allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes weiter gestiegen. Den höchsten Zuwachs verzeichnet die Besoldungsgruppe A15 (+7,3 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 4.2.5 näher beschrieben.

4.1.3 Entgeltgruppen

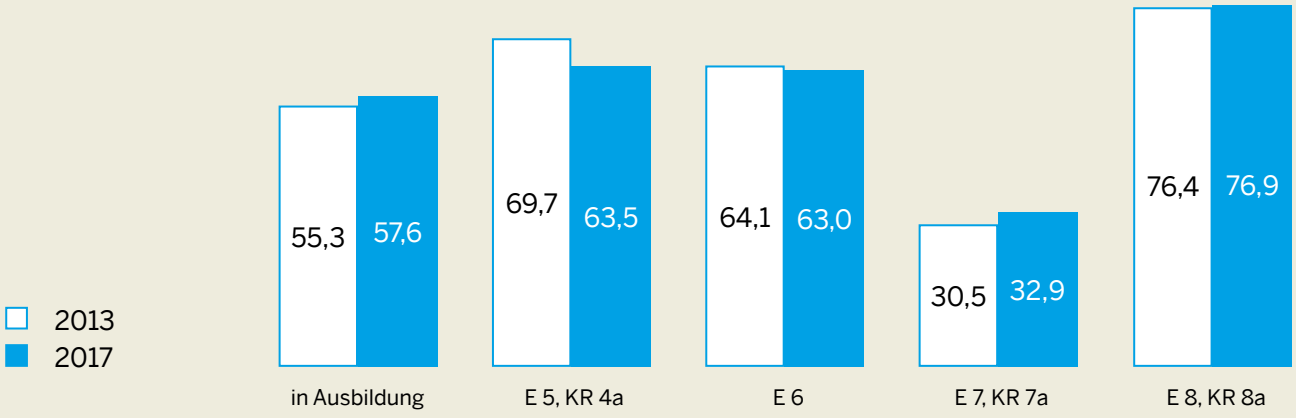
Definition	Prozentuale Anteile der Frauen in den Entgeltgruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes des unmittelbaren Landesdienstes.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen. Nicht einbezogen sind ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie das Personal des Hochschulbereichs (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77). 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. 77).

Datenquelle: IT.NRW, Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2013 und 2017 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

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

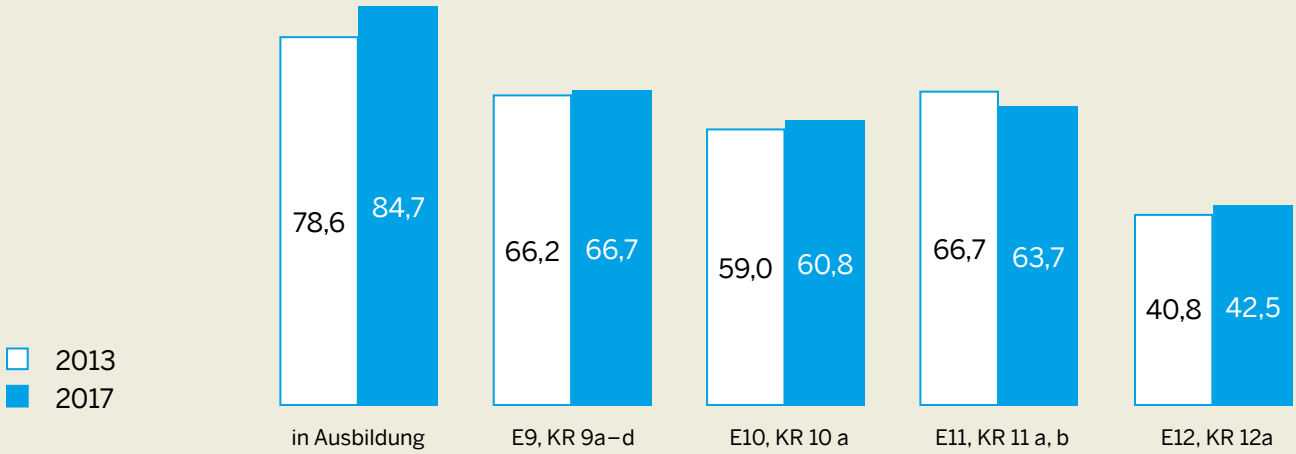
Anteil der Frauen an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des mittleren Dienstes im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Entgeltgruppen in Prozent



Mitte 2017 arbeiteten insgesamt 21.795 Tarifbeschäftigte im mittleren Dienst. In den beiden am stärksten besetzten Entgeltgruppen E6 und E8/KR 8a waren 63,0 Prozent bzw. 76,9 Prozent der Beschäftigten weiblich. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E7/KR7a aus. In den anderen Entgeltgruppen des mittleren Dienstes lagen die Anteile der Frauen deutlich über 50 Prozent.

Gegenüber 2013 gab es die deutlichste Veränderung in der Entgeltgruppe E5/KR 4a. Hier ist der Frauenanteil um 6,2 Prozentpunkte gesunken.

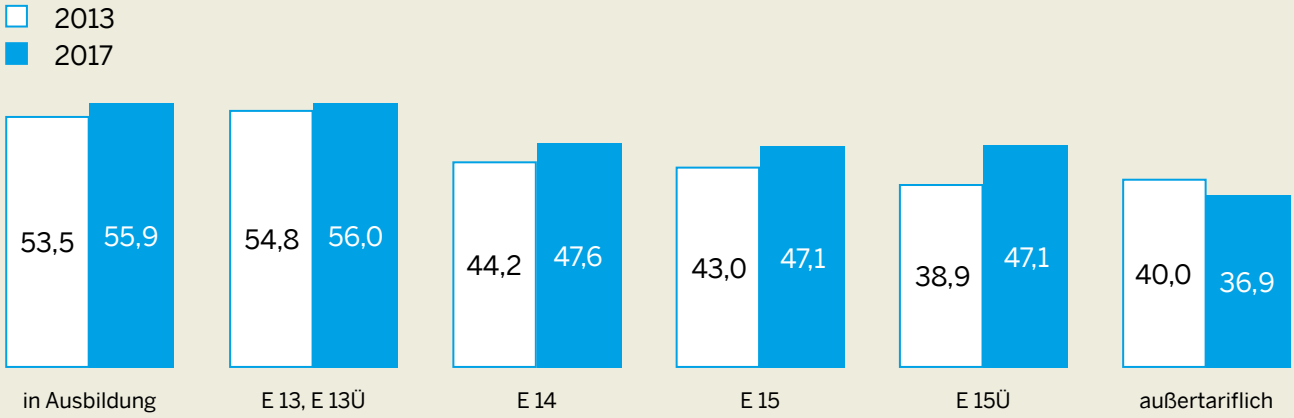
Anteil der Frauen an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des gehobenen Dienstes im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Entgeltgruppen in Prozent



Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des gehobenen Dienstes fällt der außerordentlich hohe Anteil weiblicher Auszubildender auf: Mehr als 8 von 10 Auszubildenden waren hier weiblich. In den Entgeltgruppen E9 bis E11 arbeiten mehrheitlich Frauen. In der höchsten Entgeltstufe des gehobenen Dienstes waren 2017 Frauen mit einem Anteil von 42,5 Prozent unterrepräsentiert.

Mit Ausnahme der Entgeltgruppe E11/KR 11a, b ist der Frauenanteil an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des gehobenen Dienstes in allen Entgeltgruppen leicht gestiegen.

Anteil der Frauen an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des höheren Dienstes im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Entgeltgruppen in Prozent



Im höheren Dienst fiel der Frauenanteil auch 2017 in der Entgeltgruppe E13 am höchsten aus (56,0 Prozent). In den anderen Entgeltgruppen arbeiteten mehrheitlich Männer. Der niedrigste Frauenanteil war mit 36,9 Prozent bei den außertariflich Beschäftigten zu verzeichnen. Hier ist der Frauenanteil gegenüber 2013 zudem um 3,1 Prozentpunkte gesunken. In allen anderen Entgeltgruppen des höheren Dienstes ist der Frauenanteil gestiegen. Nach der Entgeltgruppe E15 Ü[5] werden nur noch wenig Beschäftigte entlohnt (vgl. Tabellenanhang).

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

4.1.4 Arbeitszeit

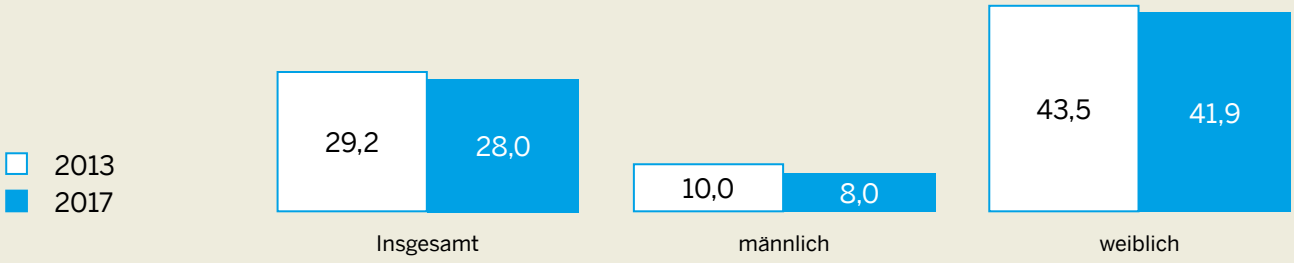
Definition	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes nach Geschlecht.
Methodische Hinweise	Grundlage für die Auswertung ist die vertraglich festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Als teilzeitbeschäftigt gilt, wer mit seiner vertraglichen Arbeitszeit unter der Stundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung liegt (einschließlich aller Altersteilzeitbeschäftigter unabhängig vom gewählten Modell). Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten beträgt je nach Beschäftigtengruppe zwischen 38,5 und 41 Stunden. Erfasst werden alle Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen. Nicht einbezogen werden ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie das Personal des Hochschulbereichs (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77).

Datenquelle: IT.NRW, Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2013 und 2017 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verbreitung von Teilzeitarbeit im unmittelbaren Landesdienst.

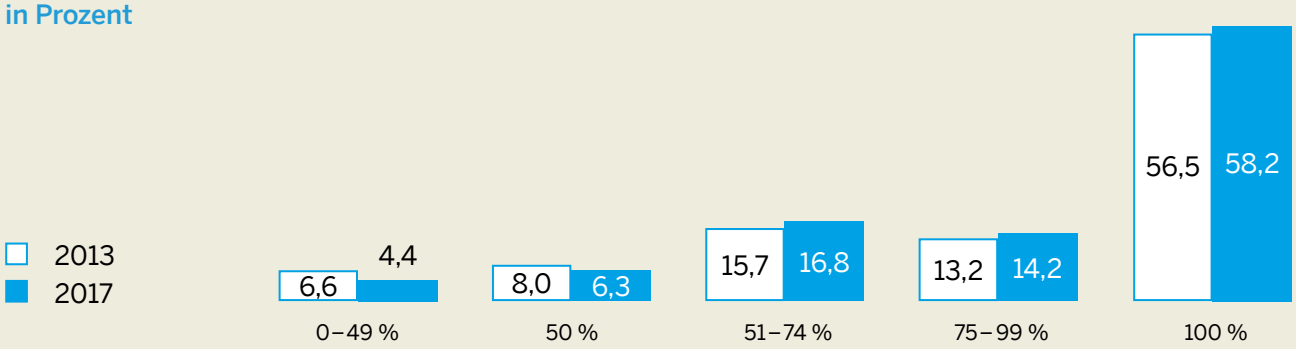
Anteil der Teilzeitbeschäftigten im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Geschlecht in Prozent



Von den insgesamt 331.890 Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst arbeiteten zum 30.06.2017 92.795 (28,0 Prozent) in Teilzeit. Teilzeitarbeit ist auch im öffentlichen Dienst im Wesentlichen eine Domäne der Frauen: Bei den Teilzeitbeschäftigten handelte es sich zu 88,3 Prozent um Frauen.

Frauen waren zu 41,9 Prozent teilzeitbeschäftigt. Bei den Männern arbeiteten 8,0 Prozent in Teilzeit. Gegenüber 2013 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sowohl bei den Frauen (–1,6 Prozentpunkte) als auch bei den Männern (–2,0 Prozentpunkte) gesunken.

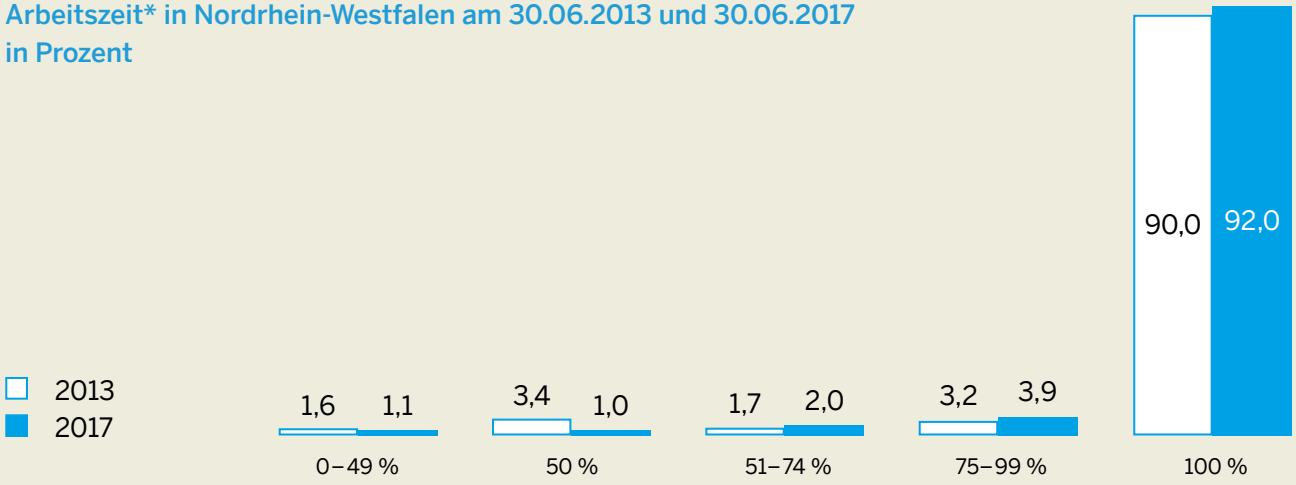
Frauen im unmittelbaren Landesdienst nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit* in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 in Prozent



* gemessen an der Arbeitszeit eines/einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigten

Dementsprechend ist bei den Frauen im unmittelbaren Landesdienst von 2013 auf 2017 der Anteil der Vollzeitbeschäftigten gestiegen (auf 58,2 Prozent). Gestiegen ist auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, deren Arbeitszeit mehr als 50 Prozent der Stundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung beträgt (lange Teilzeit). Der Anteil derer mit einer halben Stelle und derer mit kurzer Teilzeit (weniger als 50 Prozent) ist dagegen gesunken.

Männer im unmittelbaren Landesdienst nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit* in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 in Prozent



* gemessen an der Arbeitszeit eines/einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigten

Männer im unmittelbaren Landesdienst arbeiteten 2017 zu 92,0 Prozent in Vollzeit. Auch bei den Männern ist der Anteil derer mit langer Teilzeit (mehr als 50 Prozent) gestiegen und derer mit einer halben Stelle bzw. mit kurzer Teilzeit (unter 50 Prozent) rückläufig.

4.1.5 Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen an den Neueinstellungen sowie den Beförderungen und Höhergruppierungen im unmittelbaren Landesdienst nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im unmittelbaren Landesdienst im jeweiligen Kalenderjahr. Nicht einbezogen werden ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie Beschäftigte aus dem Hochschulbereich (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77). Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Entgeltgruppen so zusammengefasst, wie sie den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entsprechen (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77).

Datenquellen: Auswertungen des LBV 2013 und 2017; IT.NRW, Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2013 und 2017 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zum Landesdienst,
- geschlechtsspezifische Unterschiede beim beruflichen Fortkommen.

Von den Personen, die 2017 in den unmittelbaren Landesdienst eingestellt wurden, waren 62,4 Prozent weiblich. Im Vergleich zu 2013 hat sich der Frauenanteil an den Neueinstellungen etwas verringert. 2013 lag dieser mit 64,5 Prozent um 2,1 Prozentpunkte höher als 2017.

Im Beamtenbereich fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im höheren Dienst und im Tarifbereich im gehobenen Dienst am höchsten aus. Hier waren jeweils knapp zwei Drittel (65,7 Prozent, bzw. 65,5 Prozent) der im Jahr 2017 neueingestellten Personen weiblich. Im mittleren Dienst lag der Frauenanteil an den Neueinstellungen knapp unter 60 Prozent.

Mit Ausnahme des mittleren Dienstes im Tarifbereich, der 2017 mit 64,5 Prozent einen sehr hohen Frauenanteil am Personalbestand insgesamt aufwies, lag in allen Laufbahngruppen der Frauenanteil bei den Neueinstellungen über dem Frauenanteil am Personal insgesamt.

Auch unter den Beschäftigten, die im Jahr 2017 befördert bzw. höhergruppiert wurden, waren 2017 mehr Frauen als Männer: Der Frauenanteil lag bei 57,0 Prozent. Um eine Abschätzung bezüglich der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu erhalten, kann man den Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Frauenanteil am Personal insgesamt vergleichen. 2017 fiel er etwas niedriger aus als der Frauenanteil am Personal insgesamt zum 30.06.2017 (59,1 Prozent). Der Abstand hat sich aber gegenüber 2013 verringert: Lag 2013 der Frauenanteil bei den Beförderungen/Höhergruppierungen um 6,1 Prozentpunkte unter ihrem Anteil am gesamten Personalbestand, betrug die Differenz 2017 nur noch –2,1 Prozentpunkte.

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen 2013 und 2017 nach Dienstverhältnis und Laufbahngruppen

Dienstverhältnis / Laufbahngruppe	2013			2017		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen**	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen**
	Prozent					
Insgesamt						
Insgesamt	57,3	64,5	51,2	59,1	62,4	57,0
höherer Dienst	51,8	63,0	47,6	55,8	61,6	52,1
gehobener Dienst	59,7	67,6	51,5	60,9	63,8	59,4
mittlerer Dienst***	57,9	60,1	54,0	57,7	59,4	55,0
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter						
Insgesamt	55,8	66,1	47,1	58,4	63,6	55,3
höherer Dienst	51,6	66,1	46,9	56,3	65,7	51,7
gehobener Dienst	58,9	66,8	47,4	60,6	62,0	57,0
mittlerer Dienst***	48,5	57,9	44,7	50,7	58,7	54,5
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer						
Insgesamt	61,6	62,3	62,4	61,0	61,4	61,6
höherer Dienst	52,5	57,4	52,2	54,1	54,8	55,8
gehobener Dienst	62,8	69,7	66,9	62,0	65,5	66,3
mittlerer Dienst***	66,0	60,5	59,4	64,5	59,5	55,4

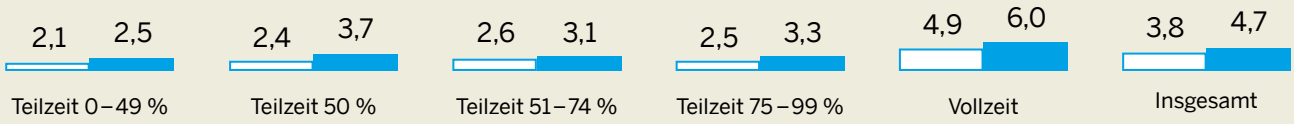
* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06. – ** im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12., Auswertungen des LBV –
*** einschließlich einfacher Dienst

Im Beamtenbereich ist der Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen um 8,2 Prozentpunkte gestiegen: Im Jahr 2013 wurden mehr Männer als Frauen befördert bzw. höhergruppiert, 2017 waren dagegen mit 55,3 Prozent mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit einer Beförderung/Höhergruppierung weiblich. Stellt man den Bezug zum Frauenanteil am Personal insgesamt her, so zeigt sich, dass im Beamtenbereich nach wie vor der Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen unter dem entsprechenden Anteil am Personal insgesamt liegt, wenn auch weniger deutlich als im Jahr 2013.

Anders sieht es im Tarifbereich aus: Hier entspricht der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen mit 61,6 Prozent in etwa dem Frauenanteil am Personal insgesamt (61,0 Prozent). Während hier im gehobenen Dienst der Frauenanteil an den Beförderungen mit 66,3 Prozent überdurchschnittlich ausfiel, war er im mittleren Dienst mit 55,4 Prozent unterdurchschnittlich.

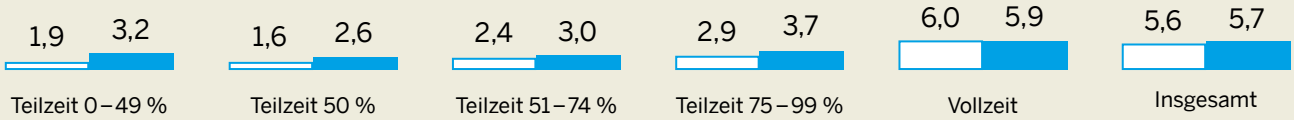
Betrachtet man den Anteil des Personals mit Beförderung/Höhergruppierung am Personal insgesamt, zeigt sich, dass 2017 die Beförderungsquote der Männer mit 5,7 Prozent höher lag als die der Frauen (4,7 Prozent). Der Abstand hat sich gegenüber 2013 aber verringert.

Beförderungsquote* der Frauen im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen zum 31.12.2013 und 31.12.2017 nach individueller Arbeitszeit** in Prozent



* Anteil des Personals mit Beförderung/Höhergruppierung im jeweiligen Jahr am Personal zum Stichtag 31.12. ohne Personal in Ausbildung – ** Auswertungen des LBV

Beförderungsquote* der Männer im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen zum 31.12.2013 und 31.12.2017 nach individueller Arbeitszeit** in Prozent



* Anteil des Personals mit Beförderung/Höhergruppierung im jeweiligen Jahr am Personal zum Stichtag 31.12. ohne Personal in Ausbildung – ** Auswertungen des LBV

Bei den Vollzeitbeschäftigten ist die Beförderungsquote der Frauen von 2013 auf 2017 gestiegen und lag 2017 mit 6,0 Prozent auf dem Niveau der Männer (2013: 6,0 Prozent, 2017: 5,9 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern ist die Beförderungsquote zwar gegenüber 2013 gestiegen, fällt aber nach wie vor deutlich niedriger aus als bei den Vollzeitbeschäftigten. Die insgesamt niedrigere Beförderungsquote der Frauen hängt somit damit zusammen, dass Frauen auch im unmittelbaren Landesdienst zu deutlich höheren Anteilen als Männer in Teilzeit arbeiten (vgl. Indikator 4.1.4) und Beförderungen/Höhergruppierungen bei Teilzeitbeschäftigten seltener sind als bei Vollzeitbeschäftigten.

4.2 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 des gehobenen und höheren Dienstes im jeweiligen Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Beschäftigten des gehobenen und höheren Dienstes des jeweiligen Teilbereichs. Nicht einbezogen werden ohne Bezüge Beurlaubte sowie das Personal des Hochschulbereichs (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77). In der Darstellung wird nicht nach Dienstverhältnis differenziert, die Besoldungs- und Entgeltgruppen werden zusammengefasst dargestellt.

Datenquelle: IT.NRW, Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2013 und 2017 (jeweils zum 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

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

b) Beschäftigte nach Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen an den Neueinstellungen sowie den Beförderungen und Höhergruppierungen im jeweiligen Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes nach Laufbahngruppe.
Methodische Hinweise	Erfasst werden alle Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im jeweiligen Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes im jeweiligen Kalenderjahr. Nicht einbezogen werden ohne Bezüge Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte sowie das Personal des Hochschulbereichs (vgl. Methodische Erläuterungen, S. 77). Die Beförderungen werden in der Laufbahngruppe gezählt, aus der heraus die Beförderung erfolgt.

Datenquellen: Auswertungen des LBV 2013 und 2017; IT.NRW, Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes 2013 und 2017 (jeweils zum Stichtag 30.06.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

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

Es werden folgende Teilbereiche ausgewiesen:

1. Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (LDI), Landesrechnungshof (LRH) und Landesverwaltung (LVT)

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

2. Schule und Schulaufsicht

Dieser Bereich umfasst sowohl das Personal der Schulen als auch das der Schulaufsicht bei den Schulämtern und Bezirksregierungen.

3. Nachgeordneter Bereich des vormaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales (jetzt: Ministerium des Inneren)

Diesem Bereich sind das Personal der Bezirksregierungen (soweit es nicht dem nachgeordneten Bereich eines anderen Ministeriums zugeordnet ist), der Aus- und Fortbildungseinrichtungen des Ministeriums, des Landesbetriebs IT.NRW sowie des Instituts der Feuerwehr NRW zugeordnet. Der polizeiliche Dienst und dessen innere Verwaltung sind hier nicht enthalten (vgl. Teilbereich 4).

4. Polizeilicher Dienst und dessen innere Verwaltung

Dieser Bereich umfasst das Personal der Polizeibehörden im Geschäftsbereich des vormaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales (jetzt: Ministerium des Inneren).

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 vormaligen Justizministeriums (jetzt: Ministerium der Justiz); ausgenommen Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (vgl. Teilbereich 5).

