

Deutscher
Gewerkschaftsbund

NRW DGB

Gleich?

stellung

Jetzt!

umsetzen

Datenreport zur Gleichstellung von Frauen
auf dem Arbeitsmarkt in NRW

Stark in Arbeit.



Inhalt

Gleichstellung? Jetzt umsetzen!

Einleitung	3
Erwerbsbeteiligung	4
Entwicklung der sozialversicherungs- pflichtigen Beschäftigung in NRW	4
Erwerbstätigkeit von Müttern	6
Frauen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt	7
Frauen mit Fluchtgeschichte und Migrations- hintergrund	8
Atypische Beschäftigungen und Erwerbspotenziale	10
Atypische Beschäftigungsstrukturen	10
Geringfügige Beschäftigung – die Minijobfalle	12
Frauen als Fachkräftepotenzial	12
Frauenerwerbslosigkeit	13
Frauenerwerbslosigkeit generell und entsprechend der Rechtskreise SGB II und SGB III	13
Gender Pay Gap, Entgelt und Tarifbindung	17
Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap	17
Tarifbindung und Entgelt	21
Existenzsicherung, Armuts- gefährdung und Alterssicherung	23
Sicherung des Lebensunterhalts durch Erwerbstätigkeit	23
Armutsgefährdung von Frauen in NRW	23
Armutsgefährdung Alleinerziehender	24
Armutsrisiko von Frauen mit Migrationsgeschichte	24
Frauen in der Grundsicherung und Grundsicherungsquote	26
Gender Pension Gap	28
Bildung, Qualifizierung und Karriere im Lebenslauf	30
Schulische Voraussetzungen	30
Berufliche Qualifikationen und Anforderungsniveaus von Frauen und Männern	30
Karriereschancen von Frauen	32
Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	34
Die Verteilung unbezahlter (Care-)Arbeit in NRW	34
Väteranteil am Elterngeldbezug	36
Regionale Versorgungsstrukturen für die Kindertagesbetreuung	37
Zusammenfassung	40
Gleichstellung als Schlüssel für einen starken Arbeitsmarkt und eine starke Gesellschaft	40
Impressum / Quellennachweise	44

**// Viele Frauen in NRW
sind vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen
oder bleiben unter ihren Möglichkeiten –
wegen fehlender Kinderbetreuung,
pflegebedürftigen Angehörigen,
unflexiblen Arbeitszeiten oder
schlechten Arbeitsbedingungen.
Das ist für unsere Wirtschaft ein Problem,
weil wichtige Fachkräfte fehlen.
Und es ist für die Frauen ein Problem,
weil ihnen die Chance auf ein finanziell
unabhängiges Leben genommen wird.
Wir setzen deshalb alles daran,
dass Frauen endlich den Anteil am Arbeits-
markt bekommen, den sie verdienen!
Dafür brauchen wir mehr Tarifbindung,
familienfreundliche Arbeitszeiten
und eine verlässliche Kindebetreuung. //**

Einleitung

Frauen müssen endlich in allen Lebensbereichen gleichgestellt sein – dafür setzen wir Gewerkschaften uns ein. Erwerbstätigkeit ist dazu ein wichtiger Schlüssel: Nur wenn Frauen finanziell auf eigenen Beinen stehen, können sie selbstbestimmt leben, am gesellschaftlichen Leben teilhaben und sind im Alter abgesichert.

Leider sind die Hürden für Frauen nach wie vor hoch: Sie verdienen für die gleiche Arbeit oft weniger als ihre männlichen Kollegen oder arbeiten in schlechter bezahlten Branchen. Weil sie mehr Haus- und Sorgearbeit übernehmen, sind sie stärker auf eine funktionierende Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur und auf familiengerechte Arbeitszeitmodelle angewiesen. Fehlende Kitaplätze und unflexible Arbeitgeber machen vielen Frauen einen Strich durch ihre beruflichen Ambitionen! Sie müssen ihre Arbeitszeit reduzieren, auf Führungsaufgaben verzichten oder bleiben dem Arbeitsmarkt ganz fern, weil die Rahmenbedingungen einfach nicht stimmen.

Dabei würden wir alle von einer höheren Frauenerwerbstätigkeit profitieren: Berufstätige Frauen tragen zur wirtschaftlichen Stabilität ihrer Familien bei, zahlen Steuern und Sozialabgaben und leisten einen großen Beitrag im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

Deshalb ist klar: Frauen brauchen endlich die gleichen Chancen im Berufsleben wie Männer! Dazu müssen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorangetrieben, frauendominierte Berufe aufgewertet und die Mitspracherechte von Beschäftigten ausgeweitet werden. So können wir die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen erreichen und ein großes Fachkräftepotenzial heben.



Foto: Fraülein Blomberg

Klar ist aber auch: Das passiert nicht von allein. In den letzten Jahren ist in NRW politisch zu wenig für die Existenzsicherung von Frauen passiert. Hinzu kommt das Erstarken von rechten Kräften, die sich für ein veraltetes Familien- und Frauenbild einsetzen. Deswegen ist es höchste Zeit, die Erwerbsbeteiligung von Frauen ganz oben auf die politische und betriebliche Agenda zu setzen und die Verantwortlichen in Politik, Betrieben und Verwaltung zum Handeln zu bewegen! Wir wollen nicht länger warten, sondern Gleichstellung jetzt umsetzen!

Mit dieser Studie wollen wir die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in NRW genauer unter die Lupe nehmen und Impulse für die Zukunft geben. Grundlage sind verfügbare statistische Daten, die im Auftrag des DGB NRW zusammengestellt und ausgewertet wurden.

Wir wünschen eine interessante und erkenntnisreiche Lektüre!

Anke Unger

Stellvertretende Vorsitzende des DGB NRW

Erwerbsbeteiligung

Worum geht es?

In diesem Kapitel geht es darum, wie die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in NRW zunimmt und welche wichtige Rolle Frauen dabei spielen. Außerdem schauen wir uns an, welche Hindernisse Frauen haben, um ihren Lebensunterhalt sicher zu verdienen. Wir stellen Daten zur Beschäftigung vor und erklären, warum Forderungen nach mehr Erwerbsmöglichkeiten nur leere Worte bleiben, solange sich die Arbeitsbedingungen für Frauen in NRW nicht verbessern.

Die eigenständige Existenzsicherung über den Lebensverlauf ist die zentrale Voraussetzung für das Ziel wirtschaftlicher Unabhängigkeit von Frauen. Eigenständige Existenzsicherung bedeutet, dass der eigene Lebensunterhalt unabhängig von staatlichen Fürsorgeleistungen (Bürgergeld, früher „Hartz IV“) und unabhängig von An- und Zugehörigen (z. B. Ehepartner*in) bestritten werden kann. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass Frauen am Erwerbsleben teilnehmen und ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit kurz- und langfristig sichern können.