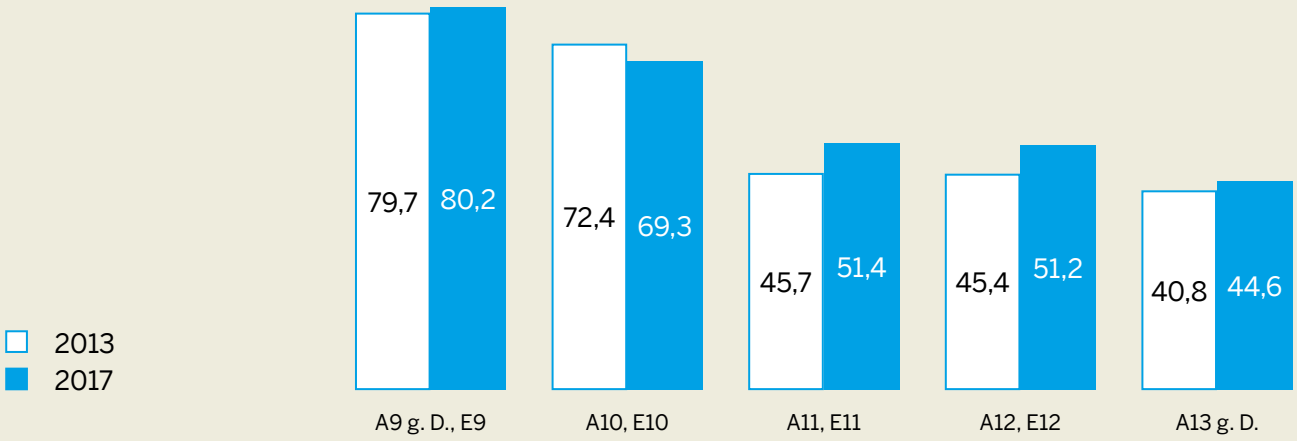
7. Finanzverwaltung

Dieser Bereich umfasst die nachgeordneten Behörden des vormaligen Finanzministeriums (jetzt: Ministeriums der Finanzen).

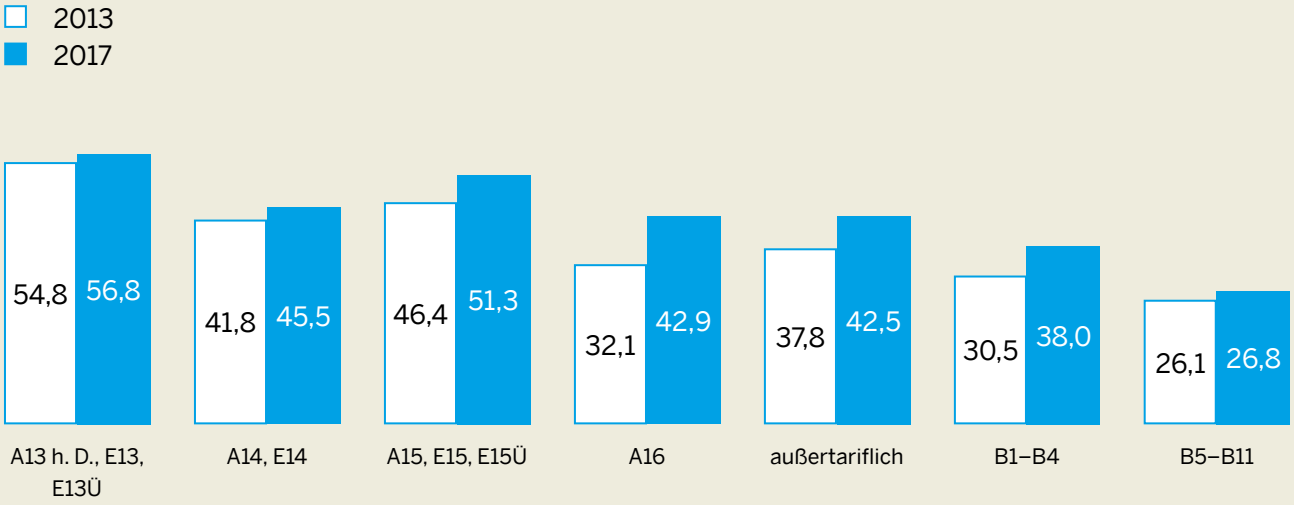
4.2.1 Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Landesrechnungshof und Landtagsverwaltung

Im Bereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH) und Landtagsverwaltung (LTV)« waren zum Stichtag 30.06.2017 insgesamt 5.445 Beschäftigte tätig. Etwas mehr als die Hälfte waren Frauen (54,5 Prozent). Während im gehobenen Dienst 2017 mehr Frauen als Männer arbeiteten (Frauenanteil: 57,3 Prozent), waren im höheren Dienst die Männer in der Überzahl (Frauenanteil: 46,1 Prozent).

Anteil der Frauen am Personal des gehobenen Dienstes im Bereich »Ministerien, LDI, LRH und LTV« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Anteil der Frauen am Personal des höheren Dienstes im Bereich »Ministerien, LDI, LRH und LTV« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Bei der Betrachtung der Frauenanteile nach Besoldungs- und Entgeltgruppen fällt auf, dass die Anteile der weiblichen Beschäftigten sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst mit zunehmender Vergütung tendenziell abnehmen. Während 2017 in den Eingangsämtern des gehobenen Dienstes (A9/E9) 80,2 Prozent Frauen arbeiteten, waren es in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A13 g.D. nur noch 44,6 Prozent. In den Spitzenpositionen des höheren Dienstes (B5–B11) betrug der Frauenanteil nur 26,8 Prozent.

Im Vergleich zu 2013 ist der Frauenanteil am deutlichsten im höheren Dienst in der Besoldungsstufe A16 gestiegen (+10,8 Prozentpunkte). Einen Rückgang des Frauenanteils gab es nur im gehobenen Dienst in der Gruppe A10/E10.

Im Bereich »Ministerien, LDI, LRH und LTV« wurden 2017 mehr Männer als Frauen eingestellt. Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag bei 48,4 Prozent und damit niedriger als 2013 (55,3 Prozent). Am niedrigsten fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im höheren Dienst aus (44,8 Prozent), am höchsten im gehobenen Dienst (54,5 Prozent).

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen lag der Frauenanteil bei 51,2 Prozent und damit leicht unter dem Frauenanteil am Personal in diesem Teilbereich insgesamt (54,5 Prozent). Wie schon 2013 fiel der Frauenanteil bei den Beförderungen/Höhergruppierungen im höheren Dienst unterdurchschnittlich aus, ist aber gegenüber 2013 gestiegen (um 6,6 Prozentpunkte auf 42,6 Prozent). Stark überdurchschnittlich war der Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen im mittleren Dienst. Hier lag der Frauenanteil an den beförderten bzw. höhergruppierten Personen mit 75,6 Prozent höher als der Frauenanteil am Personal dieser Laufbahngruppe insgesamt (65,7 Prozent).

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich »Ministerien, LDI, LRH und LTV« in Nordrhein-Westfalen 2013 und 2017 nach Laufbahngruppen

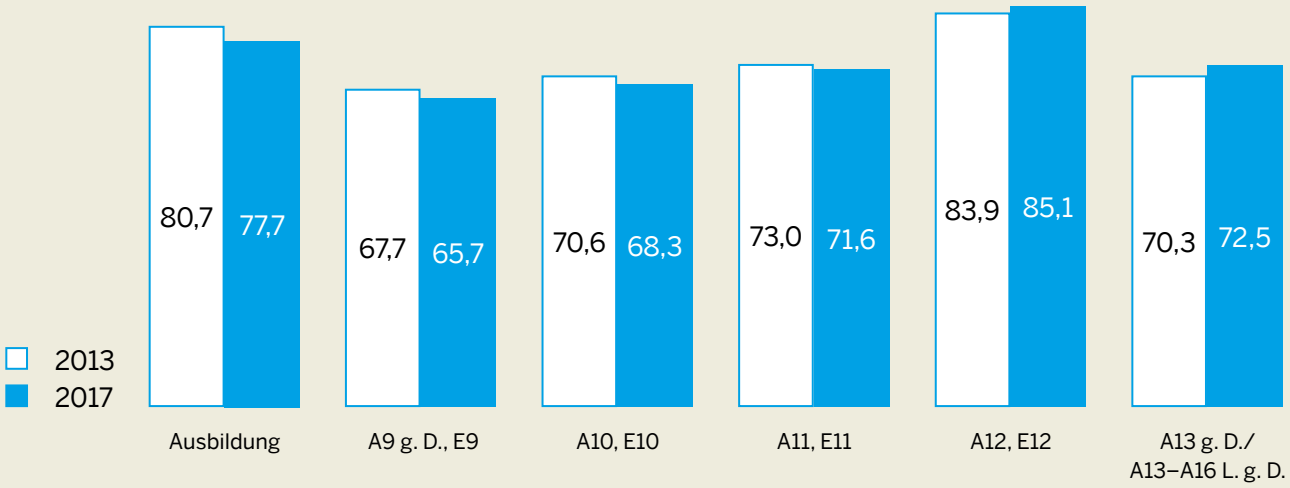
Dienstverhältnis / Laufbahngruppe	2013			2017		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***
	Prozent					
Insgesamt	52,0	55,3	51,1	54,5	48,4	51,2
höherer Dienst	39,7	49,3	36,0	46,1	44,8	42,6
gehobener Dienst	54,6	50,0	52,9	57,3	54,5	51,0
mittlerer Dienst****	67,4	66,0	82,3	65,7	53,3	75,6

* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06. – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01. bis 31.12.) 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. – *** im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12., Auswertungen des LBV – **** einschließlich einfacher Dienst

4.2.2 Schule und Schulaufsicht

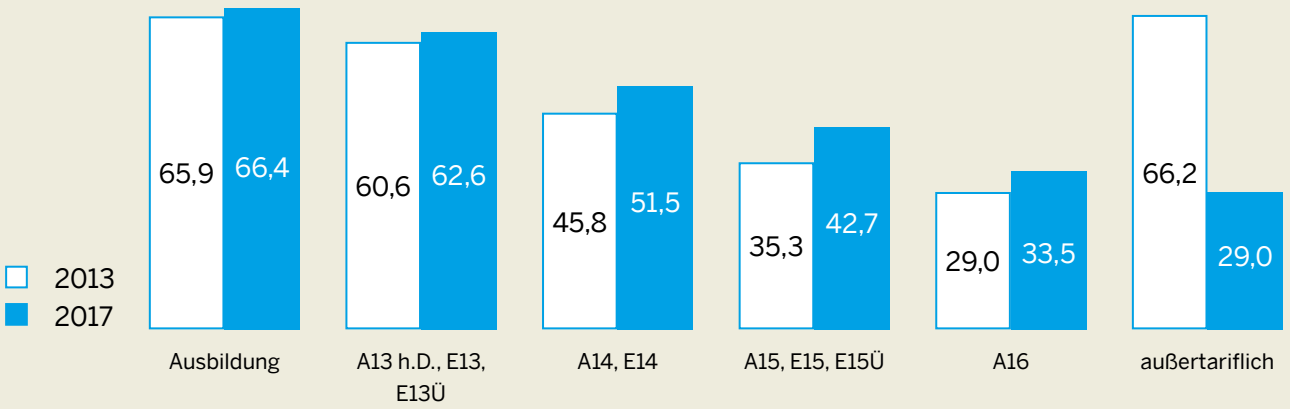
Im Bereich »Schule und Schulaufsicht« waren 2017 insgesamt 182.100 Beschäftigte tätig. Der Schulbereich ist der Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes mit dem höchsten Frauenanteil: Frauen stellten 2017 hier 70,2 Prozent der Beschäftigten. Im Jahr 2013 waren es 68,3 Prozent. 2017 arbeiteten im gehobenen Dienst 78,3 Prozent Frauen (2013: 77,6 Prozent) und im höheren Dienst waren es 58,1 Prozent (2013: 54,0 Prozent).

Anteil der Frauen am Personal des gehobenen Dienstes im Bereich »Schule und Schulaufsicht« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Im gehobenen Dienst arbeiteten in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich mehr Frauen als Männer. Am höchsten fiel der Frauenanteil in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A12/E12 aus.

Anteil der Frauen am Personal des höheren Dienstes im Bereich »Schule und Schulaufsicht« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil mit steigender Eingruppierung ab. Während 2017 in der Gruppe A13/E13 62,6 Prozent der Beschäftigten weiblich waren, waren es in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes nur noch 33,5 Prozent bzw. 29,0 Prozent.

Im Vergleich zu 2013 hat sich mit Ausnahme des außertariflichen Bereichs und der unteren Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes (Ausbildung bis A11/E11) der Anteil der Frauen in allen Besoldungsgruppen erhöht. Im höheren Dienst fiel der Zuwachs deutlicher aus als im gehobenen Dienst.

Im Bereich »Schule und Schulaufsicht« wurden auch 2017 mehr Frauen als Männer eingestellt: Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen lag bei 68,9 Prozent. Am höchsten fiel der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im gehobenen Dienst aus (72,5 Prozent), am niedrigsten im höheren Dienst (64,4 Prozent). Nach wie vor werden in diesem Teilbereich also mehr Frauen als Männer eingestellt, der Frauenanteil an den Neueinstellungen ist gegenüber 2013 aber gesunken.

Auch bei den Beförderungen und Höhergruppierungen sind im Bereich »Schule und Schulaufsicht« die Frauen in der Überzahl (69,0 Prozent). Die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen lagen aber auch 2017 in allen Laufbahngruppen unter den entsprechenden Anteilen der Frauen am Personal insgesamt.

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich »Schule und Schulaufsicht« in Nordrhein-Westfalen 2013 und 2017 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis / Laufbahngruppe	2013			2017		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***
	Prozent					
Insgesamt	68,3	72,0	67,8	70,2	68,9	69,0
höherer Dienst	54,0	65,6	52,7	58,1	64,4	54,5
gehobener Dienst	77,6	78,9	75,7	78,3	72,5	77,4
mittlerer Dienst****	67,2	72,5	60,6	72,9	69,9	63,8

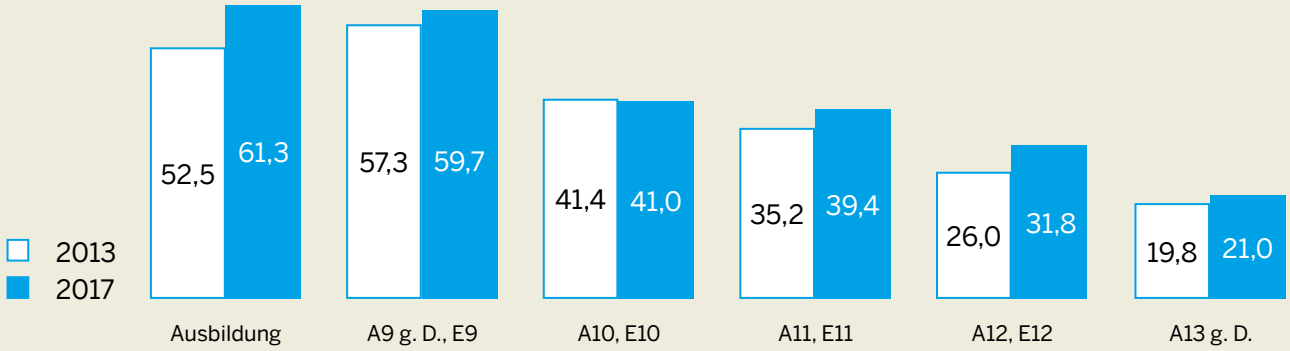
* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06. – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01. bis 31.12.) erstmalig in den Landesdienst eingetreten sind. Personen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Land standen und (lediglich) in den ausgewerteten Bereich gewechselt sind, sind nicht berücksichtigt. Insofern bilden die Zahlen nicht alle Stellenneubesetzungen ab. – *** im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12., Auswertungen des LBV – **** einschließlich einfacher Dienst

4.2.3 Nachgeordneter Bereich des vormaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales

Im nachgeordneten Bereich des vormaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) waren 2017 insgesamt 10.585 Beschäftigte tätig. Der Anteil der Frauen betrug 46,4 Prozent (+1,9 Prozentpunkte im Vergleich zu 2013).

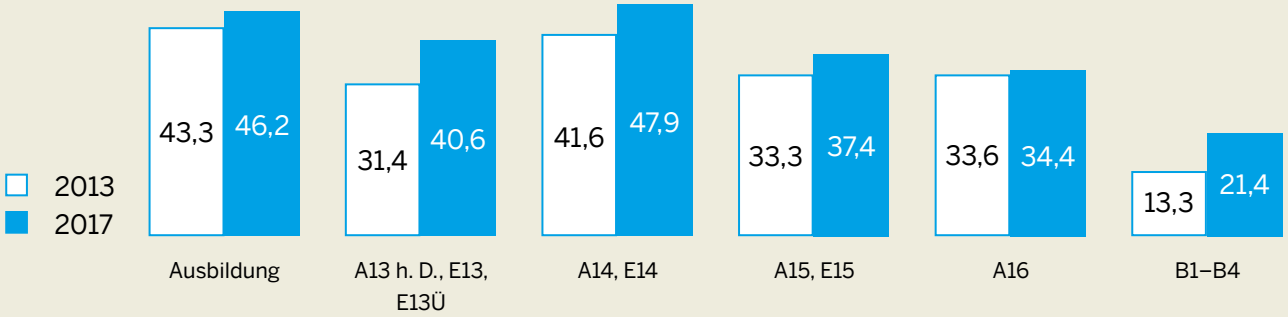
Sowohl im gehobenen Dienst (43,1 Prozent Frauenanteil), als auch im höheren Dienst (40,6 Prozent Frauenanteil) arbeiteten 2017 mehr Männer als Frauen in diesem Teilbereich. Im Vergleich zu 2013 hat sich der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst um 4,1 Prozentpunkte und im höheren Dienst um 5,3 Prozentpunkte erhöht.

Anteil der Frauen am Personal des gehobenen Dienstes im nachgeordneten Bereich des Ministeriums für Inneres und Kommunales in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Im gehobenen Dienst waren 2017 in der Gruppe der Auszubildenden 61,3 Prozent und in der Gehaltsgruppe A9/E9 59,7 Prozent der Beschäftigten weiblich. Ab der Gehaltsgruppe A10/E10 arbeiteten mehrheitlich Männer im nachgeordneten Bereich des MIK. In den Gehaltsgruppen A13 g. D. lag der Frauenanteil bei 21 Prozent.

Anteil der Frauen am Personal des höheren Dienstes im nachgeordneten Bereich des Ministeriums für Inneres und Kommunales in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Im höheren Dienst waren Frauen 2017 in der Gruppe A14/E14 mit fast 50 Prozent am stärksten vertreten. Am niedrigsten war der Frauenanteil in den Spitzenpositionen B1–B4 (21,4 Prozent).

Gegenüber 2013 ist der Frauenanteil am deutlichsten im höheren Dienst im Bereich des Einstiegs A13/E13 gestiegen (+9,2 Prozentpunkte). Aber auch der Anstieg bei den Spitzenpositionen B1–B4 fiel sehr deutlich aus (+8,1 Prozentpunkte).

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich des Ministeriums für Inneres und Kommunales in Nordrhein-Westfalen 2013 und 2017 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis / Laufbahngruppe	2013			2017		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***
	Prozent					
Insgesamt	44,5	44,0	42,8	46,4	49,1	44,3
höherer Dienst	35,3	44,6	39,4	40,6	33,3	47,1
gehobener Dienst	39,0	38,2	40,2	43,1	52,1	41,2
mittlerer Dienst****	58,3	50,0	49,0	56,5	47,6	48,7

* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06. – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01. bis 31.12.) 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. – *** im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12., Auswertungen des LBV – **** einschließlich einfacher Dienst

Im nachgeordneten Bereich des Innenministeriums wurden 2017 etwas weniger Frauen als Männer eingestellt. Der Frauenanteil lag 2017 bei den Neueinstellungen bei 49,1 Prozent und damit höher als 2013 (44,0 Prozent). Dahinter verbergen sich gegenläufige Entwicklungen in den Laufbahngruppen. Während im höheren Dienst der Frauenanteil an den Neueinstellungen auf 33,3 Prozent gesunken ist (–11,3 Prozentpunkte), ist er im gehobenen Dienst um 13,9 Prozentpunkte auf 52,1 Prozent gestiegen.

An den im Jahr 2017 beförderten bzw. höhergruppierten Personen stellten Frauen mit 44,3 Prozent einen leicht unterdurchschnittlichen Anteil. Ihr Anteil am Personal insgesamt lag 2017 mit 46,3 Prozent etwas höher. Eine Ausnahme bildet hier der höhere Dienst. Hier lag, wie schon 2013, der Anteil der Frauen an den Beförderungen/Höhergruppierungen über ihrem Anteil am Personal dieser Laufbahngruppe insgesamt.

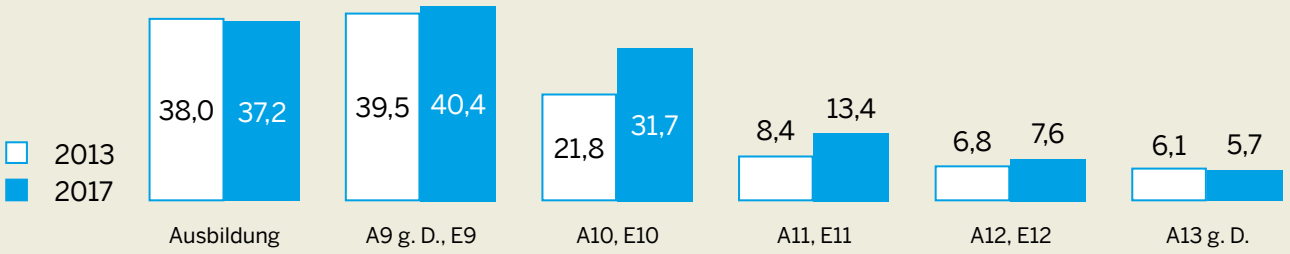
4.2.4 Polizeilicher Dienst und dessen innere Verwaltung

Im polizeilichen Dienst und dessen innerer Verwaltung waren 2017 50.790 Personen beschäftigt, davon 14.140 Frauen (27,8 Prozent). Der Frauenanteil lag damit in diesem Teilbereich nach wie vor deutlich unter dem Durchschnitt.

Im gehobenen Dienst, in dem 90,8 Prozent aller Beschäftigten des polizeilichen Dienstes arbeiteten, betrug der Frauenanteil im Jahr 2017 25,2 Prozent. Im höheren Dienst lag der Wert mit 22,9 Prozent noch etwas darunter.

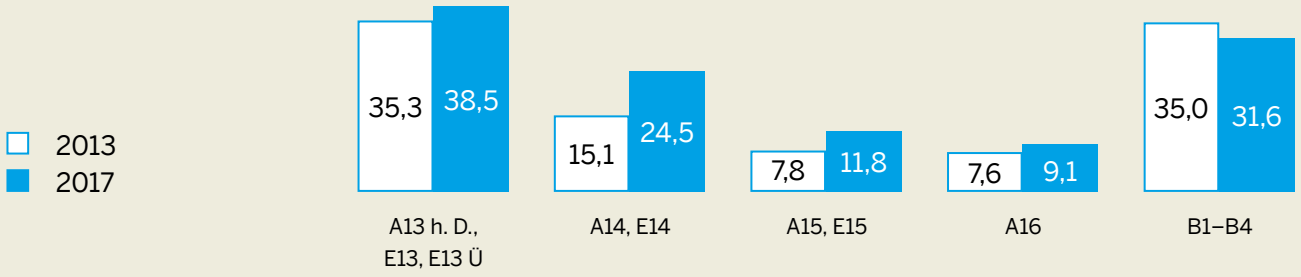
Im Vergleich zu 2013 hat sich der Anteil der Frauen im polizeilichen Dienst und dessen innerer Verwaltung um 3,4 Prozentpunkte erhöht. Im gehobenen Dienst beträgt die Zunahme 4,1 Prozentpunkte, im höheren Dienst zählt sie 6,1 Prozentpunkte.

Anteil der Frauen am Personal des gehobenen Dienstes im Bereich »Polizeilicher Dienst und dessen innere Verwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



In den Eingangsämtern des gehobenen Dienstes waren Frauen 2017 mit 40,4 Prozent am stärksten vertreten. In den höheren Gehaltsstufen nehmen die Frauenanteile deutlich ab. In der Gruppe A12/E12 lag 2017 der Frauenanteil bei 7,6 Prozent und in der obersten Besoldungs- und Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes bei 5,7 Prozent.

Anteil der Frauen am Personal des höheren Dienstes im Bereich »Polizeilicher Dienst und dessen innere Verwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Im höheren Dienst fielen die Frauenanteile im Einstiegsamt und in den Spitzenpositionen mit 38,5 bzw. 31,6 Prozent am höchsten aus. Bei den Spitzenpositionen B1–B4 war jedoch gegenüber 2013 ein Rückgang zu verzeichnen (–3,4 Prozentpunkte).

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich »Polizeilicher Dienst und dessen innere Verwaltung« in Nordrhein-Westfalen 2013 und 2017 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis / Laufbahngruppe	2013			2017		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***
	Prozent					
Insgesamt	24,4	38,1	21,2	27,8	40,3	28,4
höherer Dienst	16,8	55,6	11,3	22,9	44,4	38,7
gehobener Dienst	21,1	38,0	20,0	25,2	37,6	25,2
mittlerer Dienst****	59,6	38,7	47,7	58,7	56,1	58,4

* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06. – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01. bis 31.12.) 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. – *** im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12., Auswertungen des LBV – **** einschließlich einfacher Dienst

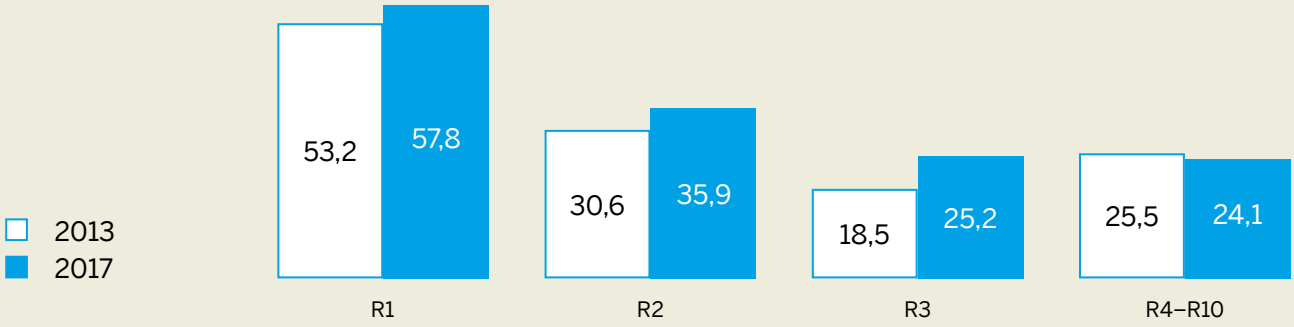
Im polizeilichen Dienst und dessen innerer Verwaltung waren auch 2017 Frauen bei den Neueinstellungen mit 40,3 Prozent unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Neueinstellungen fiel 2017 insgesamt etwas höher aus als 2013. Jedoch ist allein im mittleren Dienst der Frauenanteil an den Neueinstellungen gestiegen: Hier wurden 2017 mehr Frauen als Männer eingestellt (56,1 Prozent). Der Zuwachs gegenüber 2013 ist mit 17,4 Prozentpunkten erheblich.

Der Anteil der Frauen an den Beförderungen/Höhergruppierungen lag 2017 mit 28,4 Prozent geringfügig über ihrem Anteil am Personal insgesamt (27,8 Prozent). Anders als 2013 lag im höheren Dienst 2017 der Frauenanteil bei den Beförderungen/Höhergruppierungen mit 38,7 Prozent über ihrem Anteil am Personal dieser Laufbahngruppe insgesamt.

4.2.5 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Zum Stichtag 30.06.2017 waren in den Besoldungsgruppen R1 bis R10 insgesamt 6.400 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eingruppiert. Davon waren etwas mehr als die Hälfte (3.215) weiblich. Damit hat sich der Anteil der Richterinnen und Staatsanwältinnen im unmittelbaren Landesdienst gegenüber 2013 um 5,0 Prozentpunkte auf 50,2 Prozent erhöht (2013: 45,2 Prozent). In der Besoldungsgruppe R1 lag der Frauenanteil bei 57,8 Prozent. Ab der Besoldungsgruppe R2 arbeiten mehrheitlich Männer in den Gerichten und Staatsanwaltschaften. Die Spitzenämter der Besoldungsgruppen R8 und R10 bilden hier eine Ausnahme. Sie waren am Stichtag zu 75 Prozent mit Frauen besetzt (Datenquelle: eigene Statistiken des Justizministeriums).

Anteil der Richterinnen und Staatsanwältinnen in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 am Personal des unmittelbaren Landesdienstes mit R-Besoldung in Prozent



Bei den neueingestellten Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten waren auch 2017 Frauen in der Überzahl: Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag bei 62,1 Prozent. Bei den Beförderungen hat sich der Anteil der Frauen im Vergleichszeitraum erhöht und liegt nun bei 39,2 Prozent.

Anteil der Richterinnen und Staatsanwältinnen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen im Bereich der R-Besoldung im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen 2013 und 2017

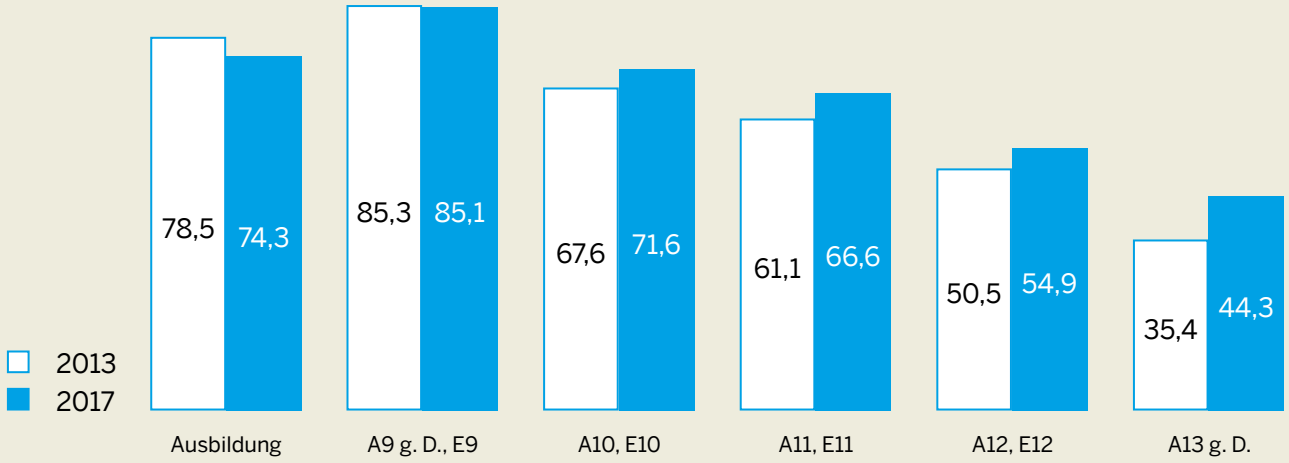
Dienstverhältnis / Laufbahngruppe	2013			2017		
	Personal*	Neuein-stellungen**	Beförde-rungen***	Personal*	Neuein-stellungen**	Beförde-rungen***
	Prozent					
Insgesamt	45,2	57,6	36,4	50,2	62,1	39,2

* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06. – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01. bis 31.12.) 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. – *** im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12., Auswertungen des LBV

4.2.6 Justizverwaltung

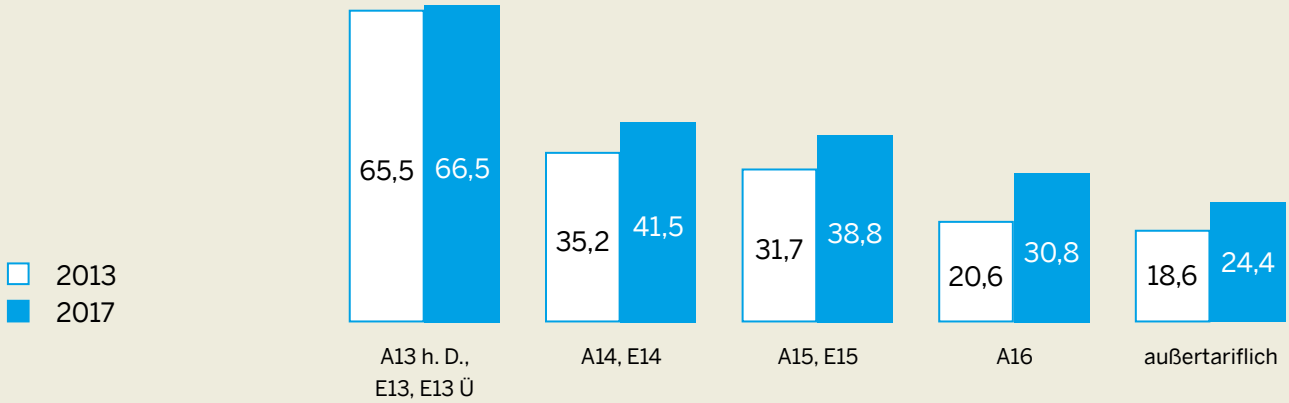
2017 waren im Bereich »Justizverwaltung« 33.440 Personen tätig. Mehr als die Hälfte waren Frauen (60,0 Prozent). Sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst arbeiteten 2017 mehr Frauen als Männer. Einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (70,8 Prozent) wies der gehobene Dienst auf. Im höheren Dienst waren es 54,7 Prozent. Gegenüber 2013 ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst um 3,1 und im höheren Dienst um 2,7 Prozentpunkte gestiegen.

Anteil der Frauen am Personal des gehobenen Dienstes im Bereich »Justizverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



2017 war im gehobenen Dienst der Frauenanteil in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A9/E9 mit 85,1 Prozent am höchsten. In der höchsten Besoldungsgruppe des gehobenen Dienstes (A13 g.D.) lag er bei 44,3 Prozent.

Anteil der Frauen am Personal des höheren Dienstes im Bereich »Justizverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Im höheren Dienst waren im Einstiegsamt Frauen in der Mehrheit. Auch hier sank 2017 der Anteil der Frauen mit steigender Eingruppierung. Über alle Besoldungsgruppen hinweg ist jedoch ein Anstieg des Frauenanteils von 2013 auf 2017 zu beobachten. Den deutlichsten Anstieg gab es im höheren Dienst in der Besoldungsgruppe A16 (+10,2 Prozentpunkte).

Im Bereich »Justizverwaltung« wurden 2017 mehr Frauen als Männer eingestellt. Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag bei 57,5 Prozent und damit etwas höher als 2013 (55,4 Prozent). Im gehobenen Dienst waren drei Viertel der neueingestellten Personen weiblich.

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen fiel der Frauenanteil mit 53,0 Prozent niedriger aus als der Frauenanteil am Personal insgesamt (60,0 Prozent). Am höchsten war der Frauenanteil auch hier im gehobenen Dienst: Er entsprach mit 70,0 Prozent fast dem Anteil der Frauen am Personal dieser Laufbahngruppe insgesamt (70,8 Prozent).

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich »Justizverwaltung« in Nordrhein-Westfalen 2013 und 2017 nach Laufbahngruppen

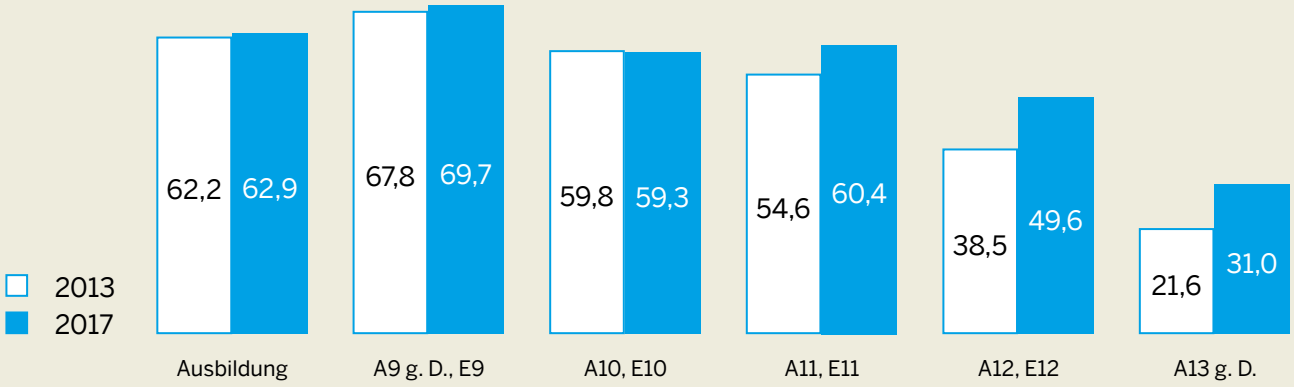
Dienstverhältnis / Laufbahngruppe	2013			2017		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***
	Prozent					
Insgesamt	58,4	55,4	49,1	60,0	57,5	53,0
höherer Dienst	52,0	56,2	32,4	54,7	55,0	51,5
gehobener Dienst	67,7	72,1	59,4	70,8	75,0	70,0
mittlerer Dienst****	56,7	48,4	45,7	57,5	58,4	47,8

* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06. – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01. bis 31.12.) 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. – *** im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12., Auswertungen des LBV – **** einschließlich einfacher Dienst

4.2.7 Finanzverwaltung

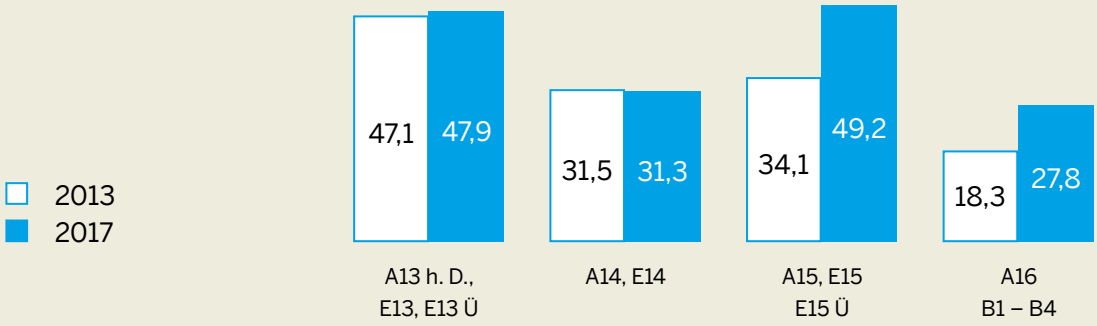
Zum Stichtag 30.06.2017 waren im Bereich »Finanzverwaltung« 29.625 Beschäftigte tätig, davon 18.030 Frauen (60,9 Prozent). Damit ist der Frauenanteil gegenüber 2013 um 2,1 Prozentpunkte gestiegen. Sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst lagen die Frauenanteile 2017 unter dem Gesamtfrauenanteil von 60,9 Prozent. Gegenüber 2013 sind die Frauenanteile in beiden Laufbahnen jedoch gestiegen (gehobener Dienst: +3,5 Prozentpunkte; höherer Dienst: +5,2 Prozentpunkte).

Anteil der Frauen am Personal des gehobenen Dienstes im Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



Auch im Bereich »Finanzverwaltung« ist der Frauenanteil in den Eingangsämtern des gehobenen und höheren Dienstes tendenziell höher als in den übrigen Gehaltsstufen. Im gehobenen Dienst lag 2017 der Frauenanteil im Eingangsamt bei 69,7 Prozent, in der Gruppe A13 g. D. bei 31,0 Prozent.

Anteil der Frauen am Personal des höheren Dienstes im Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2013 und 30.06.2017 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent



In der Einstiegsbesoldungsgruppe bzw. der Einstiegsentgeltgruppe des höheren Dienstes lag der Frauenanteil 2017 bei 47,9 Prozent. In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen fiel er niedriger aus – mit Ausnahme der Gruppe A15/E15. Hier gab es gegenüber 2013 zudem einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils von 34,1 Prozent auf 49,2 Prozent in 2017. Bei den oberen Besoldungsgruppen (A16 und B1 – B4) wurde nur rund jeder vierte Posten von einer Frau besetzt. Gegenüber 2013 sind die Frauenanteile in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowohl des gehobenen als auch des höheren Dienstes jedoch deutlich gestiegen.

Anteil der Frauen am Personal, an den Neueinstellungen sowie an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen 2013 und 2017 nach Laufbahngruppen

Dienstverhältnis / Laufbahngruppe	2013			2017		
	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***	Personal*	Neueinstellungen**	Beförderungen und Höhergruppierungen***
	Prozent					
Insgesamt	58,8	61,9	53,5	60,9	59,1	55,7
höherer Dienst	34,3	66,7	34,6	39,5	46,2	39,8
gehobener Dienst	53,4	59,3	51,1	56,9	58,5	51,9
mittlerer Dienst****	69,6	64,6	65,5	69,3	60,5	70,3

* Auswertungen der Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06. – ** Erfasst sind Personen, die im Erfassungszeitraum (01.01. bis 31.12.) 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. – *** im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12., Auswertungen des LBV – **** einschließlich einfacher Dienst

Von den neueingestellten Personen in der Finanzverwaltung waren 59,1 Prozent Frauen. Im höheren Dienst lag der Frauenanteil bei den Einstellungen in 2017 zwar unter dem Wert für 2013, jedoch liegen die Werte in beiden Jahren weit über dem Frauenanteil an den Beschäftigten im höheren Dienst der Finanzverwaltung insgesamt von 34,3 Prozent (2013) beziehungsweise 39,5 Prozent (2017).

Der Anteil der Frauen an den Beförderungen/Höhergruppierungen war auch 2017 niedriger als ihr Anteil am Personal insgesamt. Dies ist auf den gehobenen Dienst zurückzuführen: Hier lag der Anteil der Frauen an den beförderten bzw. höher gruppierten Personen bei 51,9 Prozent und damit unter dem Anteil am Personal dieser Laufbahngruppe insgesamt (56,9 Prozent). Bei den anderen Laufbahngruppen entsprach der Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen in etwa dem Anteil am Personal insgesamt bzw. lag leicht darüber.

4.3 Führungspositionen im unmittelbaren Landesdienst

4.3.1 Frauenanteil in Führungspositionen

Definition	Prozentualer Anteil der Frauen an den Führungskräften in den Teilbereichen der Landesverwaltung nach Art der Führungsposition.
Methodische Hinweise	Die Daten für das Jahr 2018 stammen aus einer Befragung der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2018. Die Daten zu den Führungskräften im Schulbereich stammen aus einer Sonderauswertung des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) zum Stichtag 01.08.2018. 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-Bericht[6]) 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 Schulministeriums (Stichtage: 31.12.2003, 31.10.2006, 31.12.2009, 02.01.2013) ermittelt.

Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragung 2018, Sonderauswertung des MSB 2018, 4. LGG-Bericht.

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.

In den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes sind Frauen in Führungspositionen unterschiedlich stark vertreten. Mit Ausnahme der Schulen hatten 2018 in allen Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes deutlich mehr Männer als Frauen eine Führungsposition inne. Am höchsten fiel der Frauenanteil an den Führungskräften mit 64,0 Prozent bei den Schulen aus, gefolgt von der Finanzverwaltung mit 44,8 Prozent. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil an den Führungskräften bei der Polizei mit 20,0 Prozent aus.

6 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.

In allen Teilbereichen ist gegenüber 2012/2013 der Frauenanteil in Führungspositionen gestiegen, am deutlichsten im Bereich der Finanzverwaltung: Hier hat sich der Anteil in der Zeit von 2012 bis 2018 um 11,6 Prozentpunkte auf 44,8 Prozent erhöht. In den Teilbereichen, in denen für 2006 bzw. 2009 Daten vorliegen, zeigt sich auch von 2006 auf 2009 bzw. 2009 auf 2012 ein Anstieg des Frauenanteils an den Führungskräften.

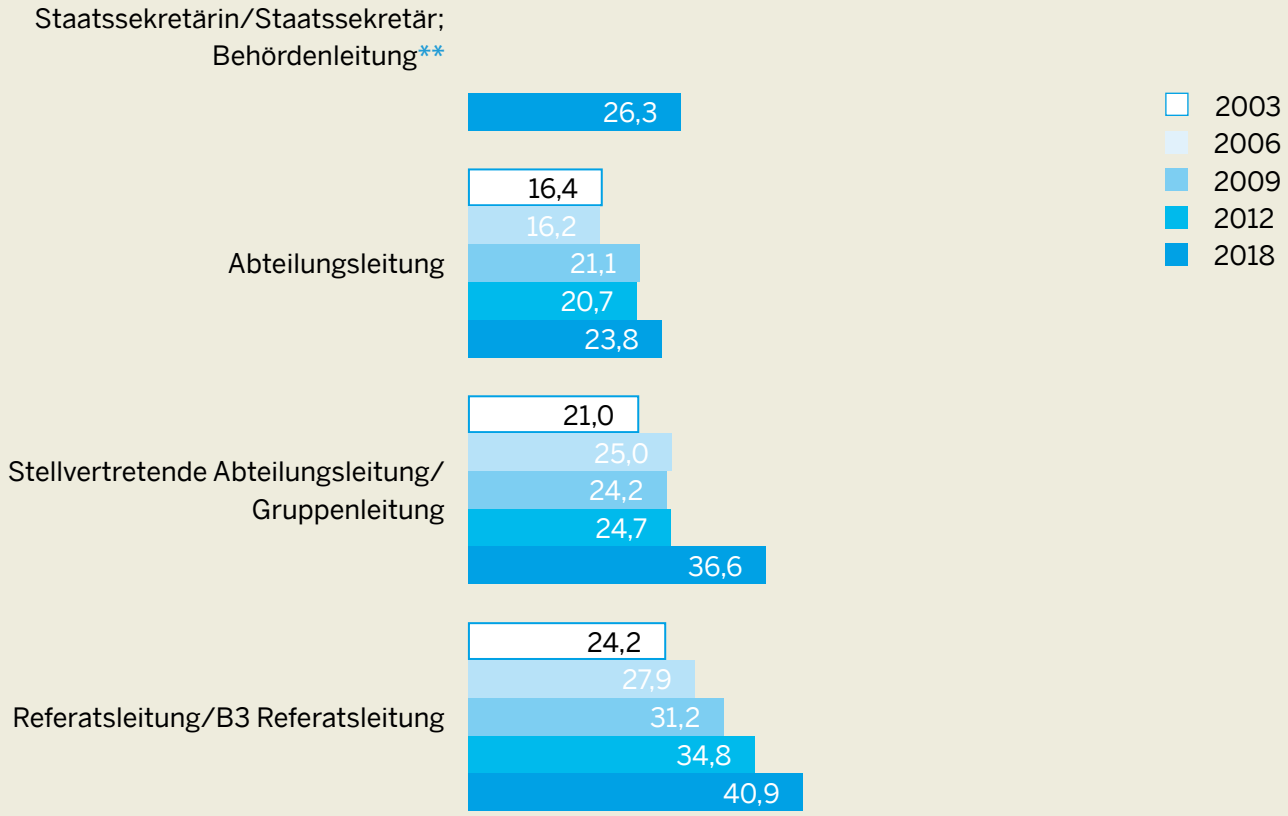
Anteil der Frauen an den Führungskräften in den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen 2006, 2009, 2012/2013 und 2018*

Teilbereiche des unmittelbaren Landesdienstes	2006	2009	2012/2013	2018	Veränderung 2018 gegenüber 2012/2013 in Prozentpunkten
	Prozent				
Ministerien, LDI, LRH und LTV	26,5	29,2	31,7	38,3	+6,6
Schulen	51,9	53,8	58,6	64,0	+5,4
Gerichte und Staatsanwaltschaften	.	29,4	34,7	41,4	+6,7
Polizei	.	.	13,6	20,0	+6,4
Finanzverwaltung	.	.	33,2	44,8	+11,6
Weitere Dienststellen nachgeordneter Bereiche**	.	.	.	39,6	.

* zum jeweiligen Stichtag – ** aufgrund untypischer Organisationsstruktur ohne das Personal der Schulämter und ZfsL

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

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

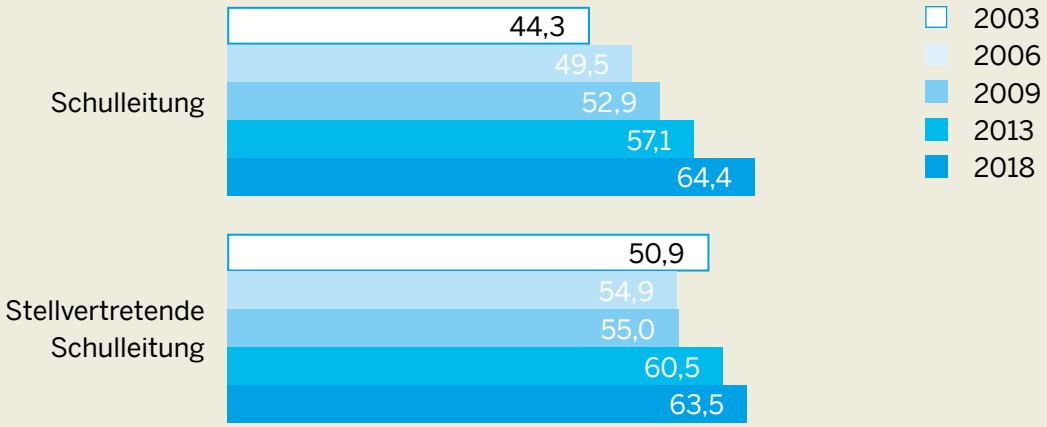


* zum jeweiligen Stichtag – ** nur 2018 erfragt

Im Teilbereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH) und Landtagsverwaltung (LTV)« lag der Frauenanteil an den Referatsleiterinnen und -leitern zum 30.06.2018 bei 40,9 Prozent. Unter den stellvertretenden Abteilungs- und Gruppenleitungen waren Frauen zu 36,6 Prozent vertreten. In den beiden obersten Führungsebenen waren nur rund ein Viertel (23,8 bzw. 26,3 Prozent) der Führungskräfte weiblich.

Auf allen Führungsebenen ist der Frauenanteil gestiegen. Den höchsten Anstieg gegenüber 2012 gab es bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen und den Gruppenleitungen (+11,9 Prozentpunkte).