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in NRW

Im Jahr 2024 waren insgesamt 9,84 Millionen Personen in NRW erwerbstätig. Als erwerbstätig gelten Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber auch Beamte, geringfügig Beschäftigte sowie Selbstständige und mithelfende Familienangehörige (IT.NRW 2025). Rund 78 % der Erwerbstätigen in NRW arbeiten im Dienstleistungsbereich, das Arbeitsvolumen aller Erwerbstätigen insgesamt entsprach im Jahr 2024 rund 12,946,6 Millionen geleisteten Stunden (IT.NRW 2025a). Für die Erwerbstätigkeit ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von besonderer Bedeutung.

„Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“

Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bezeichnet jede Form eines Arbeitsverhältnisses, für die Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden müssen.

Im Dezember 2024 waren rund 7,4 Millionen Menschen in NRW sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 46 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW waren Frauen (**Abbildung 1**).

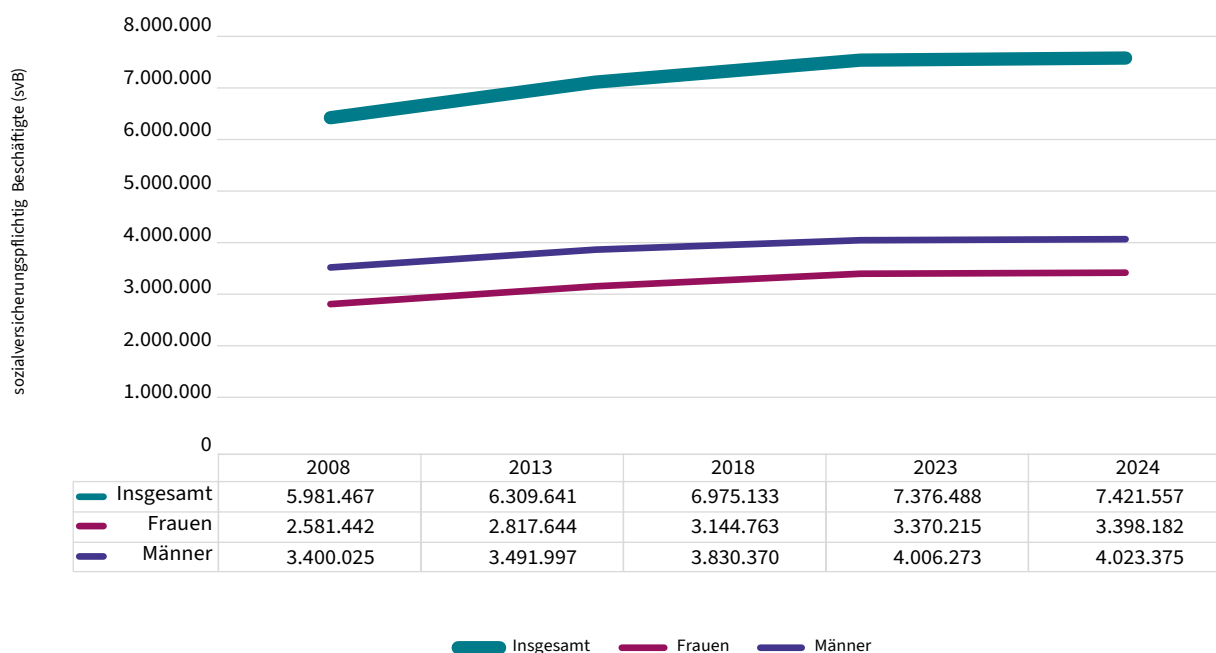
Im Zeitverlauf 2008 bis 2024 zeigt sich eine Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Männern und Frauen in NRW (**Abbildung 2**). Deutlich wird dabei, dass insbesondere Zuwächse bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen zu verzeichnen waren.

Abb. 01: **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht**
(NRW, Stichtag 31.12.2024, in %)



Quelle: IT.NRW (2025b), eigene Darstellung.

Abb. 02: **Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Geschlecht**
(NRW, Stichtag jeweils 30.9.)



Quelle: DESTATIS (2025): Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 26.5.2025), eigene Darstellung.

Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer im Zeitraum 2008 bis 2024 um +18,3 % gestiegen ist, betrug der Zuwachs bei den Frauen im Beobachtungszeitraum + 31,6 %. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen ist somit für NRW ein Treiber der Zuwächse der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung: Von den Beschäftigungszuwächsen im Zeitraum 2008 bis 2024 (+ 1.440.090) entfällt insgesamt ein deutlicher Anteil von 56,7 % auf den Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Frauen.

Um Rückschlüsse auf die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und des Beschäftigungsstandes von Frauen in NRW zu ziehen, ist nicht nur die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, sondern auch die Entwicklung der Beschäftigungsquote von Frauen interessant.

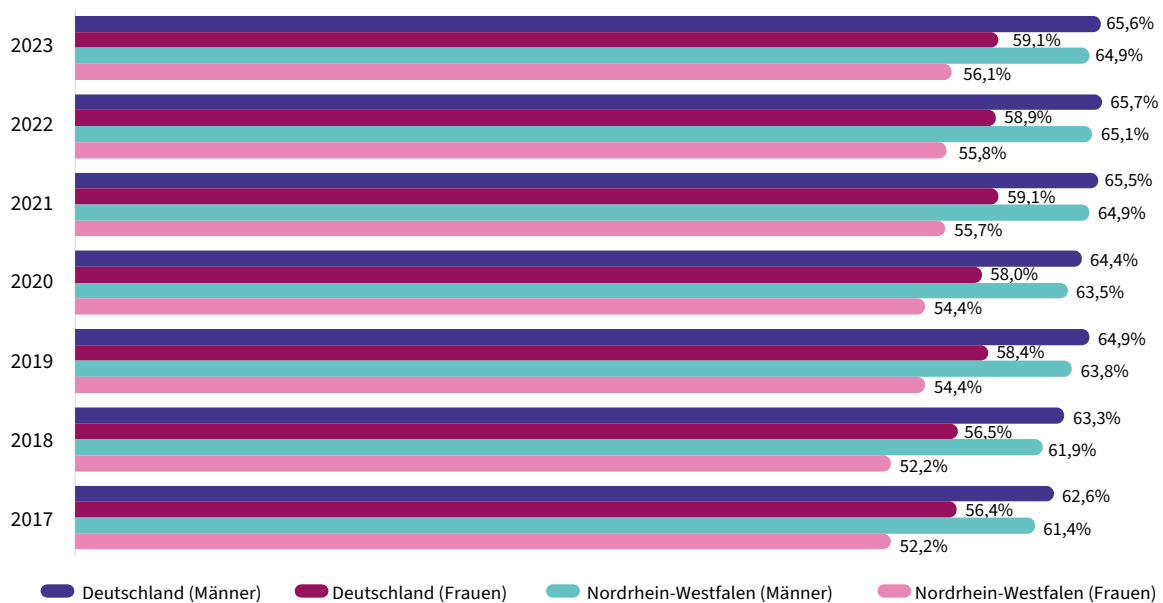
„Beschäftigungsquote“

Die Beschäftigungsquote ist definiert als Anteil der erwerbstätigen Personen im erwerbsfähigen Alter an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung. Die Beschäftigungsquote ist ein wichtiger Indikator zur Beurteilung des Beschäftigungsstandes. Seit dem Berichtsjahr 2012 werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Wohnort) ab einem Alter von 15 Jahren bis zum Erreichen der gesetzlich festgelegten Regelaltersgrenze (Vollendung des 67. Lebensjahres) erfasst.