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

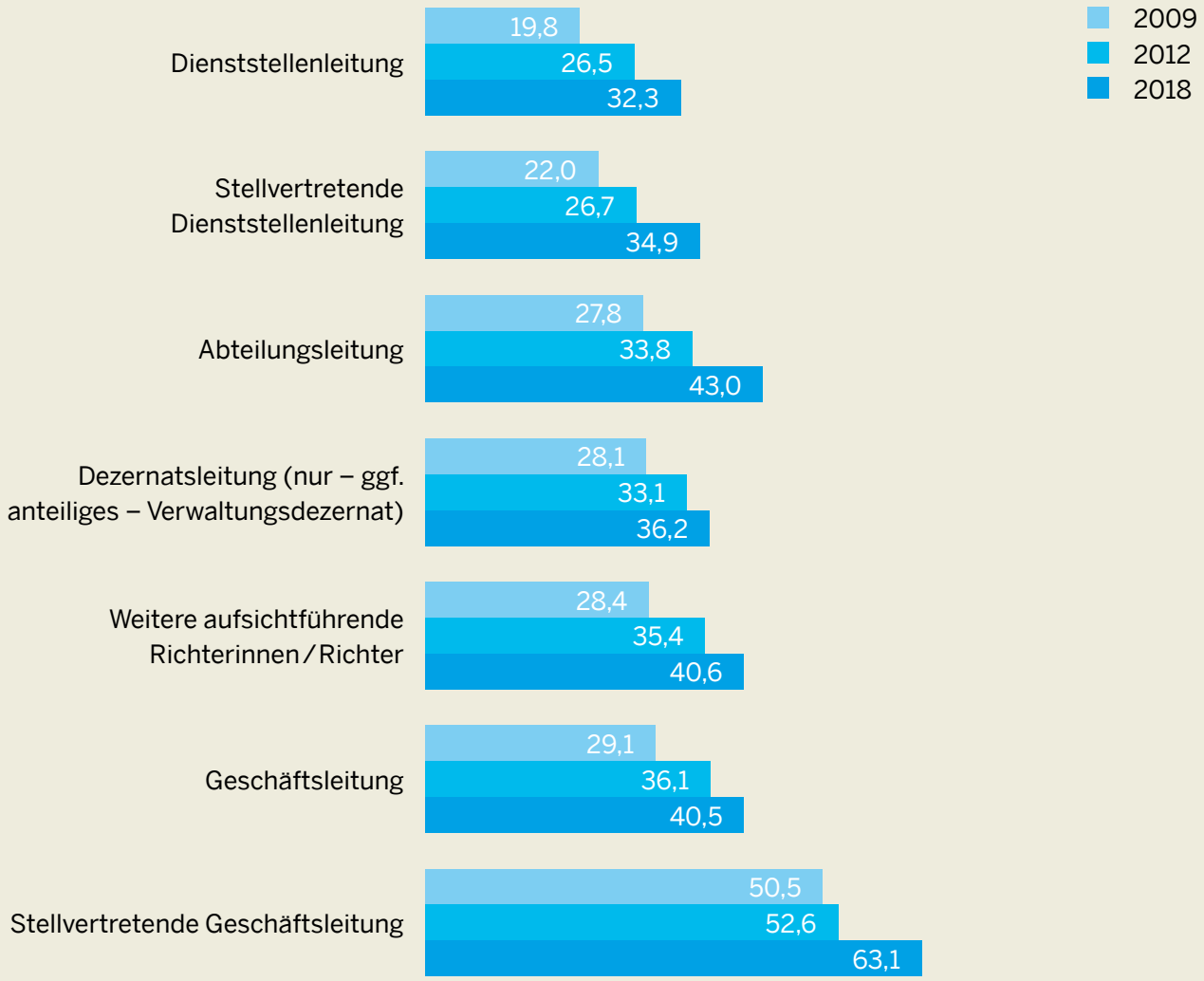


* zum jeweiligen Stichtag

Im Bereich »Schule« ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Vergleich zu den anderen Teilbereichen der Landesverwaltung mit Abstand am höchsten. 2018 waren nahezu zwei Drittel der Schulleitungen (64,4 Prozent) sowie deren Stellvertretungen (63,5 Prozent) weiblich. Deutliche Unterschiede sind 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 »Gerichte und Staatsanwaltschaften« in Nordrhein-Westfalen 2009, 2012 und 2018* nach Art der Führungsposition in Prozent

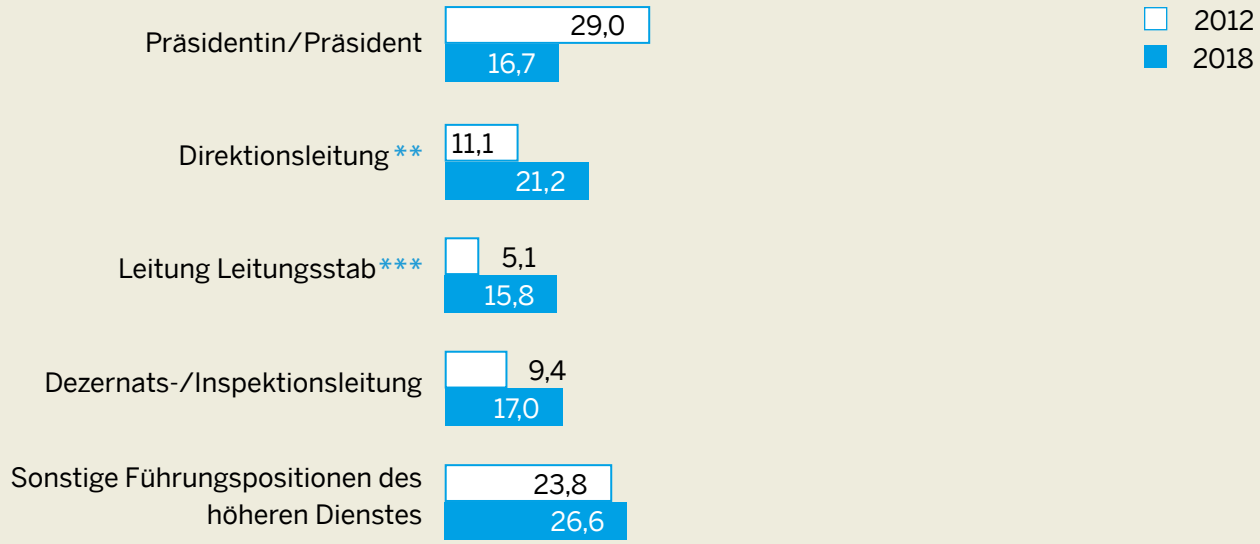


* zum jeweiligen Stichtag

Im Bereich »Gerichte und Staatsanwaltschaften« waren Frauen auf der untersten Führungsebene 2018 in der Mehrheit (63,1 Prozent); auf allen anderen Führungsebenen lagen die Frauenanteile unter 50 Prozent. Auf der höchsten Führungsebene, der Dienststellenleitung, ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2009 um 12,5 Prozentpunkte gestiegen und betrug 2018 ein knappes Drittel (32,3 Prozent).

Auch auf den anderen Ebenen ist im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften der Anteil der Frauen an den Führungskräften von 2009 auf 2018 deutlich gestiegen.

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



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

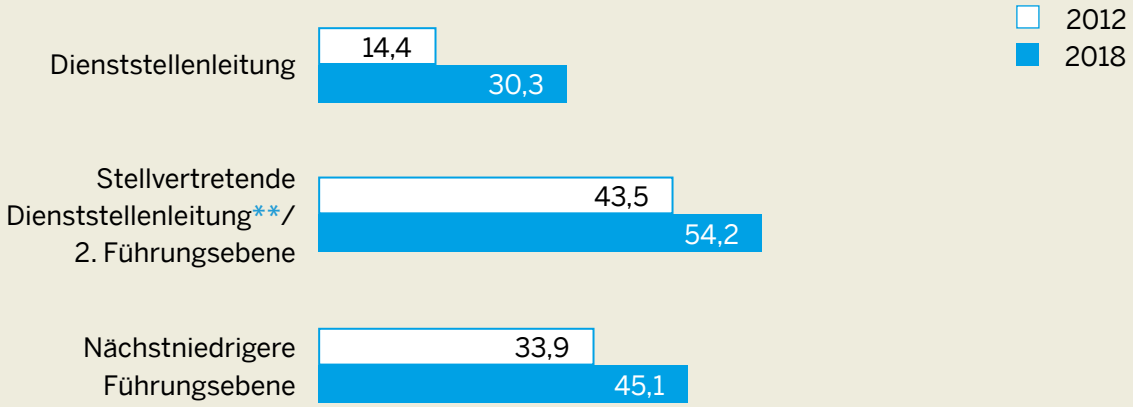
Im Bereich »Polizei« sind Frauen in Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert. Etwas mehr als ein Viertel der Stellen der untersten Führungsebene sind mit Frauen besetzt. In den beiden nächsthöheren Ebenen der Dezernats- bzw. Inspektionsleitung und der Leitung des Leistungsstabs sind es nur 17,0 Prozent bzw. 15,8 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, die einen deutlich höheren Frauenanteil aufweisen. Hier lag der Frauenanteil an den Führungskräften bei 21,2 Prozent.

Auch im Bereich »Polizei« ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen gestiegen. Am stärksten war der Anstieg im Vergleich zu 2012 bei den Direktionsleitungen (+10,1 Prozentpunkte).

Eine Ausnahme bildete das höchste Amt bei der Polizei. Hier hat sich der Anteil der Frauen deutlich verringert: 2018 waren unter den 36 Polizeipräsidentinnen und -präsidenten nur sechs Frauen. Das entsprach einem Anteil von 16,7 Prozent, 2012 lag der Anteil mit 29,0 Prozent deutlich höher.

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



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

Im Bereich »Finanzverwaltung« waren 2018 auf der unteren Führungsebene 45,1 Prozent der Führungskräfte Frauen, in der Position der stellvertretenden Dienststellenleitung bzw. der zweiten Führungsebene waren es 54,2 Prozent und in der Spitzenposition waren 30,3 Prozent der Führungskräfte weiblich.

Seit 2012 ist der Frauenanteil auf allen Führungsebenen gestiegen. Der Anteil der Frauen an den Dienststellenleitungen hat sich um 15,9 Prozentpunkte erhöht und mehr als verdoppelt.

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

* aufgrund untypischer Organisationsstruktur ohne das Personal der Schulämter und ZfsL – ** zum Stichtag

In den weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche waren 2018 auf allen Führungsebenen mehr als ein Drittel der Führungskräfte weiblich. Mit einem Anteil von 42,2 Prozent findet sich der höchste Frauenanteil dieses Bereiches unterhalb der Ebene der Stellvertretenden Dienststellenleitung.

4.3.2 Teilzeit in Führungspositionen

Definition	Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit an den Führungskräften in den Teilbereichen der Landesverwaltung nach Art der Führungsposition.
Methodische Hinweise	Die Daten für das Jahr 2018 stammen aus einer Befragung der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2018. Die Daten zu den Führungskräften im Schulbereich stammen aus einer Sonderauswertung des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen zum Stichtag 01.08.2018. Die Angaben zu den Führungskräften aus 2012/2013 wurden dem Vierten Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen (4. LGG-Bericht[7]) entnommen. Diese wurden ebenfalls auf der Basis einer Dienststellenbefragung (Stichtag 31.12.2012) bzw. Sonderauswertungen des Schulministeriums (Stichtag 02.01.2013) ermittelt.

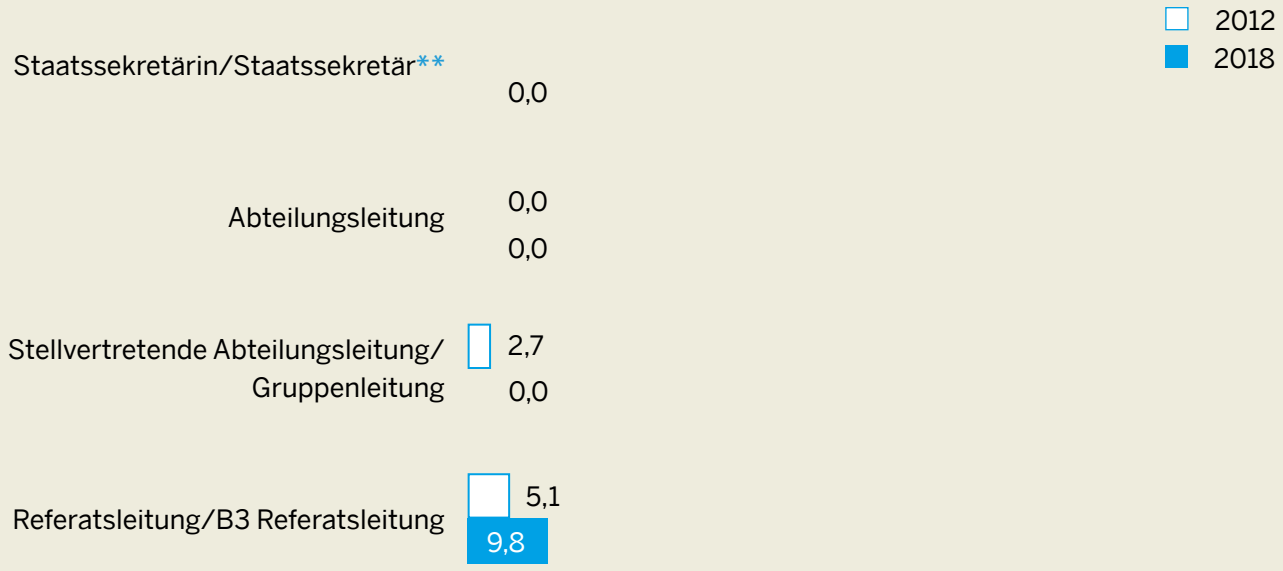
Datenquelle: IT.NRW, Ergebnisse der Dienststellenbefragung 2018, Sonderauswertung des MSB 2018, 4. LGG-Bericht.

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.

7 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.

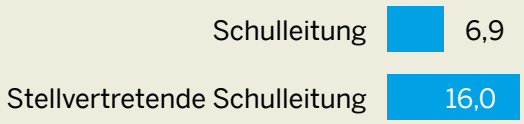
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Ministerien, LDI, LRH und LTV« in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2018* nach Art der Führungsposition in Prozent



* zum jeweiligen Stichtag – ** 2012 nicht erfragt

Im Bereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH) und Landtagsverwaltung (LTV)« arbeiteten Mitte 2018 in den drei obersten Führungsebenen ausschließlich Vollzeitkräfte. Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit waren nur in der untersten Führungsebene, mit einem Anteil von 9,8 Prozent, vertreten. Dieser Anteil ist gegenüber 2012 gestiegen.

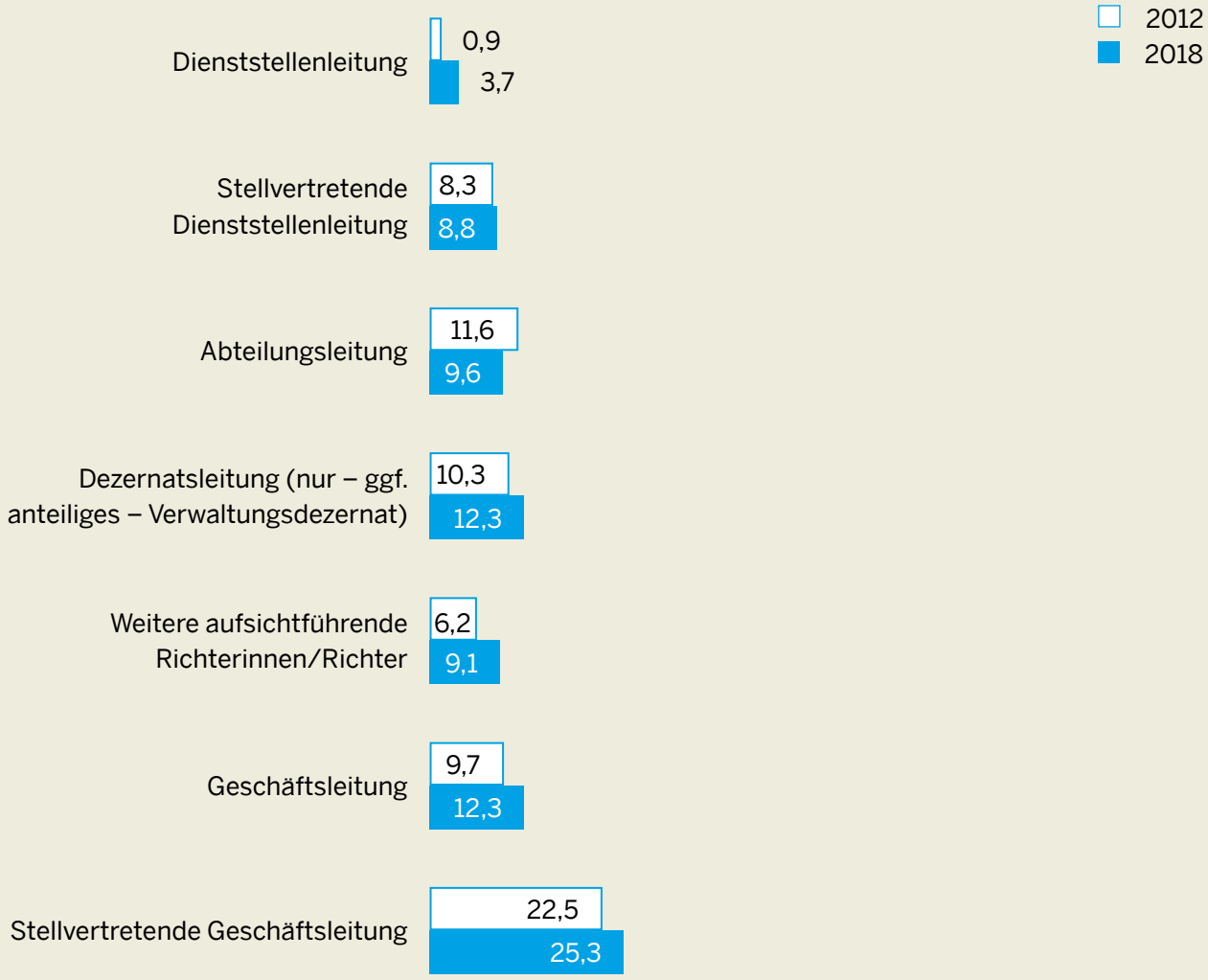
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Schulen« in Nordrhein-Westfalen 2018* nach Art der Führungsposition in Prozent



* zum Stichtag

Im Bereich »Schule« lag der Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit an den Schulleitungen 2018 bei 6,9 Prozent, bei den stellvertretenden Schulleitungen betrug er 16,0 Prozent. Zur Darstellung der Unterschiede zwischen den Schulformen vgl. Tabellenanhang.

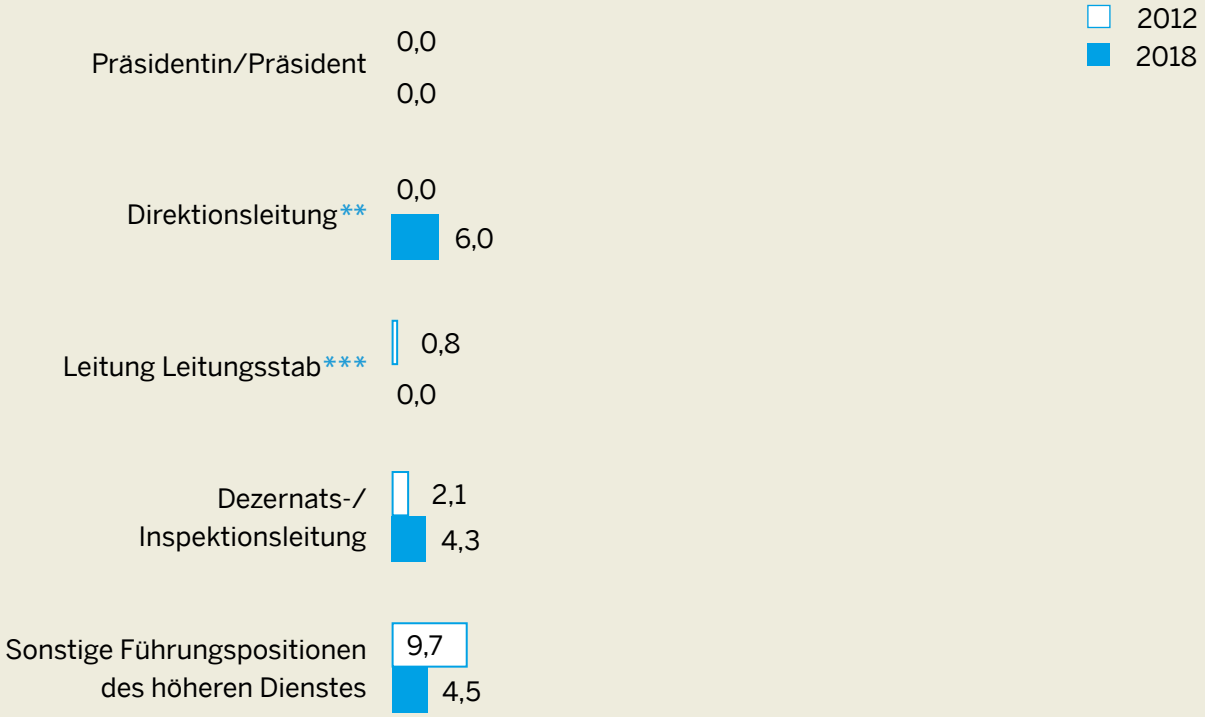
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Gerichte und Staatsanwaltschaften« in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2018* nach Art der Führungsposition in Prozent



* zum jeweiligen Stichtag

Im Bereich »Gerichte und Staatsanwaltschaften« war der Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit 2018 auf Ebene der stellvertretenden Geschäftsstellenleitung mit 25,3 Prozent vergleichsweise hoch. In der obersten Führungsstufe, der Dienststellenleitung, lag er bei 3,7 Prozent. Bei den weiteren Führungsebenen variierte der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zwischen 8,8 und 12,3 Prozent. Gegenüber 2012 ist der Anteil der Teilzeitkräfte auf allen Führungsebenen mit Ausnahme der Abteilungsleitung gestiegen.

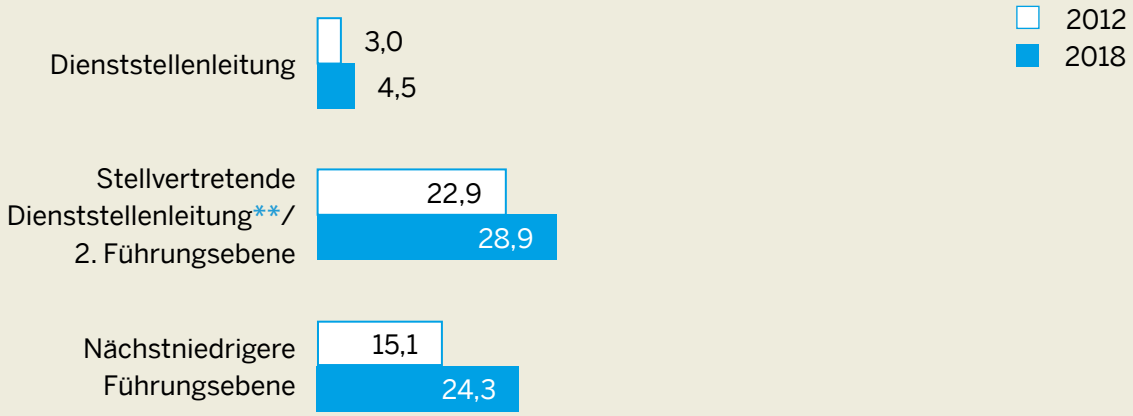
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Polizei« in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2018* nach Art der Führungsposition in Prozent



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

Im Bereich »Polizei« waren auch 2018 nur vereinzelt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit auf den Führungsebenen vertreten. Während auf der untersten Führungsebene ihr Anteil gegenüber 2012 gesunken ist, ist er auf der Ebene der Dezernats- bzw. Inspektionsleitung gestiegen. Am höchsten fiel 2018 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 6,0 Prozent bei den Direktionsleitungen aus. Die Position der Polizeipräsidentin bzw. des Polizeipräsidenten sowie der Leitung des Leitungsstabs wurde 2018 ausschließlich in Vollzeit wahrgenommen.

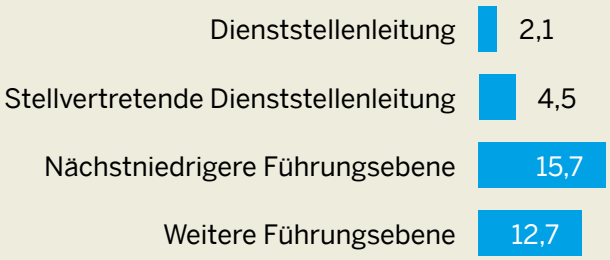
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften im Bereich »Finanzverwaltung« in Nordrhein-Westfalen 2012 und 2018* nach Art der Führungsposition in Prozent



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

Im Bereich »Finanzverwaltung« war der Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit mit 24,3 Prozent in der untersten Führungsebene und mit 28,9 Prozent in der mittleren Führungsebene vergleichsweise hoch. In der Position der Dienststellenleitung war Teilzeit auch hier eher selten (4,5 Prozent). Gegenüber 2012 ist die Teilzeitquote auf allen Führungsebenen gestiegen.

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



* aufgrund untypischer Organisationsstruktur ohne das Personal der Schulämter und ZfsL – ** zum Stichtag

Auch in den weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche des unmittelbaren Landesdienstes waren 2018 die Anteile der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit relativ gering und mit zunehmender Hierarchiestufe tendenziell abnehmend. Die höchste Teilzeitquote verzeichnete die zweitunterste Führungsebene (15,7 Prozent).

4.4 Hochschulprofessuren

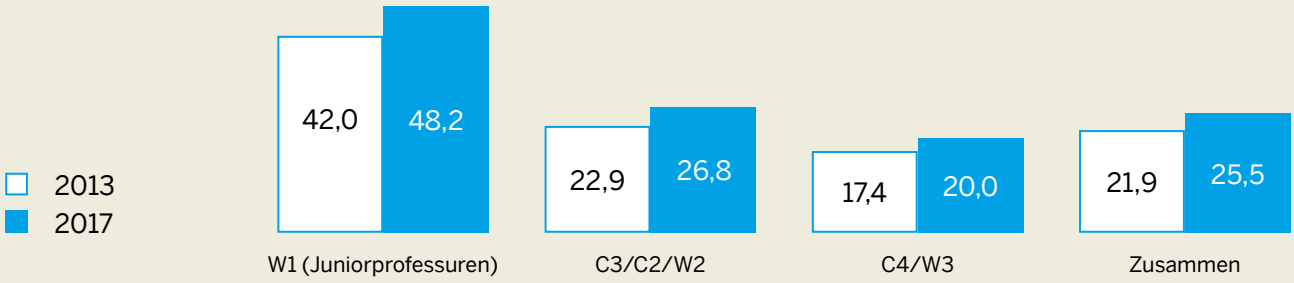
Definition	Anteil der Frauen an den Hochschulprofessorinnen und Hochschulprofessoren nach Besoldungsgruppen und Fächergruppen.
Methodische Hinweise	Die Besoldungsordnung W regelt die Amtsbezüge für Hochschullehrerinnen/-lehrer (Professorinnen/Professoren) in Deutschland und umfasst die Besoldungsgruppen 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 2013 und 2017 (jeweils zum Stichtag 01.12.).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

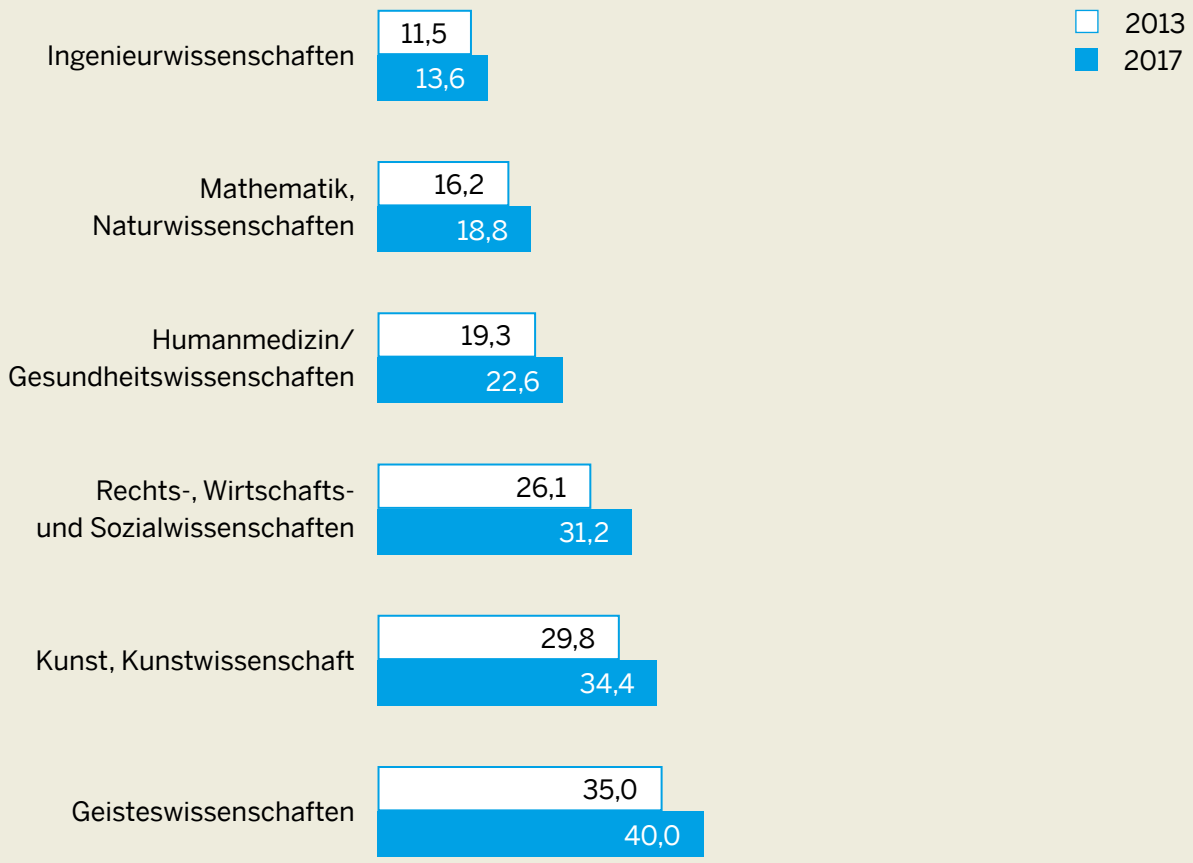
- die Aufstiegschancen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb,
- Unterschiede in der Beteiligung und den Aufstiegschancen von Frauen in den Fächergruppen.

Anteil der Frauen an den Juniorprofessuren und Professuren in Nordrhein-Westfalen am 01.12.2013 und 01.12.2017 nach ausgewählten Besoldungsgruppen in Prozent



Insgesamt war zum 01.12.2017 rund ein Viertel der Hochschulprofessuren mit Frauen besetzt (25,5 Prozent). Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren war mit 48,2 Prozent deutlich überdurchschnittlich. Mit zunehmender Besoldung sanken die Anteile der Frauen. In der Besoldungsgruppe C3/C2/W2 waren 26,8 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt, bei den C4/W3-Professuren waren es nur noch 20,0 Prozent. Gegenüber 2012 ist in allen Besoldungsgruppen der Frauenanteil gestiegen.

Anteil der Frauen an den Hochschulprofessuren in den sechs größten Fächergruppen in Nordrhein-Westfalen am 01.12.2013 und 01.12.2017 in Prozent



Den höchsten Frauenanteil an den Hochschulprofessuren verzeichneten die Geisteswissenschaften: In dieser Fächergruppe waren 2017 vier von zehn Professuren mit einer Frau besetzt. In der Fächergruppe »Kunst und Kunstwissenschaft« lag der Anteil bei etwas mehr als einem Drittel (34,4 Prozent).
Einen deutlich geringeren Frauenanteil wiesen die »MINT«-Fächergruppen »Mathematik und Naturwissenschaften« (18,8 Prozent) sowie »Ingenieurwissenschaften« (13,6 Prozent) auf.

Der Anteil der Hochschulprofessorinnen ist seit 2013 in allen sechs Fächergruppen gestiegen. Mit 5,0 Prozentpunkten war der Zuwachs in der Fächergruppe »Geisteswissenschaften« am höchsten.

4.5 Gremienbesetzung

4.5.1 Frauen in wesentlichen Gremien

Definition	Prozentuale Anteile der Frauen an den Mitgliedern wesentlicher Gremien in den Teilbereichen 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 30.06.2018. Zu den wesentlichen Gremien zählen Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende 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 werden alle Gremienmitglieder zum Stichtag 30.06.2018 gezählt, abzüglich der geborenen Mitglieder. Nach § 12 Absatz 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 den seit dem 15.12.2016 gebildeten oder in Gänze wiederbesetzten wesentlichen Gremien müssen gemäß § 12 LGG Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein, wobei auf volle Personenzahlen auf- bzw. abzurunden ist.

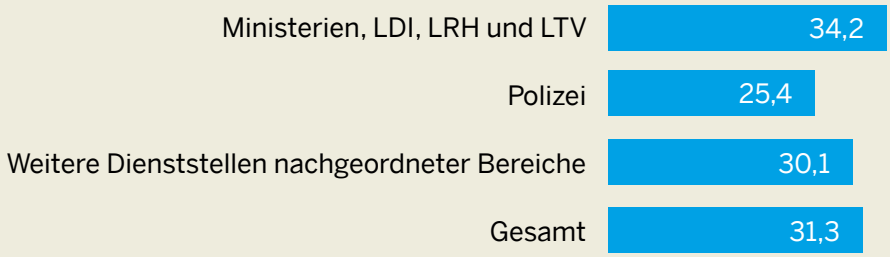
Datenquelle: Dienststellenbefragung 2018 (Stichtag 30.06.2018).

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.

Wesentliche Gremien waren 2018 in den Teilbereichen »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH) und Landtagsverwaltung (LTV)«, »Polizei« und bei den weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche angesiedelt.

Anteil der Frauen an den Mitgliedern in wesentlichen Gremien* in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2018 nach Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Prozent



* Bei der Berechnung der Anteile wurden geborene Mitglieder nicht berücksichtigt

Im Teilbereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH) und Landtagsverwaltung (LTV)« wurden insgesamt 37 wesentliche Gremien benannt. Der Frauenanteil an den Mitgliedern dieser Gremien lag insgesamt bei 34,2 Prozent (ohne geborene Mitglieder). Im Bereich der Polizei wurden 16 wesentliche Gremien benannt, der Frauenanteil an den Mitgliedern lag bei 25,4 Prozent. An den 12 wesentlichen Gremien der Dienststellen weiterer nachgeordneter Bereiche waren Frauen mit einem Anteil von 30,1 Prozent beteiligt (jeweils ohne geborene Mitglieder).

Von den insgesamt 65 wesentlichen Gremien der Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen hatten 27 Gremien (41,5 Prozent) einen Mindestfrauenanteil in Höhe von 40 Prozent. Im Bereich »Ministerien, Landesbeauftragte für Datenschutz (LDI), Landesrechnungshof (LRH) und Landtagsverwaltung (LTV)« waren gut die Hälfte der Gremien (54,1 Prozent) zu mindestens 40 Prozent von Frauen besetzt, in den weiteren Dienststellen des nachgeordneten Bereiches traf dies auf 41,7 Prozent und im Bereich der Polizei auf 12,5 Prozent der wesentlichen Gremien zu.

22 der 65 wesentlichen Gremien wurden seit dem 15.12.2016 gebildet oder in Gänze wiederbesetzt: Für diese gilt die zum 16.12.2016 in Kraft getretene, neue Vorgabe eines Mindestfrauenanteils von 40 Prozent (§ 12 LGG). Abweichungen sind nur beim Vorliegen zwingender Gründe statthaft (§ 12 Abs. 5 LGG). Werden keine zwingenden Gründe festgestellt, sieht das Gesetz vor, dass quotenwidrig besetzte Gremiensitze frei bleiben – »leerer Stuhl« – (§ 12 Abs. 5 LGG).

Von diesen 22 Gremien wiesen 12 Gremien den geforderten Mindestfrauenanteil in Höhe von 40 Prozent auf (54,5 Prozent), in zehn Gremien wurde der Mindestfrauenanteil unterschritten.

Für acht dieser zehn Gremien wurde von den befragten Dienststellen jeweils das Vorliegen eines zwingenden Grundes für die Nichterfüllung der Mindestquote angegeben. Bei zwei Gremien war dies nicht der Fall. Von der Sanktion des »leeren Stuhls« wurde nach Angaben der Dienststellen jedoch kein Gebrauch gemacht.

Anteil wesentlicher Gremien* mit einem Mindestfrauenanteil von 40 Prozent in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2018 nach Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes

Teilbereich des unmittelbaren Landesdienstes**	Insgesamt			darunter: nach dem 15.12.2016 gebildete oder in Gänze wiederbesetzt		
	Gremien	darunter mit einem Frauenanteil von mindestens 40 Prozent		Gremien	darunter mit einem Frauenanteil von mindestens 40 Prozent	
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
Ministerien, LDI, LRH und LTV	37	20	54,1	13	8	61,5
Polizei	16	2	12,5	1	0	0,0
Weitere Dienststellen nachgeordneter Bereiche	12	5	41,7	8	4	50,0
Insgesamt	**65**	**27**	**41,5**	**22**	**12**	**54,5**

* Gremien mit ausschließlich geborenen Mitgliedern werden nicht berücksichtigt – ** Aus den Teilbereichen »Gerichte und Staatsanwaltschaften«, »Finanzverwaltung« und »Schulen« wurden keine wesentlichen Gremien benannt

4.5.2 Frauen in sonstigen Gremien

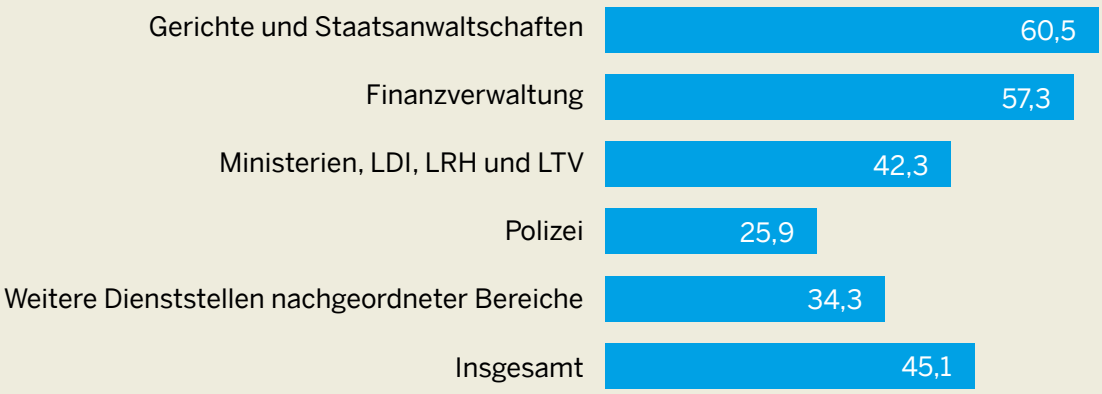
Definition	Prozentuale Anteile der Frauen in sonstigen (nicht wesentlichen) Gremien in Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes. Prozentualer Anteil der sonstigen Gremien, die quotenkonform besetzt sind.
Methodische Hinweise	Die Daten stammen aus einer Befragung der Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Hochschulen und Schulen) und beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2018. Gezählt werden alle Mitglieder sonstiger Gremien. 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 Absatz 7 LGG, wenn der Frauenanteil 50 Prozent nicht unterschreitet, wobei auf volle Personenzahlen auf- bzw. abgerundet wird.

Datenquelle: Dienststellenbefragung 2018 (Stichtag 30.06.2018).

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- die Repräsentanz von Frauen in Gremien im Einflussbereich der unmittelbaren Landesverwaltung,
- die Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit.

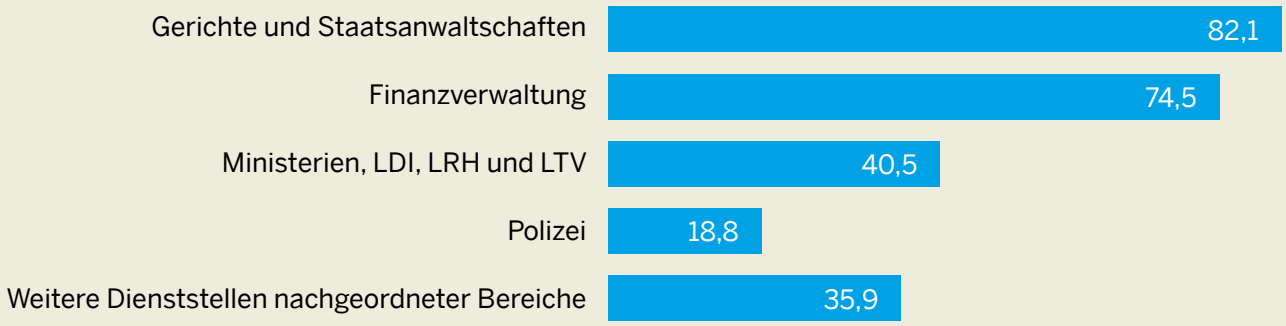
Anteil der Frauen an den Mitgliedern in sonstigen Gremien in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2018 nach Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Prozent



Die Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes haben 357 sonstige Gremien benannt. Der Frauenanteil an den Mitgliedern dieser Gremien lag insgesamt bei 45,1 Prozent.

In den Bereichen »Gerichte und Staatsanwaltschaften« sowie »Finanzverwaltung« lagen 2018 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 und der LTV« sind Frauen zu 42,3 Prozent, in den sonstigen Gremien der »weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche« zu 34,3 Prozent vertreten. Im Bereich der Polizei war nur rund ein Viertel der Mitglieder der sonstigen Gremien weiblich.

Anteil der sonstigen Gremien mit einem Fauenanteil von mindestens 50 Prozent in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2018 nach Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Prozent



Eine mindestens geschlechtsparitätische Besetzung gemäß § 12 Absatz 7 LGG wurde 2018 bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften in 82,1 Prozent der Gremien und im Bereich Finanzverwaltung in 74,5 Prozent der Gremien erreicht.

In den anderen Teilbereichen galt dies nur für weniger als die Hälfte der sonstigen Gremien.

4.6 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 30.06.2018. 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 der gesetzlichen Vorgaben vorlag und solchen, bei denen dies nicht der Fall war.

Datenquelle: Dienststellenbefragung 2018 (Stichtag 30.6.2018).

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).

Anteil der Dienststellen* mit gültigem Gleichstellungsplan in Nordrhein-Westfalen am 30.06.2018 nach Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Prozent**

* mit 20 und mehr Beschäftigten – ** oder einem alternativen Instrument nach §6a LGG

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung. Nach § 5 Absatz 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 94,7 Prozent der 468 Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Nordrhein-Westfalens lag ein gültiger Gleichstellungsplan gemäß § 5 Absatz 1 LGG bzw. ein alternatives Instrument nach § 6a LGG vor. Letzteres kam dabei nur in zwei Dienststellen zum Einsatz. Bei den »Gerichten und Staatsanwaltschaften« sowie im Bereich der »Finanzverwaltung« lag für alle Dienststellen ein gültiger Gleichstellungsplan vor. Am niedrigsten fiel der Anteil bei den weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche mit 74,3 Prozent aus.

4.7 Gleichstellungsbeauftragte

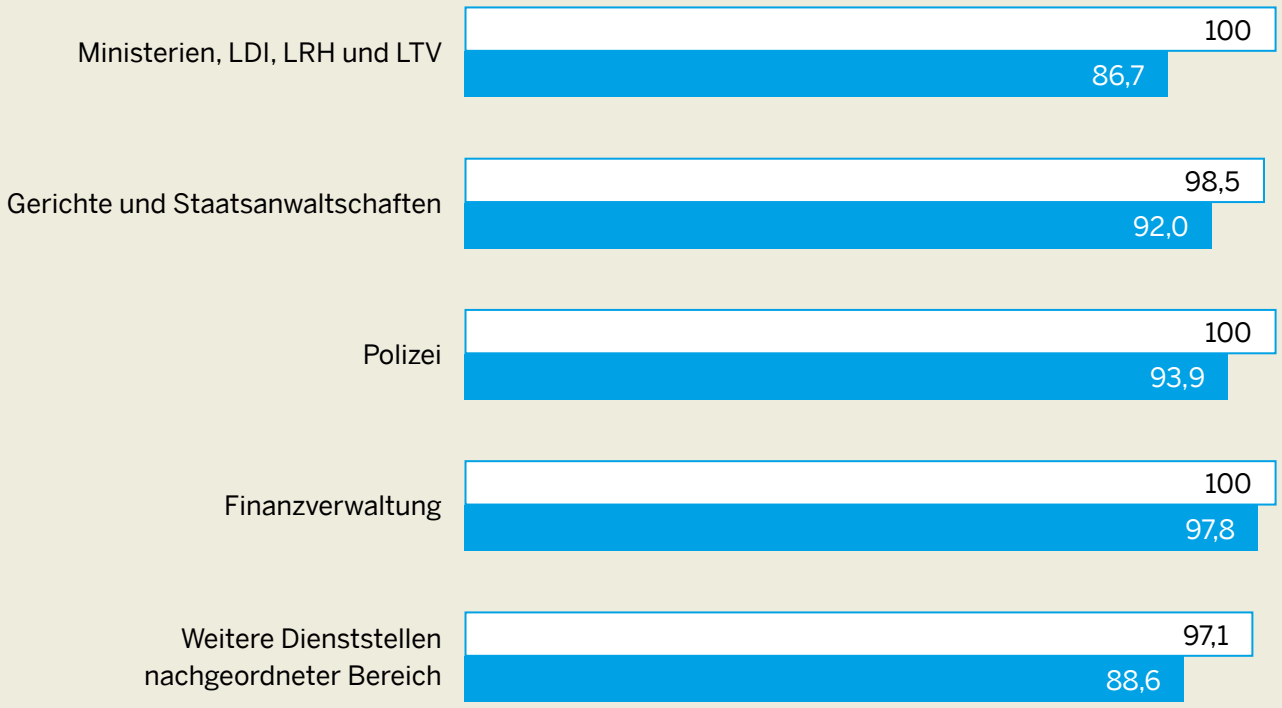
Definition	Anteil der Dienststellen mit einer (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten an den Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten. Anteil der Dienststellen mit erfolgter Mindestentlastung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß der gesetzlichen Vorgaben (§ 16 Absatz 2 LGG) an Dienststellen 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 30.06.2018. Gezählt werden die Dienststellen, in denen zum Stichtag 30.06.2018 gemäß § 15 Absatz 1 LGG eine (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte bestellt war. Bei der Berechnung der gemäß § 16 Absatz 2 LGG gewährten Entlastung in Wochenstunden wurde auch die Entlastung weiterer Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterinnen berücksichtigt. Gezählt werden die Dienststellen, in denen zum Stichtag 30.06.2018 gemäß § 16 Absatz 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: Dienststellenbefragung 2018 (Stichtag 30.06.2018).

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.

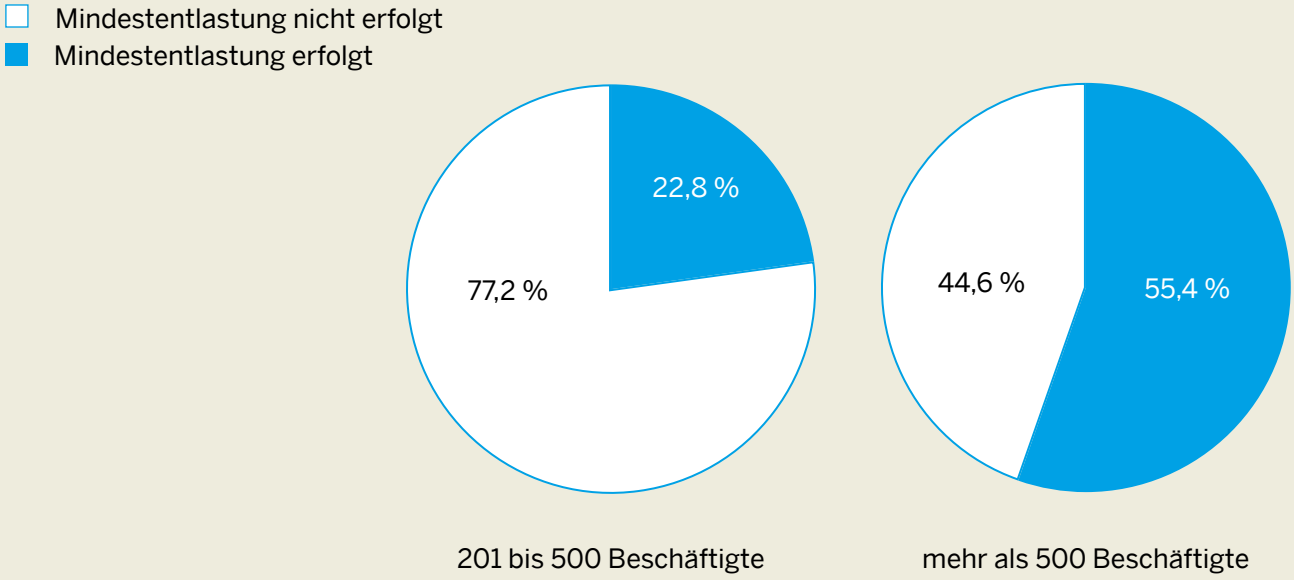
Anteil der Dienststellen* mit einer Gleichstellungsbeauftragten in den Teilbereichen des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen zum 30.06.2018 in Prozent



* mit 20 und mehr Beschäftigten

In 98,9 Prozent der Dienststellen im unmittelbaren Landesdienst mit mindestens 20 Beschäftigten wurde eine Gleichstellungsbeauftragte und in 93,2 Prozent der Dienststellen zudem eine Stellvertreterin bestellt. Während – mit Ausnahme der weiteren Dienststellen nachgeordneter Bereiche – in allen ausgewiesenen Teilbereichen alle Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt hatten, variierte der Anteil der Dienststellen mit einer Stellvertretung zwischen 97,8 Prozent im Bereich »Finanzverwaltung« und 86,7 Prozent im Bereich »Ministerien, LDI, LRH und LTV«.

Erfolgte Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes in Nordrhein-Westfalen 2018 nach Dienststellengröße



Das LGG schreibt vor, dass Gleichstellungsbeauftrage 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 Absatz 2 LGG).

In Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten war diese Vorgabe bei lediglich 22,8 Prozent der Dienststellen erfüllt. In den größeren Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten fiel der Anteil zwar höher aus, aber auch hier erfolgte in 44,6 Prozent der Dienststellen die vorgeschriebene Mindestentlastung nicht.

5. Lebenssituation

In diesem Kapitel werden verschiedene Aspekte der Lebenssituation von Frauen und Männern beleuchtet: die partnerschaftlichen und gesellschaftlichen Arrangements der Kinderbetreuung, die Lebenserwartung und Lebenssituation im Alter sowie die Betroffenheit von Partnerschaftsgewalt.