Die Beschäftigungsquote von Frauen in NRW ist seit 2017 gestiegen, liegt jedoch im Vergleich nach wie vor unterhalb der Beschäftigungsquote von Frauen in Deutschland insgesamt (Abbildung 3). Zudem liegen die Beschäftigungsquoten von Männern in NRW in den Jahren 2017 bis 2023 im Schnitt ca. 9 bis 10 % über der Beschäftigungsquote von Frauen.

Abb. 03: Entwicklung der Beschäftigungsquote

(hier: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) von Frauen (2017–2023, Deutschland/NRW, in %)



Quelle: BMBFSFJ (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas, Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

- Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in NRW ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.
- Der Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in NRW insgesamt ist vor allem auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen.
- Die Beschäftigungsquote von Frauen in NRW ist nach wie vor niedriger als die Beschäftigungsquote von Männern in NRW. Zudem liegt die Beschäftigungsquote von Frauen in NRW unterhalb der Beschäftigungsquote von Frauen in Deutschland insgesamt.

Erwerbstätigkeit von Müttern

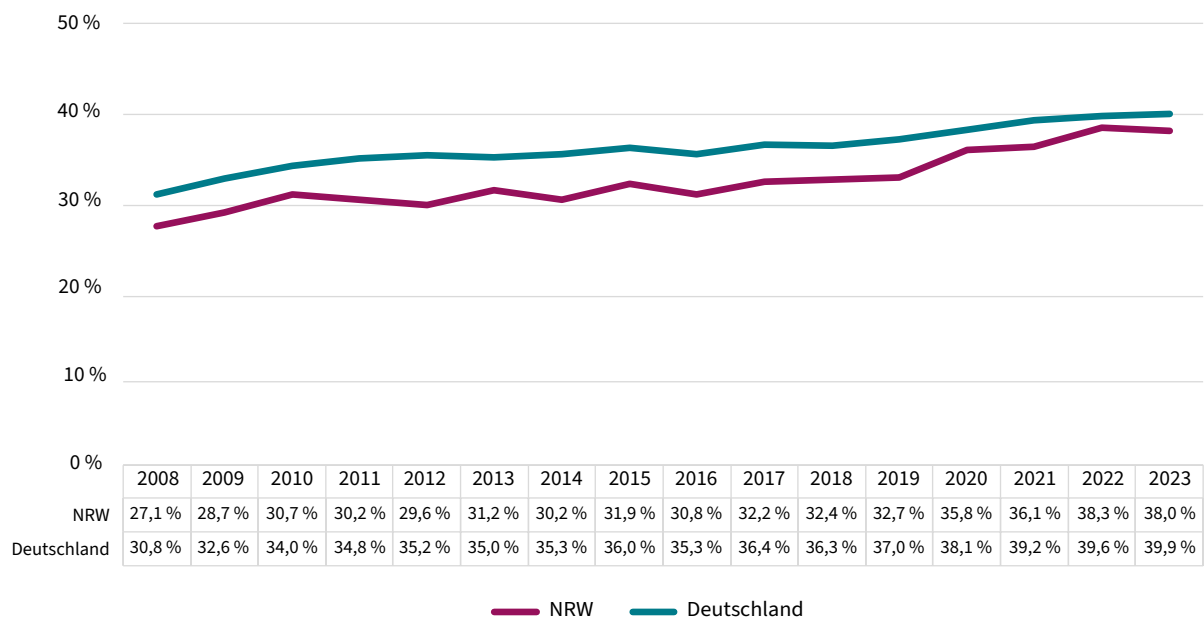
Kinderbetreuung und -erziehung ist Sorgearbeit für die Familie. Diese Sorgearbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen erbracht. Wenn Frauen die Kinderbetreuung und -erziehung in der Familie übernehmen, führt dies oftmals dazu, dass sie ihre Erwerbstätigkeit entweder reduzieren oder ganz aufgeben. Denn nach wie vor ist familiäre Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt. Vor diesem Hintergrund ist die Erwerbstätigenquoten von Vätern und Müttern in NRW interessant. Denn diese liefert u. a. Hinweise darauf, wie sich Familienmodelle im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit und die Erwerbsorientierung von Frauen entwickeln. Die Erwerbstätigenquote beschreibt den prozentualen Anteil von erwerbstätigen Eltern (Mütter, Väter) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren mit mindestens einem im Haushalt lebendem Kind unter drei Jahren.

Die Erwerbstätigenquote von Müttern hat sich sowohl bundesweit als auch in NRW zwischen 2008 und 2023 erhöht (**Abbildung 4**), gleichwohl liegt die Erwerbstätigenquote von Müttern in NRW mit 38 % unter dem Bundesdurchschnitt von knapp 40 %. Zum Vergleich: Während diese im Jahr 2023 bei Vätern in NRW bei rund 89 % liegt, fällt diese bei Müttern mit 38 % deutlich geringer aus. Zwischen den Jahren 2022 und 2023, vermutlich auch in Folge der Corona-Pandemie, war die Erwerbstätigenquote von Müttern in NRW sogar leicht rückläufig.

Auch im Vergleich der Bundesländer zeigt sich, dass NRW im Jahr 2023 eine eher niedrige Frauenerwerbsquote bei Müttern mit Kindern mit mindestens einem Kind im Haushalt unter drei Jahren erreichte.

- Die Erwerbstätigenquote von Müttern mit mindestens einem Kind unter drei Jahren im Haushalt in NRW ist gestiegen, gleichwohl liegt sie deutlich unterhalb der Erwerbstätigenquote von Vätern in NRW.
- Insbesondere im Vergleich mit den ostdeutschen Bundesländern ist die Erwerbstätigenquote von Müttern nach wie vor deutlich geringer ausgeprägt.