Zum Thema Kinderbetreuung wird zum einen die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung über den Elterngeldbezug dargestellt und zum anderen der Ausbau und die Inanspruchnahme von Kindertageseinrichtungen und Tagespflege für Kinder im Alter von unter drei Jahren. Bei dem derzeitigen Stand der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gilt: Je mehr Betreuungsleistungen durch Väter bzw. Betreuungseinrichtungen übernommen werden, umso besser sind die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und damit die Chancen für Gleichstellung in der Erwerbsarbeit.

Um Aspekte der Lebenssituation der Frauen und Männer im Alter darzustellen, werden jeweils ein Indikator für Altersarmut (Grundsicherung im Alter), die Lebenserwartung und die Pflegebedürftigkeit betrachtet.

Zur Darstellung der Betroffenheit von Partnerschaftsgewalt wird die Polizeiliche Kriminalstatistik herangezogen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese nur das polizeiliche Hellfeld beleuchtet, also nur den Teil der Partnerschaftsgewalt, der polizeilich angezeigt wird. Umfang, regionale Verteilung und Entwicklung des mutmaßlich umfangreichen Dunkelfelds der nicht angezeigten Partnerschaftsgewalt sind nicht bekannt.[8]

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

5.1 Elterngeldbezug
5.2 Kinderbetreuung
5.3 Grundsicherung im Alter
5.4 Lebenserwartung
5.5 Pflegebedürftigkeit
5.6 Partnerschaftsgewalt

8 Hierzu führt das Land Nordrhein-Westfalen zurzeit einen Viktimisierungssurvey (Dunkelfeldstudie) durch.

5.1 Elterngeldbezug

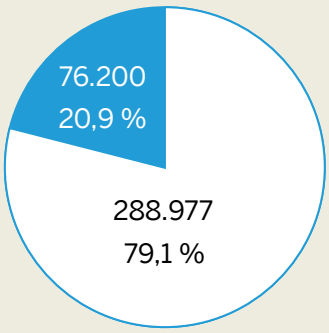
Definition	Prozentualer Anteil der Väter an den Bezieherinnen und Beziehern von Elterngeld.
Methodische Hinweise	Gezählt werden alle Personen, die im Verlauf des Berichtsjahres Elterngeld für ab dem 1. Januar 2015 geborene Kinder bezogen haben. Elterngeldbezüge für ab dem 1. Januar 2015 geborene Kinder werden in der Statistik zum Elterngeld (Leistungsbezüge) erhoben. Hierzu melden die Elterngeldstellen quartalsweise alle Leistungsbezüge der vergangenen drei Monate. 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. Abweichungen von den für Nordrhein-Westfalen veröffentlichten Ergebnissen ergeben sich daraus, dass in Standardveröffentlichungen nach Bundesländern nach dem Sitz der Elterngeldstelle ausgewertet wird, die Kreisauswertung jedoch nach dem Wohnsitz der Leistungsbeziehenden erfolgt. Dies bedeutet, dass im Ausland lebende Leistungsbeziehende hier nicht einem Kreis bzw. Bundesland zugeordnet werden.

Datenquelle: Destatis, Bundesstatistik zum Elterngeld (2017).

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 für ab dem 01.07.2015 geborene Kinder in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Geschlecht

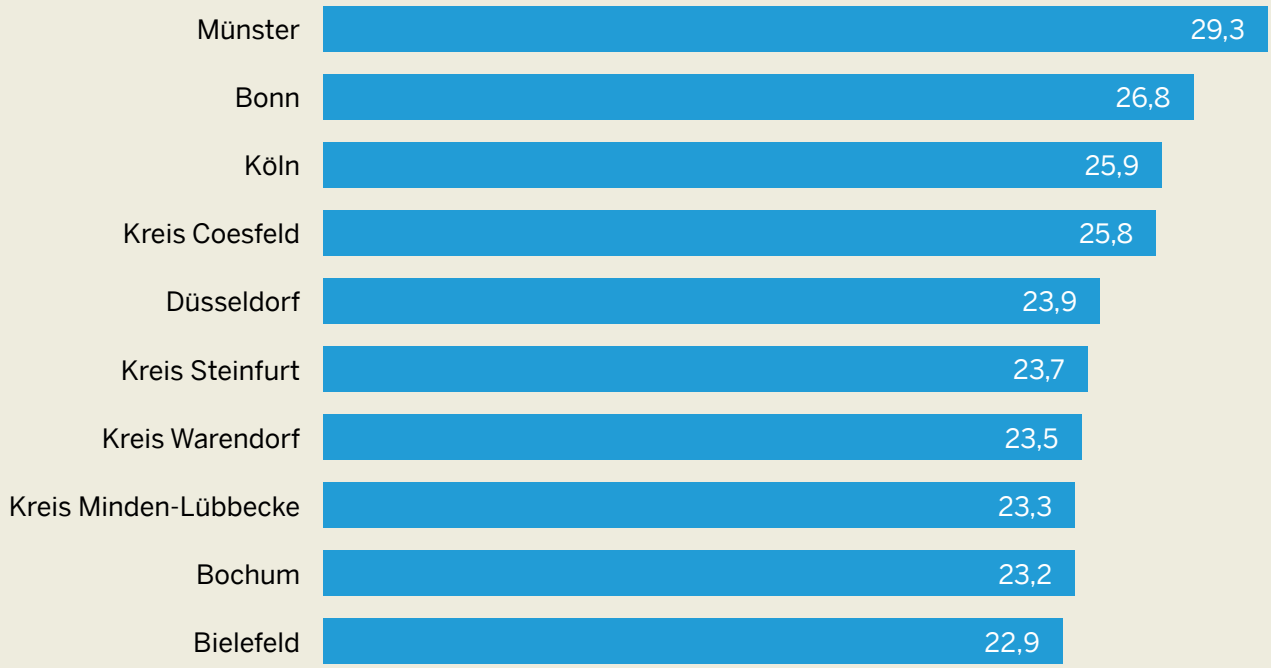


Frauen
Männer

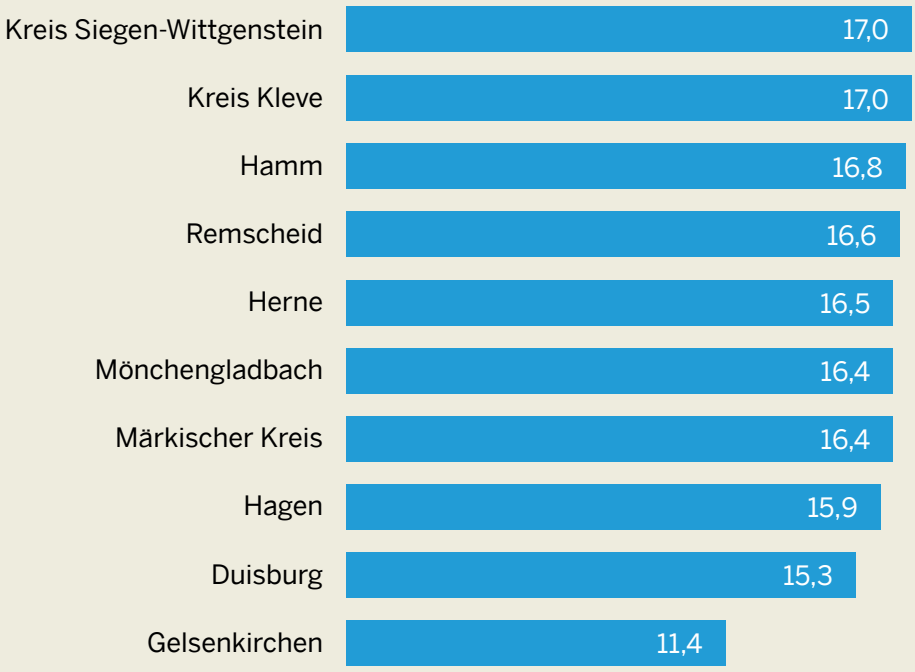
Im Jahr 2017 haben 365.177 Personen Elterngeld für seit dem 1. Juli 2015 geborene Kinder bezogen, darunter 76.200 Väter. Der Anteil der Väter an den Personen mit Elterngeldbezug lag damit in Nordrhein-Westfalen bei 20,9 Prozent. Am höchsten fiel der Väteranteil in Münster mit 29,3 Prozent aus und am niedrigsten in Gelsenkirchen mit 11,4 Prozent.

Die durchschnittliche Dauer des Elterngeldbezugs betrug im Jahr 2017 bei den Vätern 4,4 Monate. Zum Vergleich: Frauen mit Elterngeldbezug haben diese durchschnittlich für eine Dauer von 14,1 Monaten erhalten. Rund ein Drittel der Väter mit Elterngeldbezug (32,3 Prozent) hat die Mindestbezugsdauer von 2 Monaten überschritten.

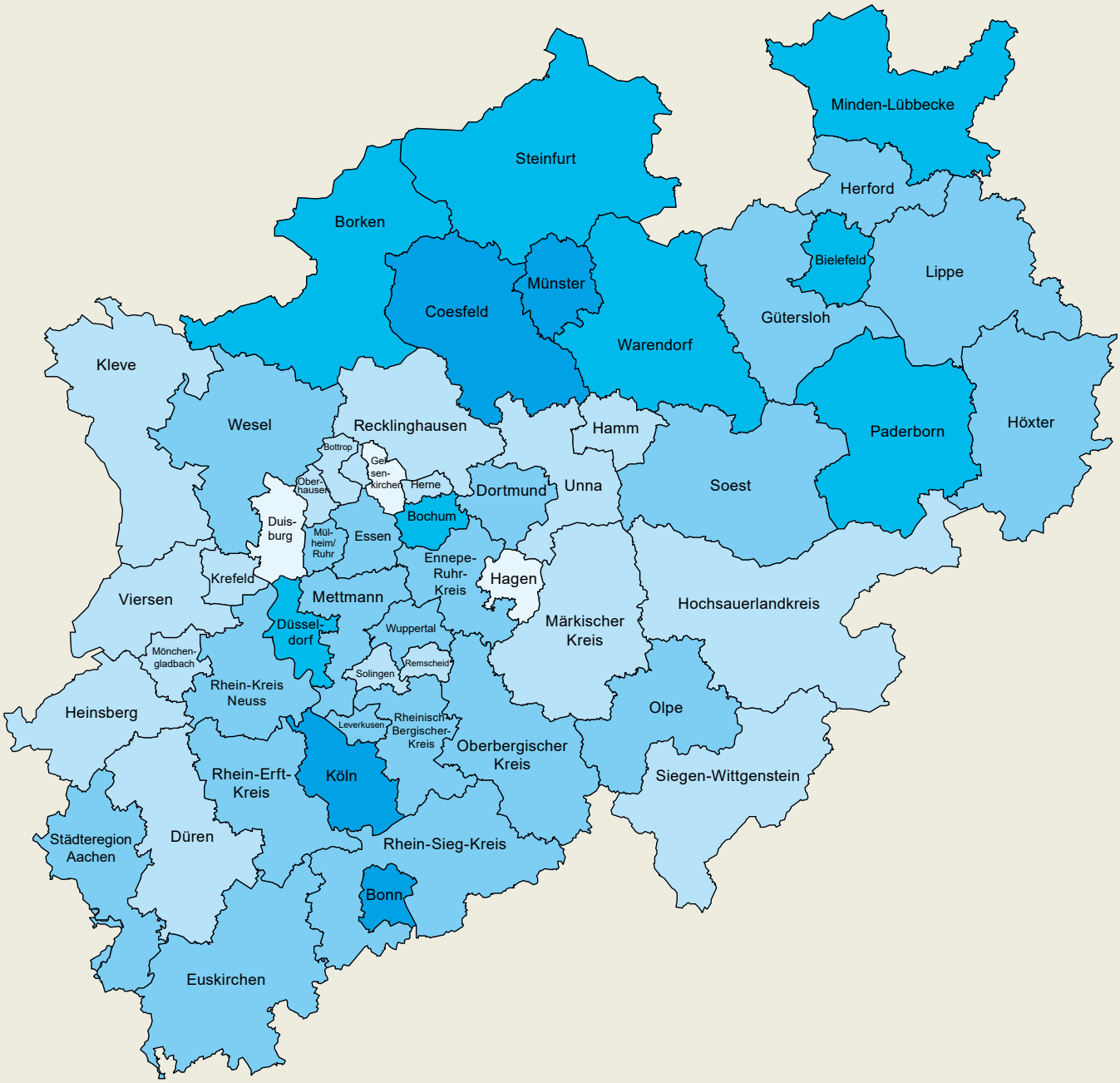
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Väteranteilen an den Personen mit Elterngeldbezug in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Väteranteilen an den Personen mit Elterngeldbezug in Nordrhein-Westfalen 2017 in Prozent



Väteranteil an den Personen mit Elterngeldbezug in Nordrhein-Westfalen 2017



Väteranteil in % (Anzahl der Kreise)

- unter 16 (3)
- 16 bis unter 19 (17)
- 19 bis unter 22 (21)
- 22 bis unter 25 (8)
- 25 und mehr (4)

Minimum: 11,4 (Gelsenkirchen)
Landesdurchschnitt: 20,9
Maximum: 29,3 (Münster)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

5.2 Kinderbetreuung

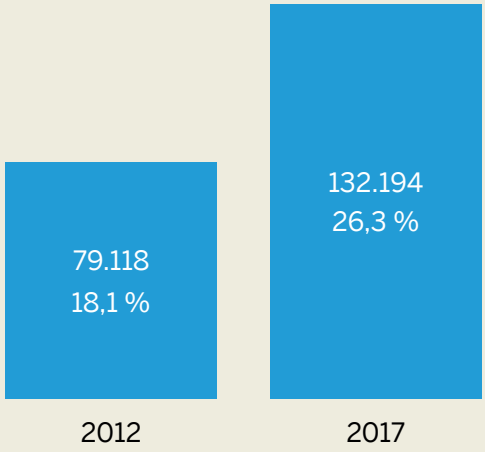
Definition	Prozentualer Anteil der Kinder im Alter von unter drei Jahren in Kindertagesbetreuung (Tageseinrichtungen oder Kindertagespflege) an allen Kindern dieser Altersgruppe (Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren).
Methodische Hinweise	Erfasst wird die Zahl der betreuten Kinder zum Stichtag 1. März (ohne Doppelerfassungen). Betreuungseinrichtungen bzw. -angebote im Sinne dieses Indikators sind Kinderkrippen (Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren), altersgemischte Gruppen in Kindergärten und die Kindertagespflege.

Datenquelle: IT.NRW, Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen (Stichtage: 01.03.2012 und 01.03.2017), Bevölkerungsstatistik 2012 und 2017 (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.

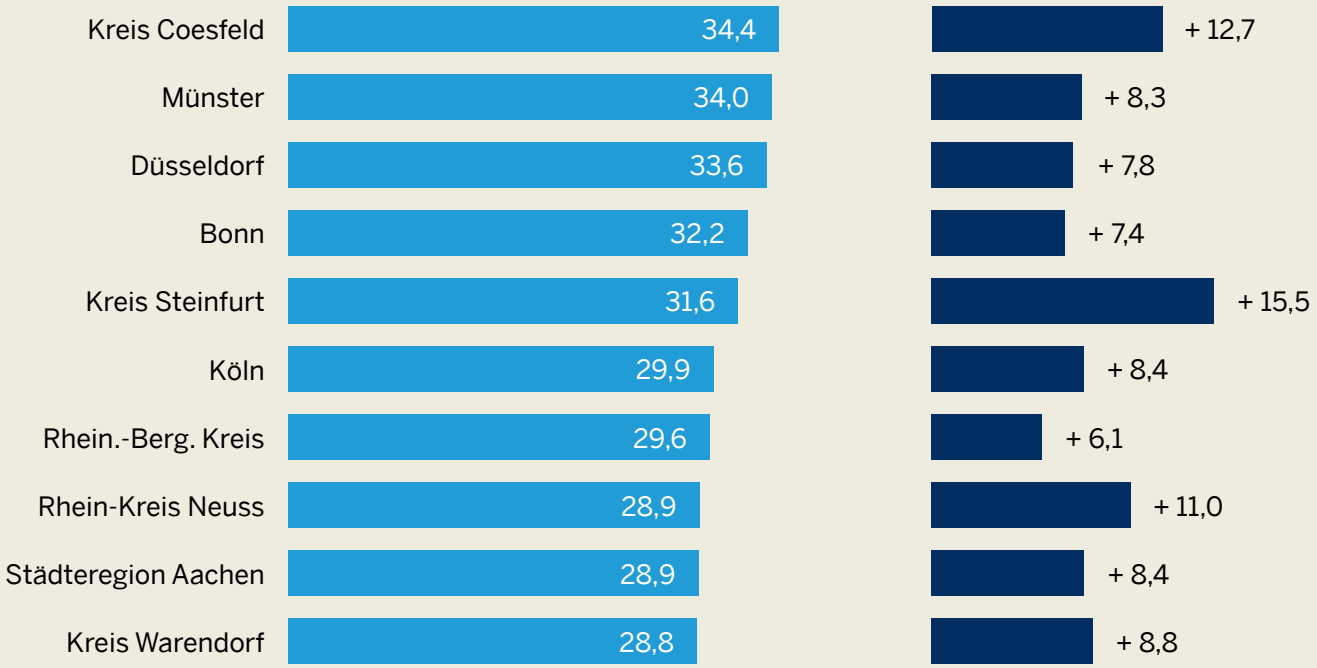
Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren in Nordrhein-Westfalen am 01.03.2012 und 01.03.2017



Im März 2017 wurden in Nordrhein-Westfalen 132.194 Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege betreut (2012: 79.118). Damit lag die Betreuungsquote der unter 3-Jährigen bei 26,3 Prozent. Gegenüber dem Jahr 2012 ist sie um 8,2 Prozentpunkte gestiegen. Die höchste Betreuungsquote der unter 3-Jährigen war im Kreis Coesfeld (34,4 Prozent), die niedrigste in Duisburg (16,5 Prozent) zu verzeichnen.

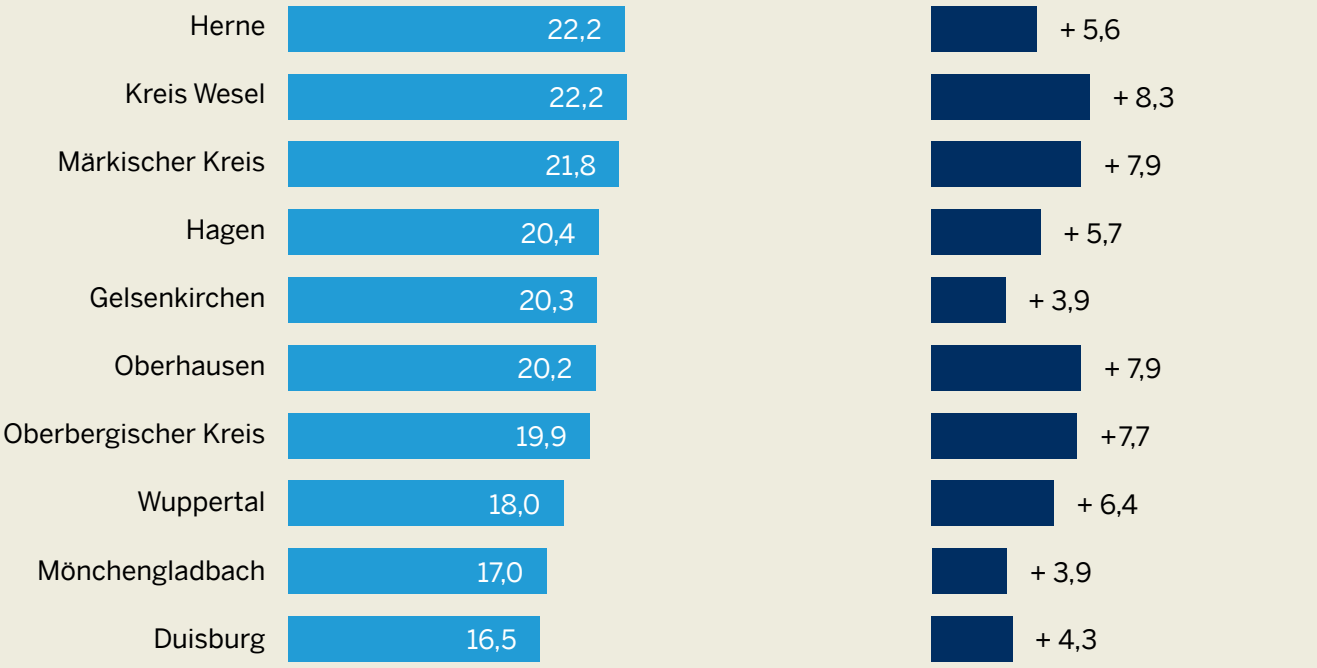
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Betreuungsquoten für Kinder unter 3 Jahren in Nordrhein-Westfalen am 01.03.2017 in Prozent

Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten

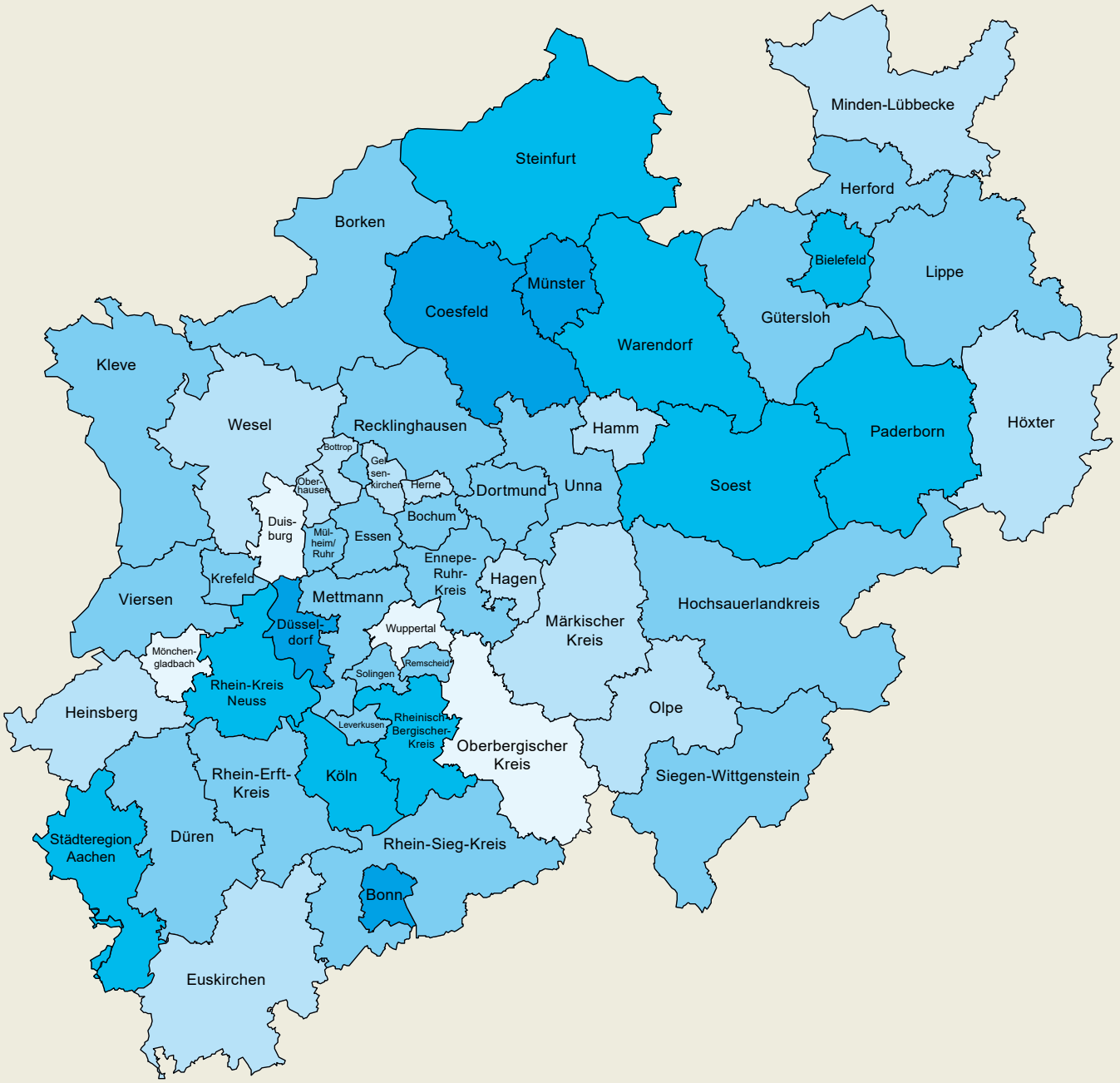


Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Betreuungsquoten für Kinder unter 3 Jahren in Nordrhein-Westfalen am 01.03.2017 in Prozent

Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren in Nordrhein-Westfalen am 01.03.2017



Betreuungsquote in % (Anzahl der Kreise)

- unter 20 (4)
- 20 bis unter 24 (13)
- 24 bis unter 28 (23)
- 28 bis unter 32 (9)
- 32 und mehr (4)

Minimum: 16,5 (Duisburg)
Landesdurchschnitt: 26,3
Maximum: 34,4 (Kreis Coesfeld)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

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.

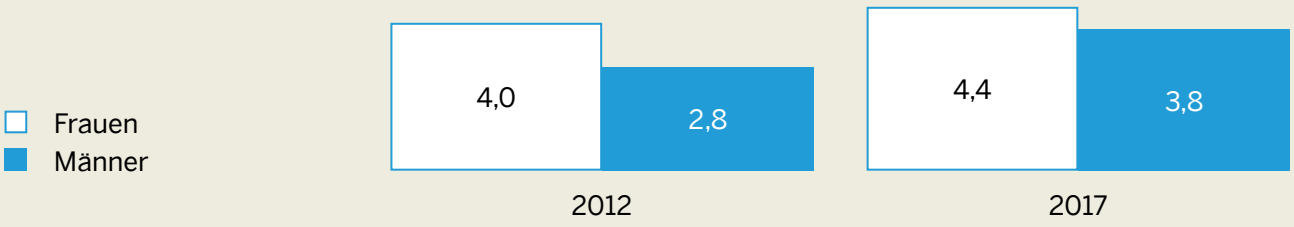
Datenquelle: IT.NRW, Statistik der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (jeweils zum 31.12.2012 und 31.12.2017).

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.

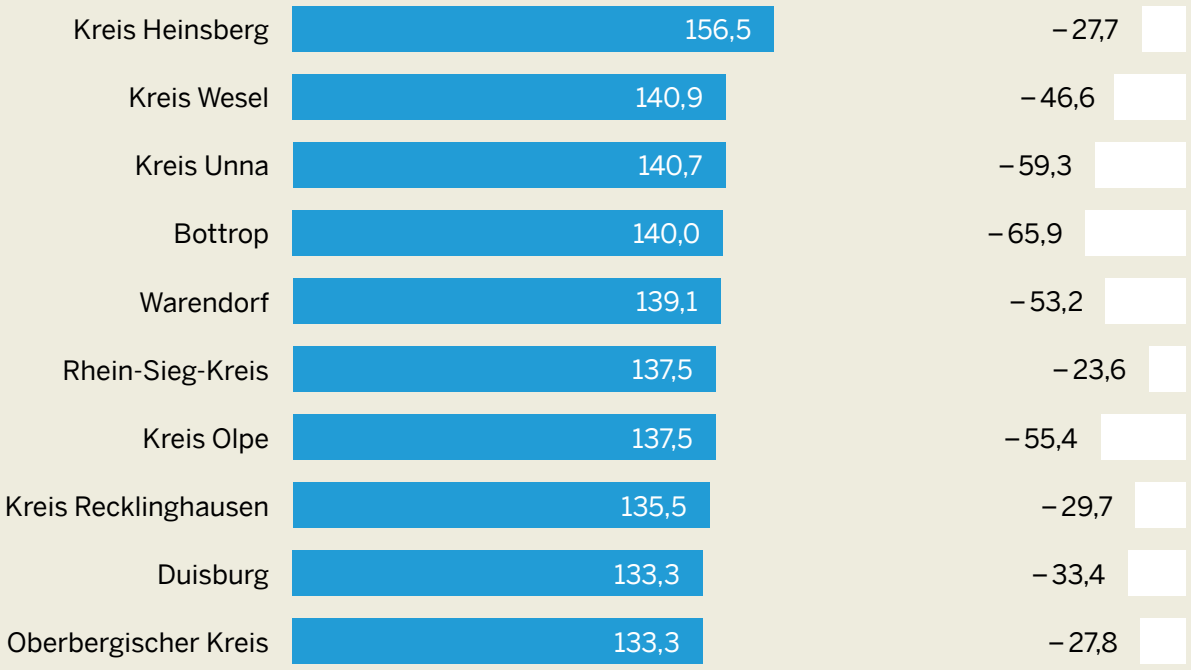
Grundsicherungsquote im Alter in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2012 und 31.12.2017 nach Geschlecht in Prozent



Ende 2017 erhielten 4,4 Prozent der älteren Frauen und 3,8 Prozent der älteren Männer die Grundsicherung im Alter. Damit lag die Quote der Frauen im Landesdurchschnitt um 15,8 Prozent höher als die Quote der Männer (Indexwert 2017 = 115,8). Gegenüber 2012 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: 2012 lag die Quote der Frauen, die Grundsicherung im Alter beziehen, noch um 42,9 Prozent höher als die der Männer (Indexwert 2012 = 142,9).

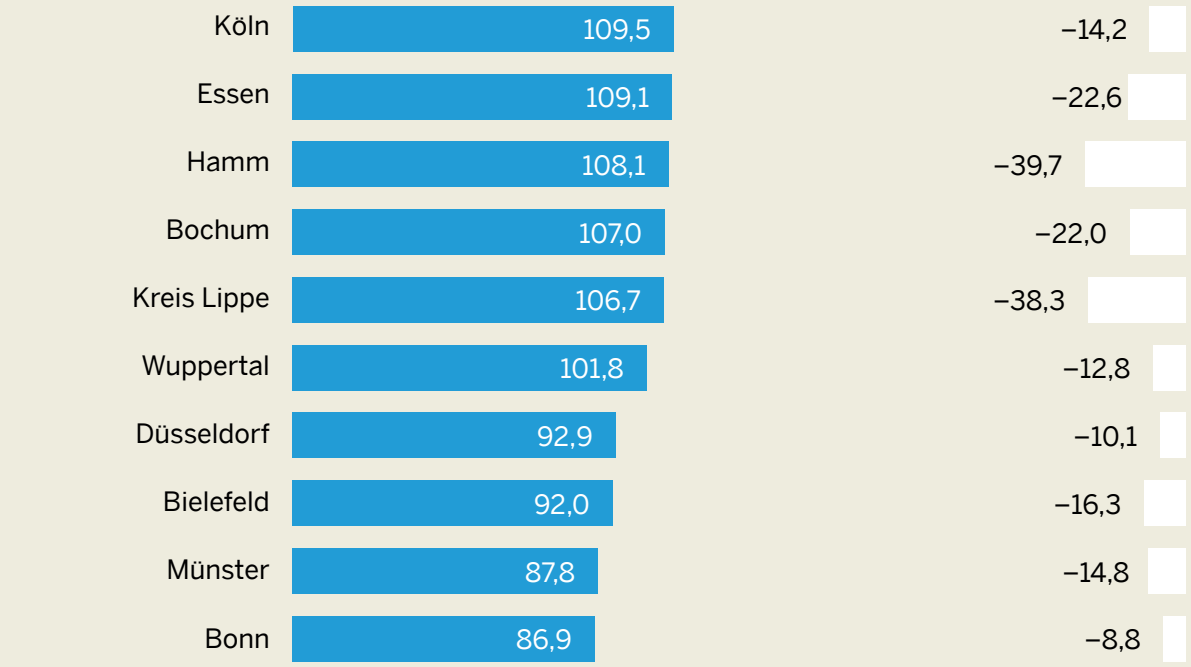
Regional zeigt sich ein unterschiedliches Bild: In 49 der 53 Kreise und kreisfreien Städte Nordrhein-Westfalens fiel 2017 die Grundsicherungsquote im Alter bei den Frauen höher aus als bei den Männern. Die größten Ungleichgewichte zum Nachteil der Frauen sind in den Kreisen Heinsberg, Wesel und Unna sowie in der kreisfreien Stadt Bottrop zu erkennen. Allein in den kreisfreien Städten Düsseldorf, Bielefeld, Münster und Bonn 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 2017



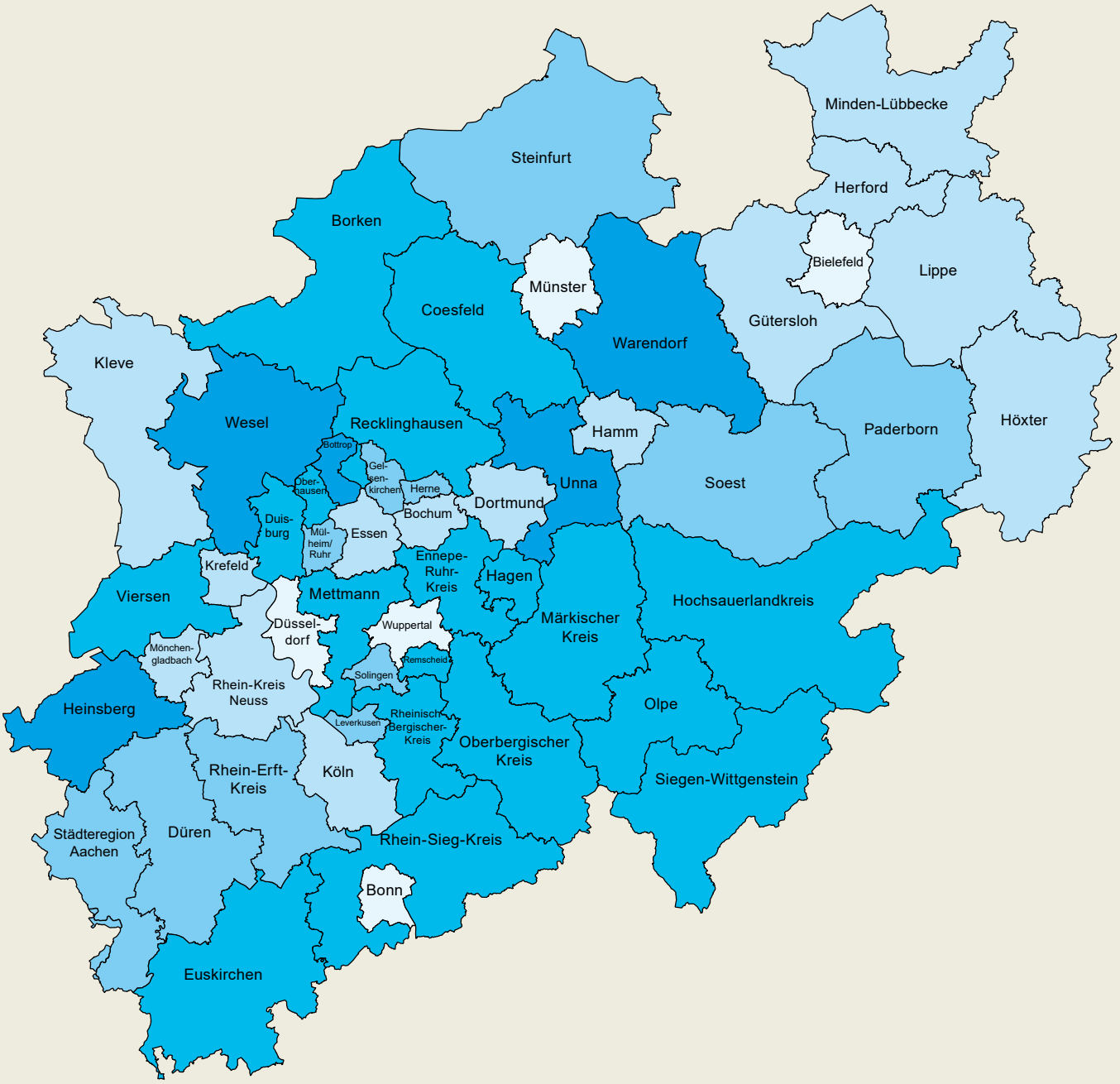
* Index: Quote der Empfängerinnen der Grundsicherung im Alter am 31.12.2017, wenn die Quote der Empfänger (Männer) = 100 gesetzt wird.

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Grundsicherungsquote im Alter* in Nordrhein-Westfalen 2017



* Index: Quote der Empfängerinnen der Grundsicherung im Alter am 31.12.2017, wenn die Quote der Empfänger (Männer) = 100 gesetzt wird.

Quote der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung im Alter in Nordrhein-Westfalen 2017 (Indexwert)



Index: Quote der Empfängerinnen von Grundsicherung im Alter am 31.12.2017, wenn Quote der Empfänger (Männer) = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

- unter 102 (5)
- 102 bis unter 114 (14)
- 114 bis unter 126 (11)
- 126 bis unter 138 (18)
- 138 und mehr (5)

Minimum: 86,9 (Bonn)
Landesdurchschnitt: 115,8
Maximum: 156,5 (Kreis Heinsberg)

© GeoBasis-DE/BKG 2023
Grafik: IT.NRW

5.4 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 (2010-2012 und 2015-2017). 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 zur Lebenserwartung wieder.

Datenquelle: LZG.NRW, eigene Berechnungen; IT.NRW, Sterbetafeln (2010/2012 und 2015/2017), Statistik der Sterbefälle (Erhebung 2012 und 2017).

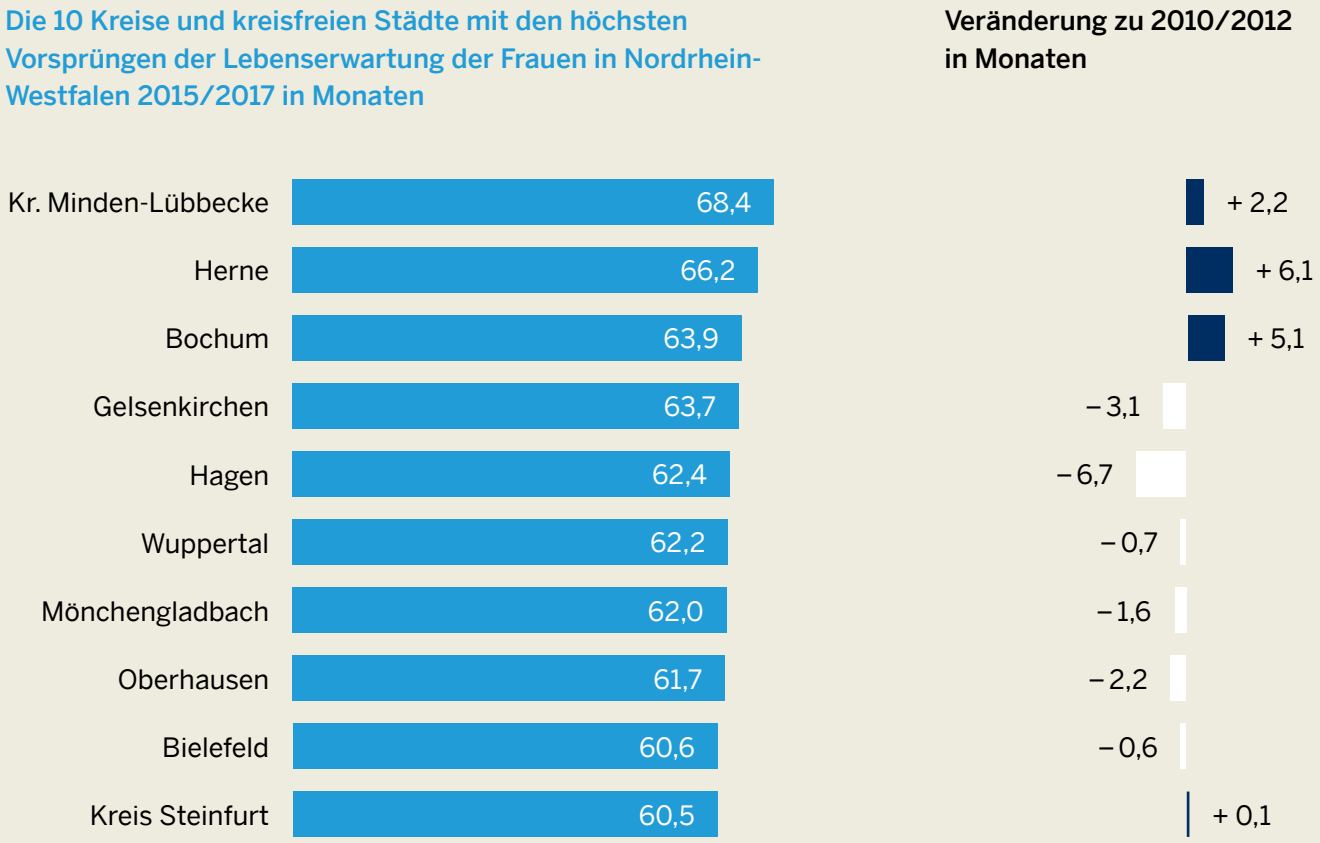
Der Indikator zeigt die Unterschiede in der Lebenserwartung bei der Geburt zwischen Frauen und Männern. Er gibt Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Faktoren, welche die Lebenserwartung beeinflussen wie z. B.:

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

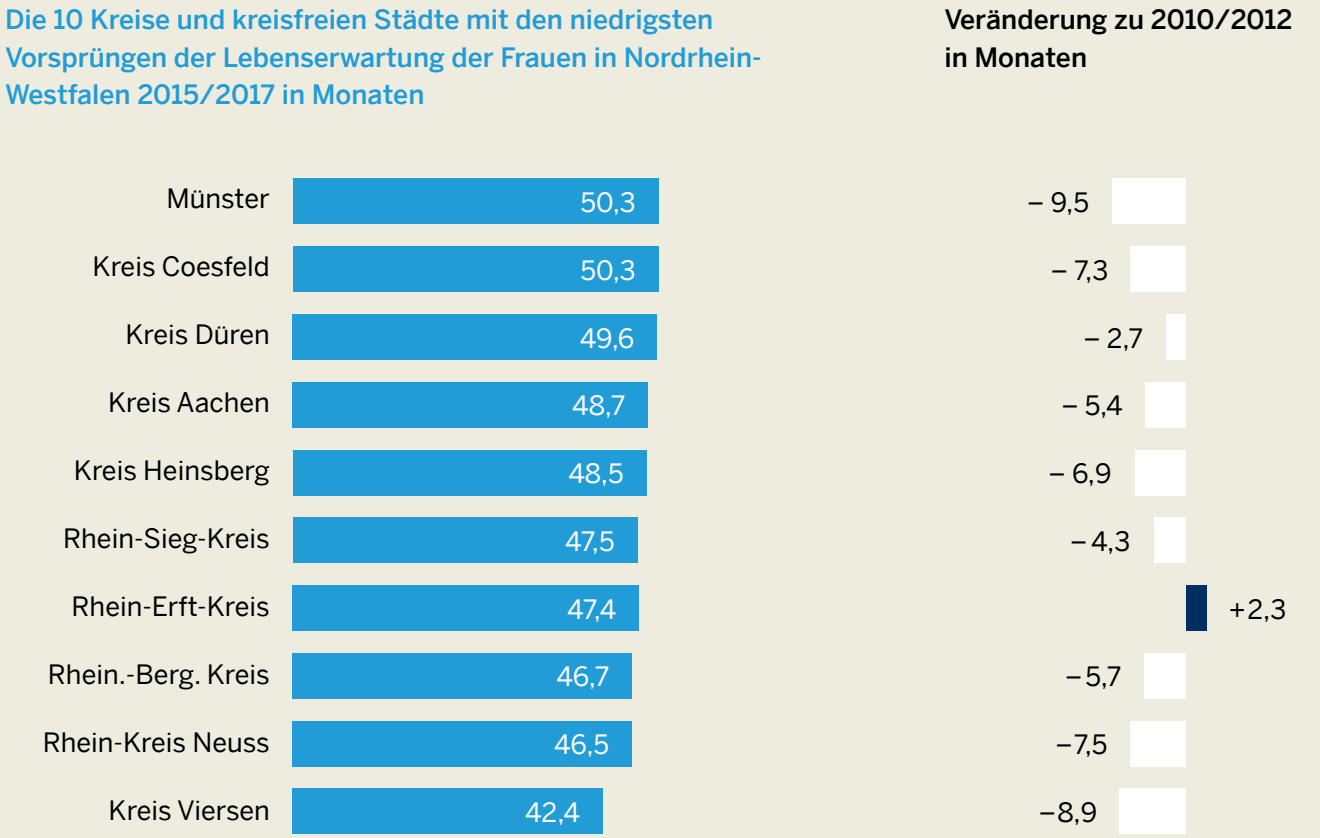
Lebenserwartung bei der Geburt in Nordrhein-Westfalen 2010/2012 und 2015/2017 nach Geschlecht in Jahren

In Nordrhein-Westfalen lag 2015/2017 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 55,4 Monate länger als die der Männer. Fünf Jahre zuvor fiel der Abstand mit 57,5 Monaten noch höher aus.

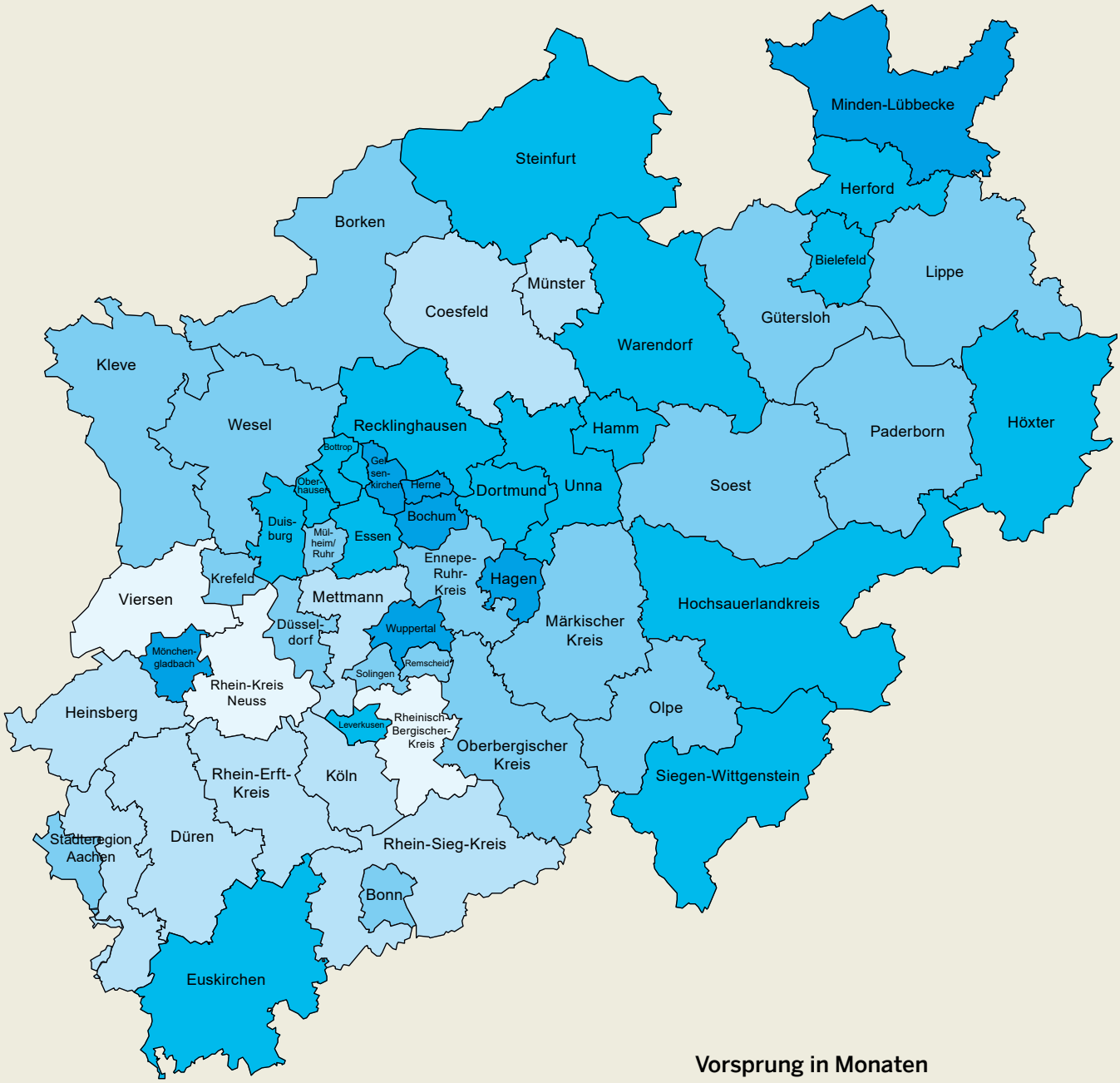
Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Vorsprüngen der Lebenserwartung der Frauen in Nordrhein-Westfalen 2015/2017 in Monaten



Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Vorsprüngen der Lebenserwartung der Frauen in Nordrhein-Westfalen 2015/2017 in Monaten



Vorsprung der Lebenserwartung der Frauen in Nordrhein-Westfalen 2015/2017 in Monaten



Vorsprung in Monaten (Anzahl der Kreise)

- unter 47 (3)
- 47 bis unter 52 (9)
- 52 bis unter 57 (18)
- 57 bis unter 62 (17)
- 62 und mehr (7)

Minimum: 42,4 (Kreis Viersen)
Landesdurchschnitt: 55,4
Maximum: 68,4 (Kreis Minden-Lübbecke)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

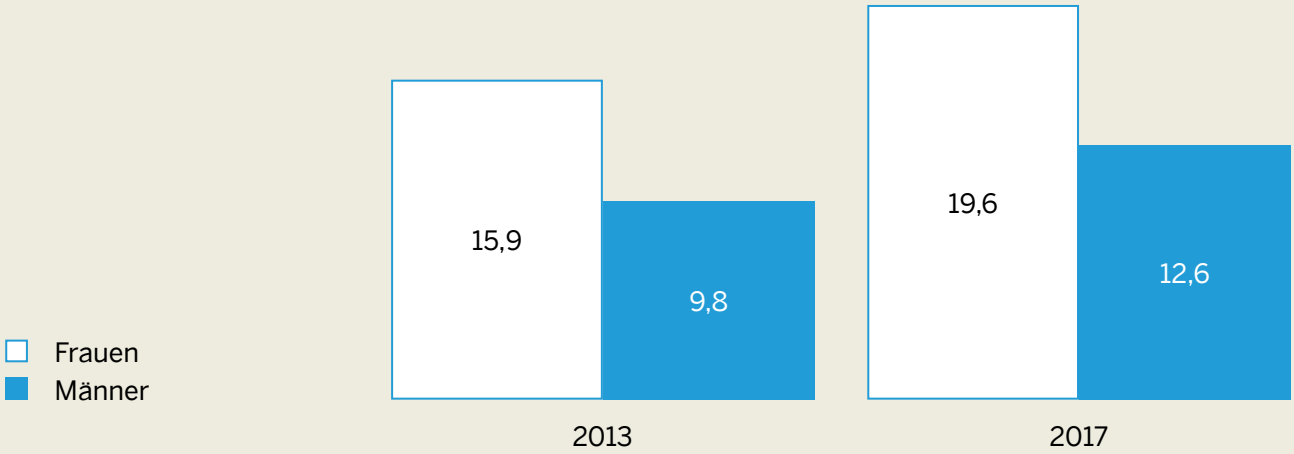
5.5 Pflegebedürftigkeit

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 privaten Krankenversicherungsträger.