Abb. 04: **Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kindern unter drei Jahren**
(Mikrozensus, 2023)



Quelle: BMBFSFJ (2025a): Digitaler Gleichstellungsatlas, Mikrozensus (2023) des Statistischen Bundesamtes, eigene Darstellung.

Frauen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt

Der Zugang von Frauen auf den ersten Arbeitsmarkt verschlechtert sich deutlich mit einer Schwerbehinderung. Dabei weist diese Personengruppe ein hohes Fachkräftepotenzial auf: Die Erwerbsquote schwerbehinderter Menschen (2022: 51,4 %) liegt bundesweit deutlich unterhalb der Erwerbsquote in der Bevölkerung (2022: 79,3 %) insgesamt (Bundesagentur für Arbeit 2025: 5).

Zwischen 2017 und 2023 ist die Zahl der erwerbsfähigen schwerbehinderten Menschen in NRW um etwa 45.000 (+ 6 %) und damit gemessen am Bundesdurchschnitt überdurchschnittlich stark gestiegen (Lehmkuhl et al. 2024: 7). Die Differenzierung der Beschäftigungsentwicklung nach Männern und Frauen zeigt, dass der Anstieg der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zum allergrößten Teil auf die gestiegene Zahl der weiblichen Beschäftigten mit Schwerbehinderung zurückgeht. Bei Frauen mit Schwerbehinderung ist zwischen 2017 und 2022 ein Anstieg von rund 10 % bzw. + 11.600 Beschäftigte zu verzeichnen. Im gleichen Zeitraum ist die Beschäftigung von Männern mit Schwerbehinderung um rund + 400 Beschäftigte gestiegen, was einem prozentualen Zuwachs von + 0,3 % entspricht. Allerdings waren auch 2022 mehr Männer als Frauen mit Schwerbehinderung in Beschäftigung, der Abstand zwischen den Geschlechtern ist im Zeitverlauf jedoch gesunken (Lehmkuhl et al. 2024: 24).

Im April 2025 waren in NRW insgesamt 56.740 Menschen mit einer Schwerbehinderung arbeitslos gemeldet, knapp die Hälfte von ihnen (26.450) hat eine abgeschlossene berufliche, schulische oder akademische Ausbildung. Etwa 130.000 gemeldete offene Stellen gibt es in Nordrhein-Westfalen. Gleichwohl gelingt es schwerbehinderten Arbeitslosen immer noch seltener als nichtbehinderten, eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden (MAGS NRW 2025).

- *Der Zuwachs der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung in NRW geht maßgeblich auf die gestiegene Beschäftigung von Frauen zurück.*
- *Frauen mit einer Schwerbehinderung haben immer noch schlechtere Arbeitsmarktchancen als Frauen ohne Behinderung, zugleich mangelt es an inklusionsbezogenen Arbeitsmarktdaten.*
- *Menschen mit einer Schwerbehinderung weisen oft ein hohes Qualifikationsniveau auf, welches Potenzial auf dem Arbeitsmarkt bietet. Die Hälfte der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten hat eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung.*

Frauen mit Fluchtgeschichte und Migrationshintergrund

Menschen fliehen aus ihren Heimatländern, um in Deutschland Schutz zu finden und um sich eine neue Lebens- und Erwerbsperspektive aufzubauen.

„Schutzsuchende“

Schutzsuchende sind Menschen aus dem Ausland, die sich unter Berufung auf humanitäre Gründe in Deutschland aufhalten. Dies betrifft Schutzsuchende mit offenem Schutzstatus, die sich zur Durchführung eines Asylverfahrens in Deutschland aufhalten, wobei über ihren Schutzstatus noch nicht entschieden wurde. Auch betrifft dies Schutzsuchende mit anerkanntem Schutzstatus mit einem befristeten oder unbefristeten Aufenthaltstitel aus dem humanitären Bereich des Aufenthaltsgesetzes. Darüber hinaus werden auch Schutzsuchende mit abgelehntem Schutzstatus adressiert, die sich nach Ablehnung im Asylverfahren oder nach Verlust ihres humanitären Aufenthaltstitels als Ausreisepflichtige in Deutschland aufhalten.

Zum Jahresende 2024 waren in Deutschland rund 3,3 Millionen Menschen als Schutzsuchende im Ausländerzentralregister (AZR) erfasst. Die Zahl der registrierten Schutzsuchenden stieg gegenüber dem Vorjahr um etwa + 132.000 oder 4,1 %. Schutzsuchende sind Ausländerinnen und Ausländer, die sich unter Berufung auf völkerrechtliche, humanitäre oder politische Gründe in Deutschland aufhalten. Mit rund 2,7 Millionen Personen (2023: 2,5 Millionen) verfügte Ende 2024 der Großteil der Schutzsuchenden (82 %) über einen humanitären Aufenthaltstitel und damit über einen anerkannten Schutzstatus (DESTATIS 2025a).

Im Jahr 2024 befanden sich insgesamt 369.965 schutzsuchende Frauen in NRW. Betrachtet man die Entwicklung im Zeitverlauf, so wird deutlich, dass auf die Zunahme der Zahl der Schutzbedürftigen in NRW insgesamt ein Anteil von + 48,4 % auf die Zunahme schutzsuchender Frauen entfällt. Der Anteil schutzsuchender Frauen lag im Jahr 2024 in NRW bei 45,9 %.

Im Zeitverlauf wird deutlich, dass sich der Anteil schutzsuchender Frauen in NRW seit 2015 in der Tendenz erhöht hat, während der Anteil der Männer gesunken ist. Dies dürfte nicht zuletzt an der Zuwanderung von Frauen infolge des Kriegs in der Ukraine liegen.

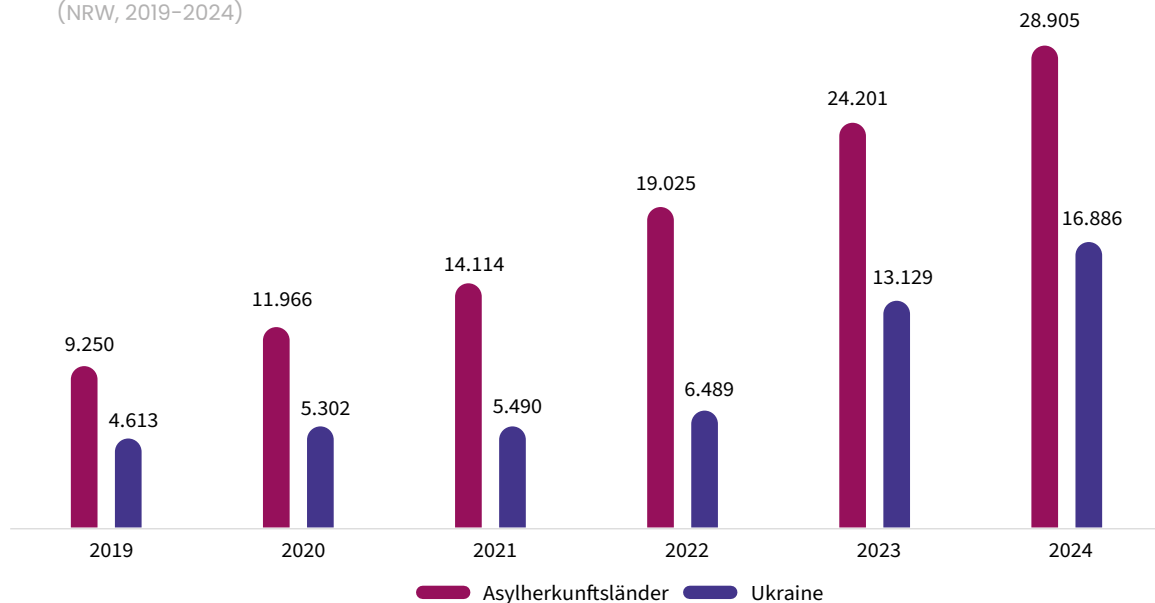
Die seit 2015 zugewanderten Menschen in NRW stammen vor allem aus Syrien, Rumänien, Afghanistan und Bulgarien nachdem zuvor die EU-Binnenmigration vor allem aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten dominierte. Die Neuzuwanderung wird seit 2022 durch die etwa 227.100 Geflüchteten aus der Ukraine geprägt (Sauer 2024: 12). So sind allein von Januar bis November 2023 48.400 Personen aus der Ukraine nach NRW gezogen. Waren Frauen unter allen erwachsenen Zugewanderten aus der Ukraine im Jahr 2022 mit einem Anteil von 69,0 % in der klaren Mehrheit, sank ihr Anteil bis Ende November 2023 auf 53,7 % (IT.NRW 2024).

Die Beschäftigungsquote der seit 2015 nach Deutschland zugezogenen Schutzsuchenden beträgt bundesweit 64 %, im Vergleich zu 70 % in der Gesamtbevölkerung. Nach wie vor besteht jedoch zwischen Männern (76 %) und Frauen (35 %) ein erhebliches Gefälle in der Beschäftigungsquote: Nur rund jede dritte Frau mit Fluchthintergrund hat bundesweit eine Beschäftigung gefunden. Die Beschäftigungsquote in NRW liegt im Bundesländervergleich im Mittelfeld (Brücker et al. 2025: 5).

Insbesondere die Zuwanderung Geflüchteter aus den acht Asylherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) und der Ukraine ist für den Arbeitsmarkt in NRW von hoher Bedeutung. Vor allem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geflüchteter Frauen hat in den letzten Jahren zugenommen (**Abbildung 5**). Im 5-Jahreszeitraum ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen aus den acht Asylherkunftsländern um + 19.655 gestiegen, dies entspricht einer prozentualen Zunahme von 212,5 %. Zugleich zeigt sich eine hohe Dynamik bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen aus der Ukraine. Der Zuwachs zwischen 2023 und 2024 lag hier bei 28,6 %. Im Jahr 2024 waren insgesamt 28.905 Frauen aus Asylherkunftsländern und 16.886 Frauen aus der Ukraine in NRW sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Beschäftigungsquoten lagen jedoch lediglich bei 23,2 % bzw. 21,4 %.

Das größte Potenzial für die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Schutzsuchenden liegt daher in einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen, doch insbesondere Bildungsabschlüsse, die eingeschränkte berufliche Verwertbarkeit mitgebrachter Qualifikationen, die Konzentration auf reglementierte Berufe sowie gesundheitliche Einschränkungen und fehlende soziale Netzwerke sind zentrale Barrieren für die Einmündung auf dem Arbeitsmarkt (Brücker et al. 2025: 7).

Abb. 05: **Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen mit Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland und der Ukraine**
(NRW, 2019–2024)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024): 4. Quartalsgespräch zur Fachkräfteoffensive 2024 (13.12.2024), eigene Darstellung

→ Die Beschäftigungsquoten bei Schutzsuchenden unterscheiden sich stark zwischen Männern und Frauen, wobei Männer im Allgemeinen eine höhere Quote aufweisen.

→ Die größten Potenziale für eine höhere Beschäftigung liegen bei den Frauen, aber Hürden wie mangelnde Kinderbetreuung sind hier ein wesentlicher Faktor. Hier gilt es, Barrieren für Frauen abzubauen, um die Chancen auf eine Erwerbsbeteiligung zu erhöhen.

Nicht nur Frauen als Schutzsuchende, sondern auch Frauen mit einer Migrationsgeschichte haben – auch wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen – nach wie vor deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als Männer. Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit einer Migrationsgeschichte liegt mit 56,9 % deutlich unterhalb der Erwerbstätigenquote von Männern mit Migrationsgeschichte (72,1 %) wie auch unterhalb der Erwerbstätigenquote von Frauen (77,2 %) und Männern (82,4 %) ohne Migrationsgeschichte in NRW insgesamt. Bei Frauen mit Migrationsgeschichte, die zudem eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, ist die Erwerbstätigenquote mit 48,7 % besonders niedrig.

Rund jede fünfte Frau mit Migrationsgeschichte und einer ausländischen Staatsangehörigkeit arbeitete im Jahr 2023 in NRW ausschließlich in einer geringfügigen Beschäftigung.

→ Frauen mit einer Migrationsgeschichte haben nach wie vor deutlich schlechtere Arbeitsmarktchancen als Frauen ohne Migrationsgeschichte.

→ Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit einer Migrationsgeschichte liegt deutlich unterhalb der Erwerbstätigenquote von Männern mit Migrationsgeschichte und unterhalb der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern ohne Migrationsgeschichte in NRW insgesamt.

Atypische Beschäftigungen und Erwerbspotenziale

Worum geht es?

Eine Beschäftigung erfolgt nicht immer in einem Normalarbeitsverhältnis. Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung oder auch eine geringfügig (entlohnte) Beschäftigung sind Beispiele für eine atypische Beschäftigung. In diesem Kapitel wird deutlich, dass Frauen in NRW nach wie vor häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Dies ist nicht nur ein Risiko für die Existenzsicherung von Frauen, sondern durch die Reduzierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse könnten wichtige Fach- und Arbeitskräftepotenziale für NRW erschlossen werden.