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

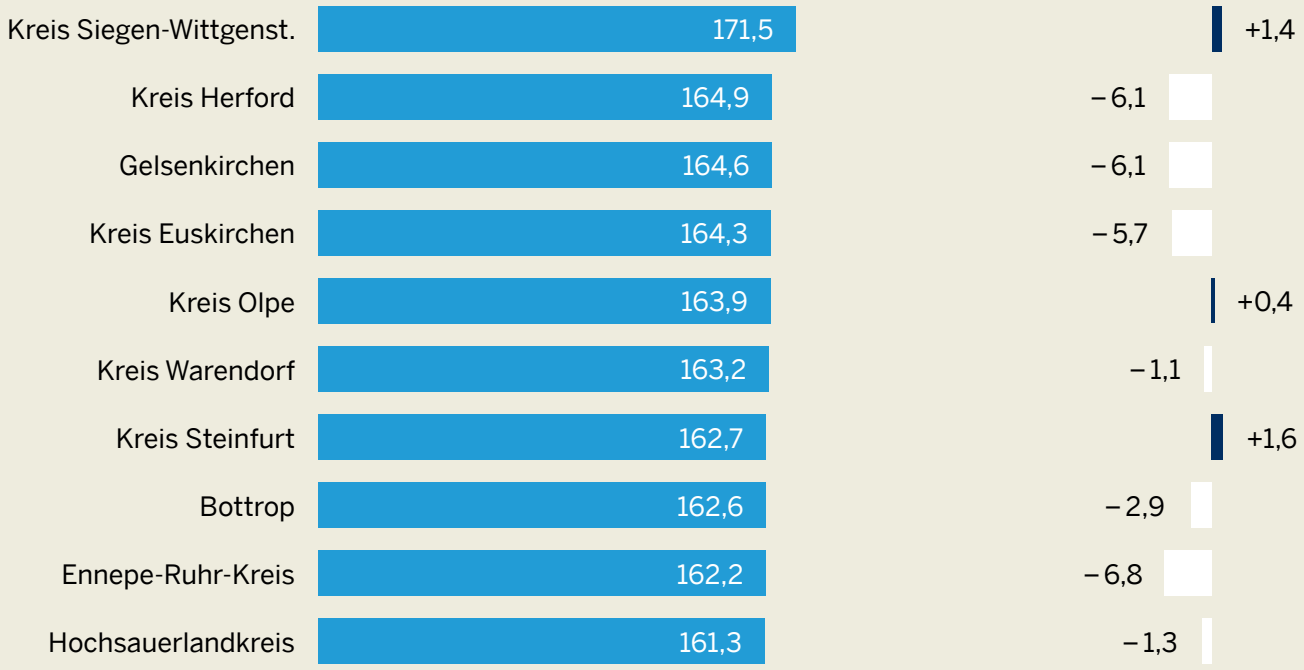
Der Indikator zeigt den Anteil der Männer und Frauen mit Bezug von Leistungen der Pflegeversicherung an den Personen im Alter von 65 und mehr Jahren. Er gibt Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Abhängigkeit von Pflegeleistungen, z. B. aufgrund von Unterschieden in der Lebenserwartung,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

Pflegequoten von Personen im Alter von 65 und mehr Jahren in Nordrhein-Westfalen zum Jahresende 2013 und 2017 nach Geschlecht in Prozent



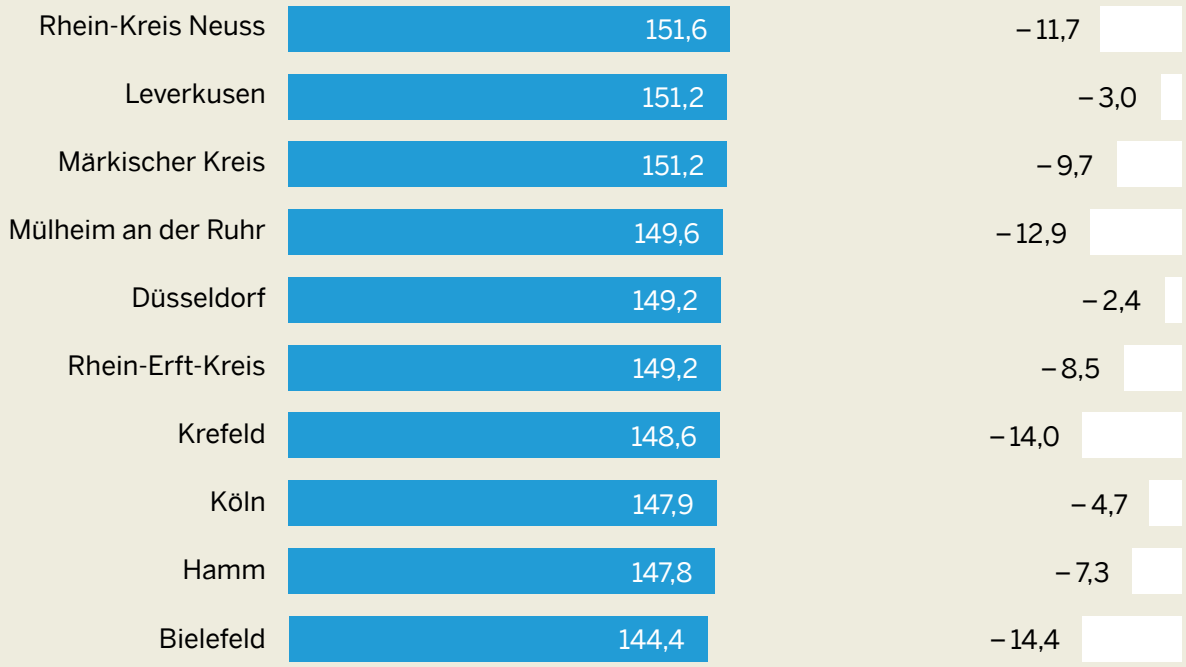
Die Pflegequote der Frauen im Alter von 65 und mehr Jahren lag 2017 bei 19,6 Prozent, die der Männer bei 12,6 Prozent. Damit lag die Quote der Frauen um 55,6 Prozent höher als die der Männer (Indexwert = 155,6). Gegenüber 2013 ist sowohl die Pflegequote der Frauen als auch die Quote der Männer gestiegen. Dabei hat sich der Abstand zwischen der Quote der Frauen und der Pflegequote der Männer verringert. 2013 lag die Quote der Frauen um 62,2 Prozent höher als die der Männer (Indexwert 162,2).

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Pflegequote* in Nordrhein-Westfalen 2017



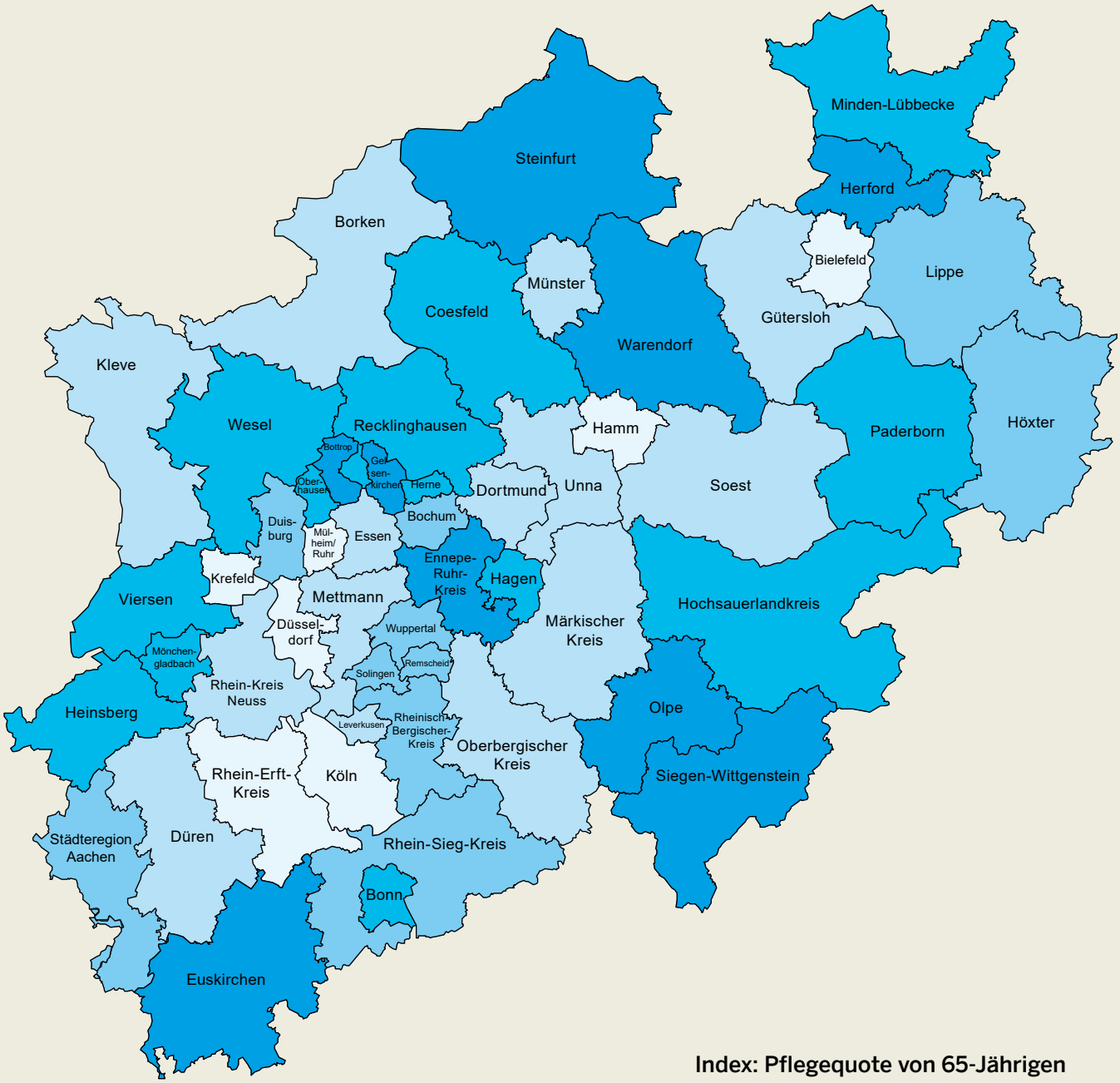
* Index: Pflegequote von 65-Jährigen und älteren Frauen zum Jahresende, wenn die Quote der Männer = 100 gesetzt wird.

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Pflegequote* in Nordrhein-Westfalen 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 2017 (Indexwert)



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

- unter 150 (7)
- 150 bis unter 154 (14)
- 154 bis unter 158 (10)
- 158 bis unter 162 (13)
- 162 und mehr (9)

Minimum: 144,4 (Bielefeld)
Landesdurchschnitt: 155,6
Maximum: 171,5 (Kreis Siegen-Wittgenstein)

© GeoBasis-DE/BKG 2018
Grafik: IT.NRW

5.6 Partnerschaftsgewalt

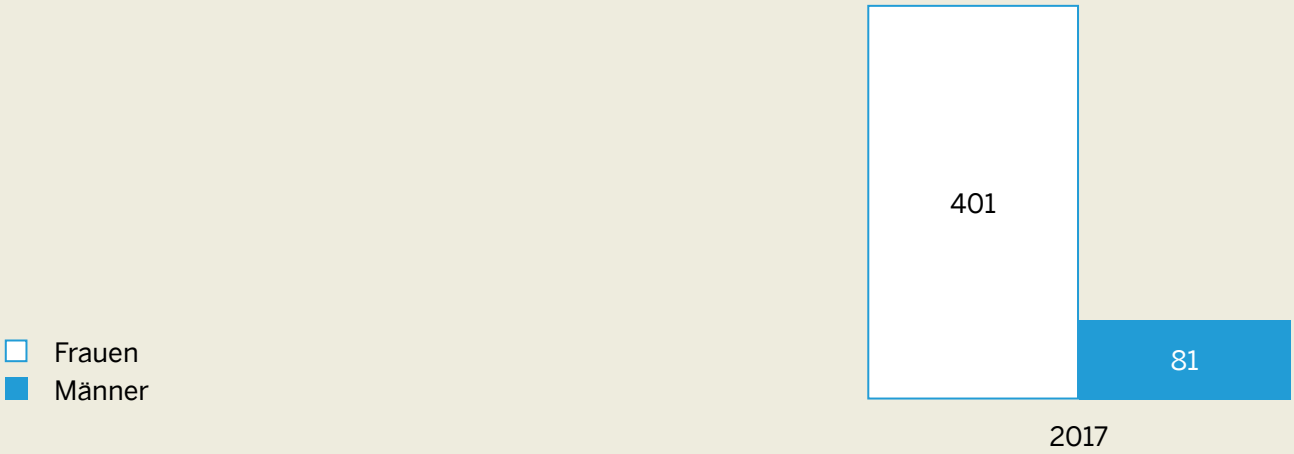
Definition	Opfer polizeilich registrierter Partnerschaftsgewalt je 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 16 Jahren oder älter nach Geschlecht (Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt).
Methodische Hinweise	Partnerschaftsgewalt ist definiert als physische, sexualisierte und psychische Gewalt 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 Jahren und älter. 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.[9] 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.

Datenquelle: Polizeiliche Kriminalstatistik (Erhebung 2017).

Der Indikator gibt Aufschluss über die polizeilich registrierte Partnerschaftsgewalt gegenüber Frauen und Männern. Diese 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.

9 Hierzu führt das Land Nordrhein-Westfalen zurzeit einen Viktimisierungssurvey (Dunkelfeldstudie) durch.

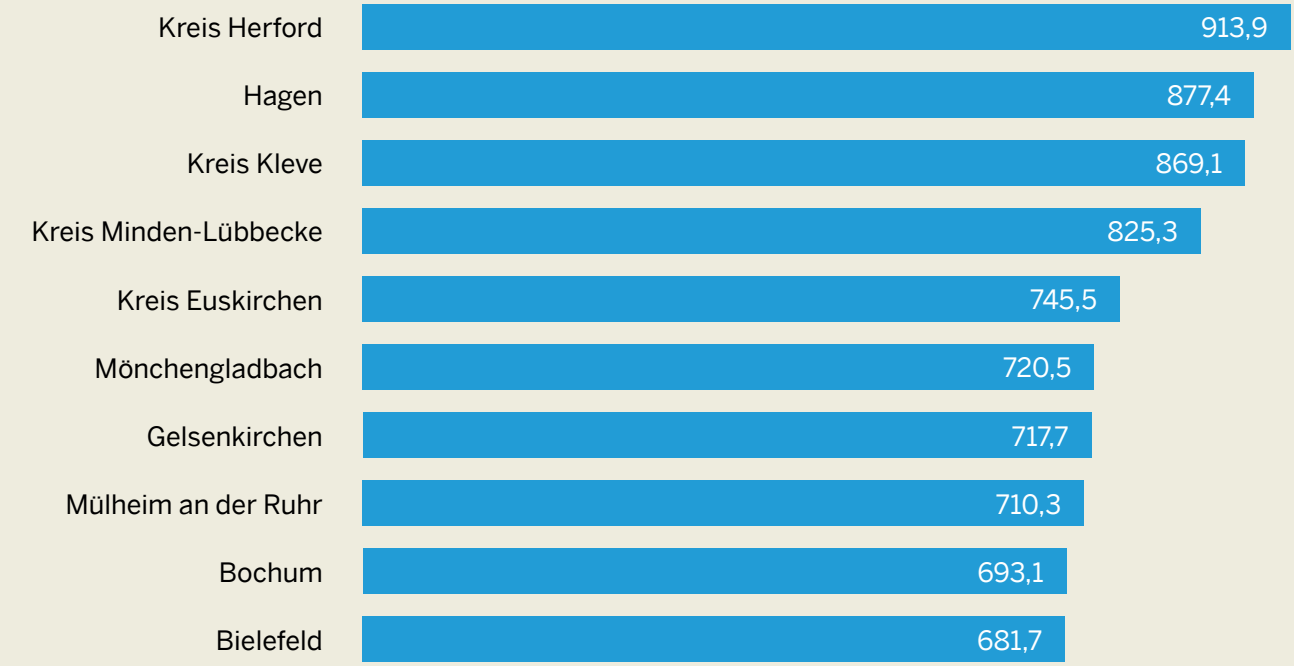
Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt* in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Geschlecht



* Zahl der polizeilich registrierten Opfer von Partnerschaftsgewalt je 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 16 Jahren oder älter.

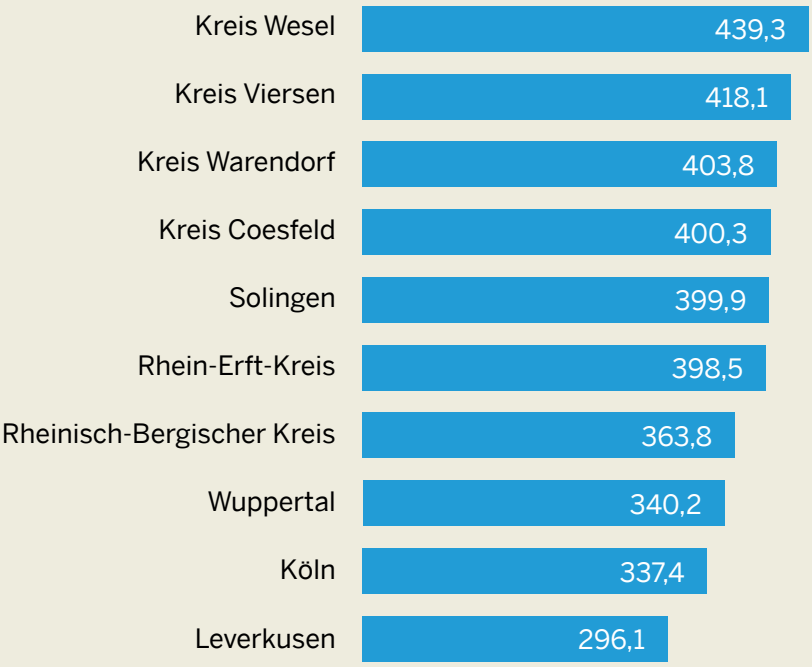
Im Jahr 2017 wurden in Nordrhein-Westfalen insgesamt 37.560 Opfer vollendeter und versuchter Delikte der Partnerschaftsgewalt polizeilich erfasst. In 31.507 Fällen handelte es sich dabei um Frauen und in 6.053 Fällen um Männer. Damit waren etwa vier von fünf der polizeilich erfassten Opfer (83,9 Prozent) weiblich. Bei den Frauen kamen 401 Fälle auf 100.000 Einwohnerinnen, bei den Männern 81 auf 100.000 Einwohner, jeweils im Alter von 16 Jahren und älter. Die Opfergefährdungszahl der Frauen war damit im Landesdurchschnitt fast fünfmal höher als die der Männer (Indexwert 2017 = 492,9).

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Indexwerten zur Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt* in Nordrhein-Westfalen 2017



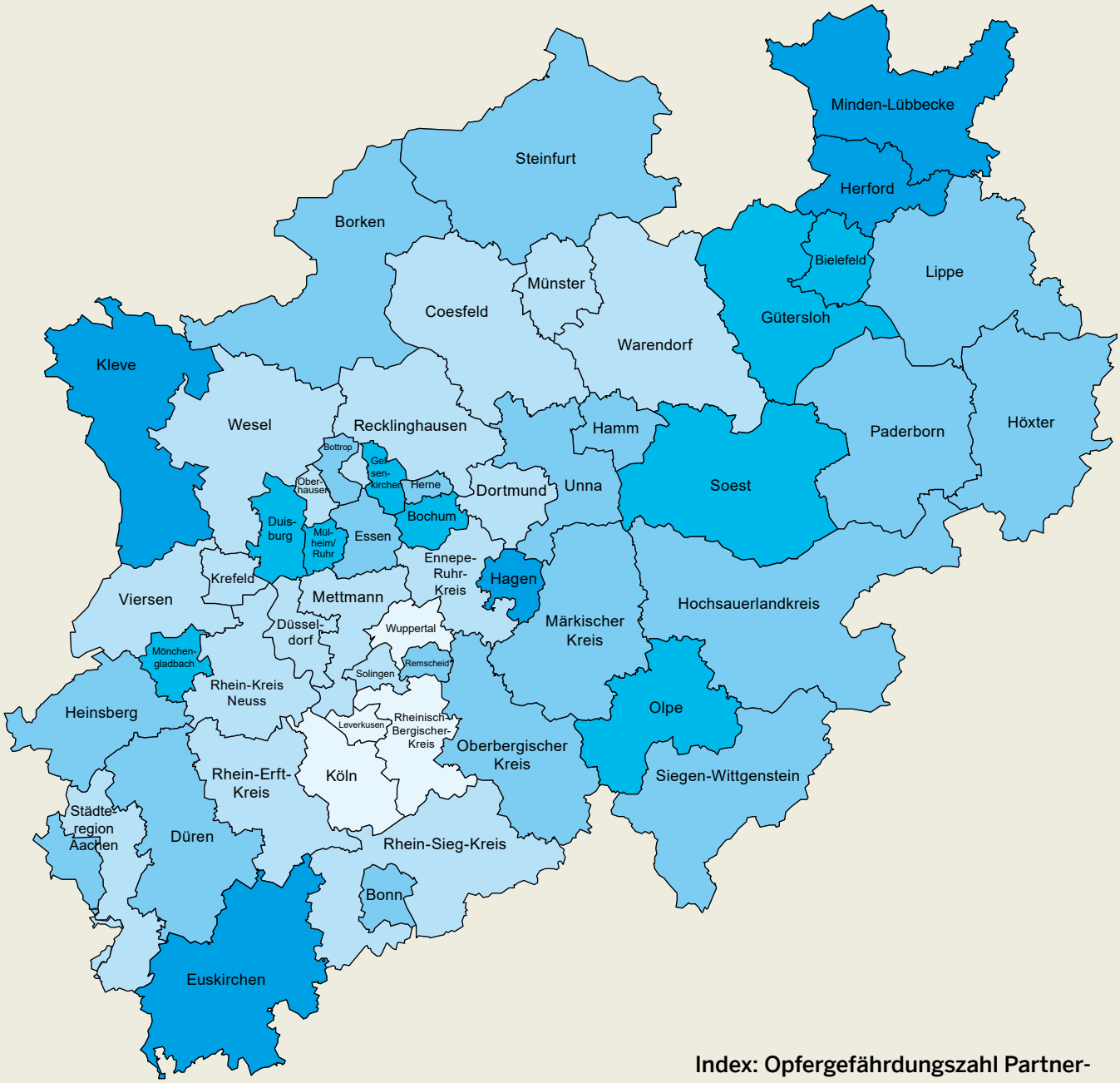
* Index: Opfergefährdungszahl von Frauen 2017, wenn die Zahl der Männer = 100 gesetzt wird.

Die 10 Kreise und kreisfreien Städte mit den niedrigsten Indexwerten zur Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt* in Nordrhein-Westfalen 2017



* Index: Opfergefährdungszahl von Frauen 2017, wenn die Zahl der Männer = 100 gesetzt wird.

Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt in Nordrhein-Westfalen 2017 (Indexwert)



Index: Opfergefährdungszahl Partnerschaftsgewalt der Frauen 2017, wenn Zahl der Männer = 100 gesetzt wird. (Anzahl der Kreise)

Minimum: 296,1 (Leverkusen)
Landesdurchschnitt: 492,9
Maximum: 913,9 (Herford)

- unter 370 (4)
- 370 bis unter 490 (18)
- 490 bis unter 610 (18)
- 610 bis unter 730 (9)
- 730 und mehr (5)

© GeoBasis-DE/BKG 2023
Grafik: IT.NRW

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, September 2024

Die Publikation kann heruntergeladen werden unter:
https://www.mkjfgfi.nrw/broschuerenservice
Die Veröffentlichungsnummer lautet 1066.

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
www.it.nrw

Titelseite
Sarah von der Heide
mail@sarahvonderheide.com
Illustration & Visuelle Kommunikation
Iltisstr. 15, 50825 Köln

Fotonachweis
Ministerin Paul: ©MKJFGFI/S. Schürmann
Rückseite: ©MKJFGFI/J. Tack

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.

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

Völklinger Straße 4, 40190 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-2000
poststelle@mkjfgfi.nrw.de
www.chancen.nrw

@chancenNRW
@chancenNRW
chancen_nrw
Chancen NRW