Atypische Beschäftigungsstrukturen

Die Beschäftigungsstruktur gibt Auskunft über den Umfang der Beschäftigung. So kann die Beschäftigung in einem Vollzeitarbeitsverhältnis, in einem Teilzeitarbeitsverhältnis oder in geringfügiger Beschäftigung erfolgen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann auf unterschiedlichen Stundenumfängen basieren, so dass grundsätzlich zwischen einer vollzeithen Teilzeitbeschäftigung oder einer Teilzeitbeschäftigung von 50 % und weniger der regulären Arbeitszeit unterschieden werden kann. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (Stand: 1. Januar 2025) insgesamt regelmäßig

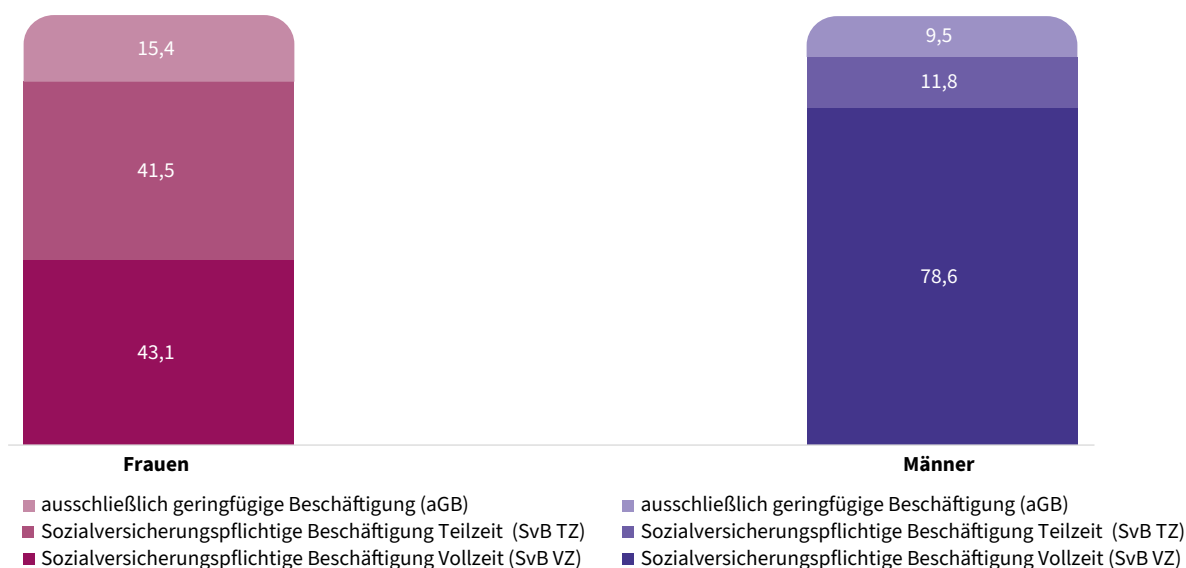
556 Euro im Monat bzw. 6.672 Euro jährlich (Geringfügigkeitsgrenze) nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze ist dynamisch ausgestaltet, sie erhöht sich zukünftig mit dem Mindestlohn. Damit wird sichergestellt, dass dauerhaft ein Minijob vorliegt, wenn die Beschäftigung nicht mehr als zehn Wochenstunden zum Mindestlohn umfasst.

Betrachtet man die Beschäftigungsstrukturen der Gesamtbeschäftigung in NRW (insgesamt) zeigt sich die ungleiche Verteilung zwischen Vollzeit-, Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung zwischen Frauen und Männern. Von allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen (VZ) entfällt lediglich ein Anteil von 33,2 % auf die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen. Demgegenüber verteilen sich sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsverhältnisse (TZ) zu 76,1 % überwiegend auf Frauen, während lediglich ein Anteil von 23,9 % auf Männer entfällt. Auch ausschließlich geringfügige Beschäftigungen (aGB) werden überwiegend von Frauen (59,4 %) ausgeübt.

Im nächsten Schritt ist es sinnvoll, sich anzuschauen: In welchen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten Frauen im Vergleich zu Männern in NRW?

Hier zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Von allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten im Jahr 2024 43,1 % der Frauen in einem Vollzeitarbeitsverhältnis, weitere 41,5 % sind in einer Teilzeitbeschäftigung und 15,4 % in

Abb. 06: **Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern im Vergleich**
(NRW, 2024, in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024a): 4. Quartalsgespräch zur Fachkräfteoffensive 2024 (13.12.2024), eigene Darstellung.

einem ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig. Demgegenüber arbeiten Männer zu 78,6 % in einer Vollzeitbeschäftigung, 11,8 % arbeiten in Teilzeit und weitere 9,5 % der beschäftigten Männer sind in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung tätig (**Abbildung 6**).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (DESTA-TIS) lag der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Kernerwerbstätigen im Jahr 2024 bundesweit bei 17,2 %, somit waren knapp drei von vier (74,8 %) Kernerwerbstätigen in einer Vollzeitbeschäftigung tätig. Zugleich realisierten Frauen auch 2024 deutlich höhere Anteile atypischer Beschäftigung von 25 % gegenüber 10,2 % bei Männern (DESTATIS 2025).

In Nordrhein-Westfalen waren im Jahr 2023 rund 1,56 Millionen der insgesamt 7,75 Millionen Kernerwerbstätigen in ihrer Haupttätigkeit atypisch beschäftigt. Dabei zeigt sich, dass Frauen auch in NRW deutlich häufiger als Männer in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis sind: Während 12,4 % der männlichen Erwerbstätigen atypisch beschäftigt waren, lag der Anteil bei den Frauen mit 28,9 % mehr als doppelt so hoch. Der überdurchschnittliche Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit spielt hierbei eine entscheidende Rolle, 22,5 % der erwerbstätigen Frauen waren in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis über 20 Wochenstunden tätig,

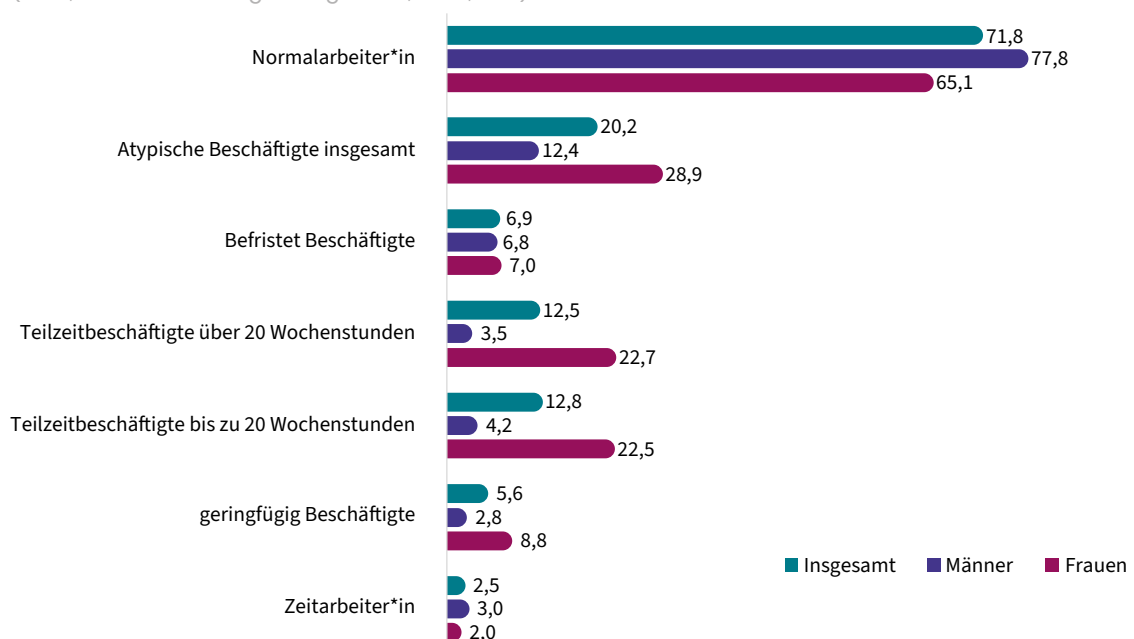
rund jede fünfte Frau arbeitete zudem in einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 20 Wochenstunden (**Abbildung 7**).

Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind zudem häufiger atypisch beschäftigt als Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit (beide Geschlechter). So lag im Jahr 2023 der Anteil derjenigen, die einer atypischen Beschäftigung nachgingen und ausländischer Staatsangehörigkeit waren insgesamt bei 34,1 %. Auf Ausländer*innen der Mitgliedsländer der EU entfiel ein Anteil von 30,4 %, auf ausländische Erwerbstätige aus Nicht-EU-Staaten ein Anteil von 36,8 % (IT.NRW 2024a).

→ *Ein Problem dieser Verteilung der Beschäftigungsstrukturen ist: Wer langfristig als einzige Erwerbstätigkeit einen Minijob oder eine Teilzeitbeschäftigung in geringem Stundenumfang ausübt, hat im Alter nur einen sehr geringen Rentenanspruch, da der Pflichtbeitrag entsprechend der Arbeitszeit niedriger ausfällt (→ siehe Kapitel 2.1). Ebenfalls steht nur ein geringes Erwerbseinkommen zum privaten Vermögensaufbau zur Verfügung. Dies ist ein Risiko für die Alterssicherung, zugleich droht bei einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung die „Minijobfalle“ im Hinblick auf berufliche Entwicklungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten, jedenfalls dann, wenn ein Minijob nicht in eine weitergehende Beschäftigungsperspektive mündet.*

Abb. 07: **Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern**

(NRW, Kernerwerbstätigen insgesamt, 2023, in %)



Quelle: IT.NRW (2024): Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus 2023 (Erstergebnisse), eigene Darstellung.

Vor diesem Hintergrund ist interessant, wie hoch der Anteil von Frauen, die ausschließlich in einem Minijob arbeiten, in NRW ist.

Geringfügige Beschäftigung – die Minijobfalle

Im Jahr 2023 waren in NRW 9,5 % der Frauen im Alter zwischen 30 bis unter 55 Jahren, gemessen an allen beschäftigten Frauen, ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung tätig (**Abbildung 8**). Dieser Wert liegt über den Werten anderer Bundesländer, insbesondere über den Werten in den ostdeutschen Bundesländern sowie über dem Bundesdurchschnitt. Das Alter zwischen 30 bis unter 55 Jahren adressiert die Kernerwerbsphase, d. h. rund jede zehnte Frau in NRW, die erwerbstätig ist, war 2023 in NRW ausschließlich in einem Minijob tätig. Minijobs sind oftmals Ausdruck des klassischen „Zuverdienst-Modells“, und insofern auch Ausdruck einer oftmals vorwiegenden Verantwortung von Frauen für familiäre Sorgearbeit (Kindererziehung/-betreuung, Pflege von An- und Zugehörigen etc.).

Frauen als Fachkräftepotenzial

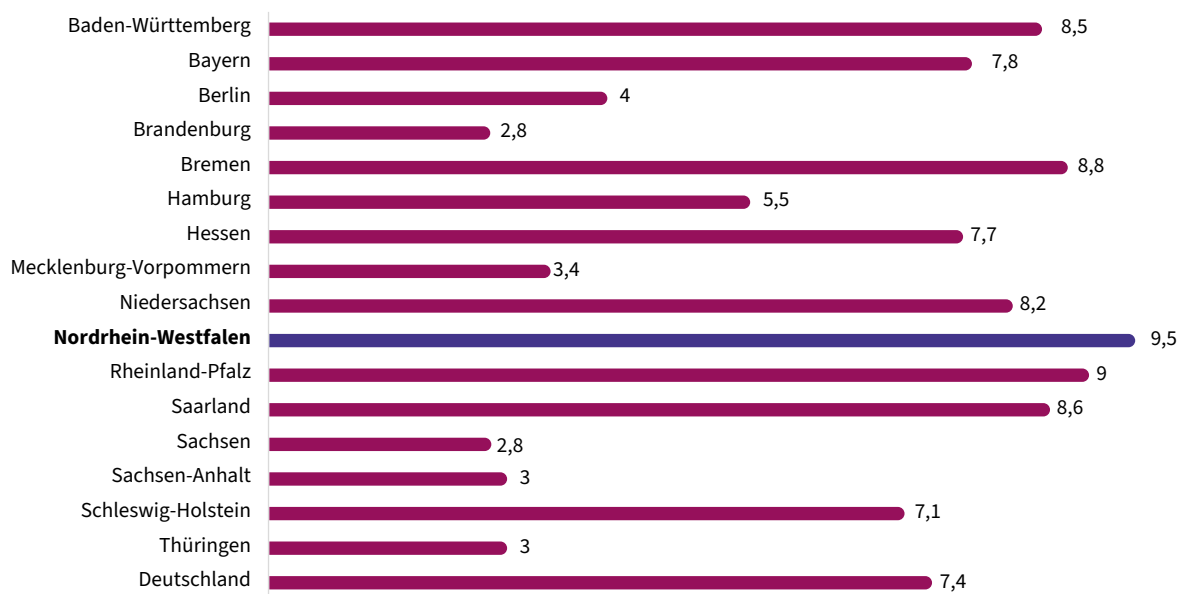
Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Förderung von Rahmenbedingungen sind nicht nur eine zentrale Stellschraube für eine existenzsichernde Beschäftigung, berufliche Entwicklungschancen und die Vermeidung von Altersarmut. Sondern sie sind zugleich eine Chance auf die Hebung des Arbeits- und Fachkräftepotenzials.

Wenn alle nicht in Vollzeit beschäftigten Frauen in NRW rechnerisch 2 Stunden pro Woche mehr arbeiten würden, ergäbe sich ein Äquivalent von Jahresarbeitskräften in Höhe von + 275.000 beschäftigten Frauen.

Die rein rechnerischen Potenziale liefern eine wichtige Orientierung, welche Chancen in der Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen und in der Erhöhung von Arbeitszeit liegen. Allerdings erfordert dies sowohl die Bereitschaft als auch infrastrukturelle Rahmenbedingungen (z. B. Kinderbetreuung, Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit, passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen) sowie Arbeitsbedingungen, Berufslaufbahnen und Karrierechancen, die die Bereitschaft zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder zur Erhöhung von Arbeitsstunden unterstützen. Wie viel Prozent der erwerbstätigen Frauen in NRW ihre Arbeitszeit aufstocken würden, wenn die Gründe zur Teilzeitarbeit wegfallen würden,

Abb. 08: **Frauen im Alter von 30 bis unter 55 Jahren in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung**

(Minijobs, Bundesländer, 2023, in %)



Quelle: BMBFSFJ (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas, Statistik der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit eigene Darstellung.

kann hier nur hypothetisch diskutiert werden. So zeigen die Zahlen von Kümmerling (2024: 5), dass Frauen in Deutschland zu insgesamt ca. 33,5 % familiäre Gründe als Auslöser für ihre Teilzeitbeschäftigung angeben.

- *Frauen arbeiten nach wie vor häufiger als Männer in geringeren Beschäftigungsumfängen und atypischer Beschäftigung.*
- *Eine langfristige Ausübung von atypischen Beschäftigungen führt häufig zu einer fehlenden finanziellen Absicherung im Alter.*
- *Aufgrund etwa unfreiwilliger Teilzeitarbeit gehen viele Fach- und Arbeitskräftepotenziale verloren.*
- *Der Ruf nach einer Erhöhung der Beschäftigungspotenziale von Frauen bleibt eine leere Forderung, solange sich infrastrukturelle Rahmenbedingungen, wie die Arbeitsbedingungen, Berufslaufbahnen und Karrierechancen nicht ändern.*

Frauenenerwerbslosigkeit

Worum geht es?

In dem folgenden Kapitel steht die Frauenenerwerbslosigkeit in NRW im Mittelpunkt. Betrachtet werden die Arbeitslosenquote von Frauen insgesamt, die Arbeitslosigkeit nach den Rechtskreisen des SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) und SGB III (Leistungen der Arbeitsförderung), die Förderung arbeitslos gemeldeter Frauen durch arbeitsmarktpolitische Instrumente und die Eingliederungsquoten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Dadurch, dass Frauen sich seltener arbeitslos melden, profitieren sie in geringerem Umfang von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, wie beispielsweise der beruflichen Eingliederung oder Weiterbildung.

Frauenenerwerbslosigkeit generell und entsprechend der Rechtskreise SGB II und SGB III

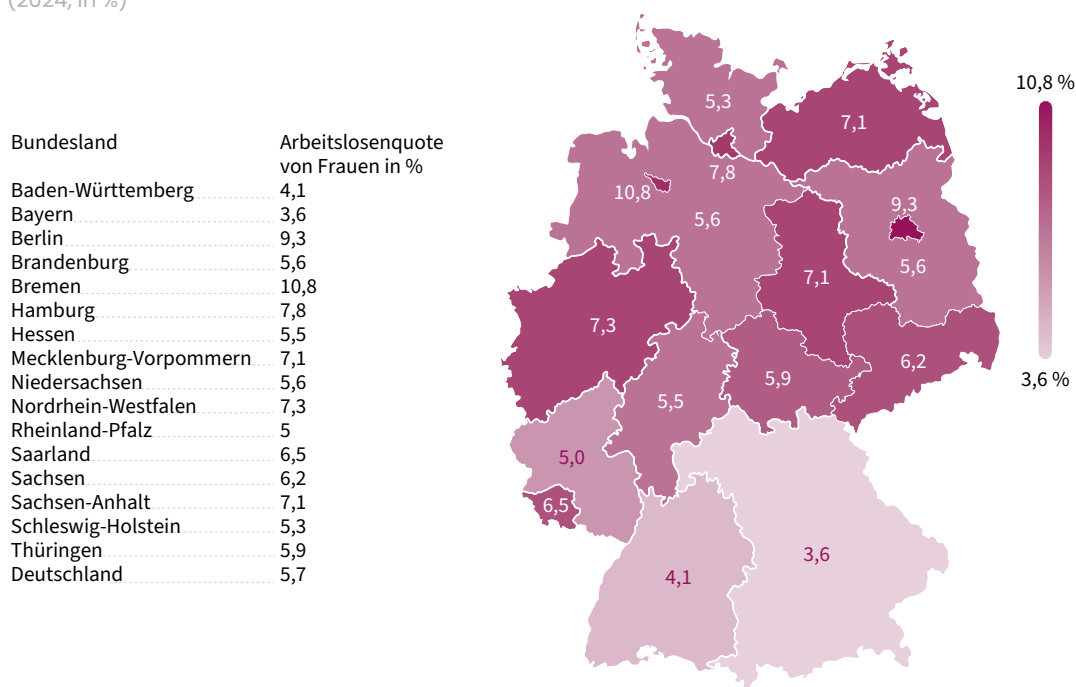
Um die Erwerbsbedingungen für Frauen in NRW existenzsichernd zu gestalten, ist es u. a. relevant, die wesentlichen Einflussfaktoren der Erwerbslosigkeit in NRW näher zu betrachten. Es ist wichtig zu beachten, dass die gemeldete Arbeitslosigkeit von Frauen nur einen Teil der tatsächlichen Situation widerspiegelt – viele Frauen sind zwar (formal) nicht arbeitslos gemeldet, stehen dem Arbeitsmarkt aber dennoch nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung. Frauen ziehen sich trotz Erwerbswunsch häufiger vom Arbeitsmarkt zurück als Männer. Das heißt, sie melden sich nicht arbeitssuchend/arbeitslos und werden dementsprechend nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst. Frauen melden sich seltener arbeitslos als Männer, da Frauen durch Sorgearbeit (z. B. Erziehung, Pflege) häufig nicht als arbeitslos erfasst werden und daher die Arbeitslosigkeit von Frauen statistisch untererfasst ist.

„Arbeitslosenquote“

Die Arbeitslosenquote setzt die Zahl der registrierten Arbeitslosen ins Verhältnis zu den zivilen Erwerbspersonen (Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen). Sie gibt Hinweise auf die Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots auf dem Arbeitsmarkt.

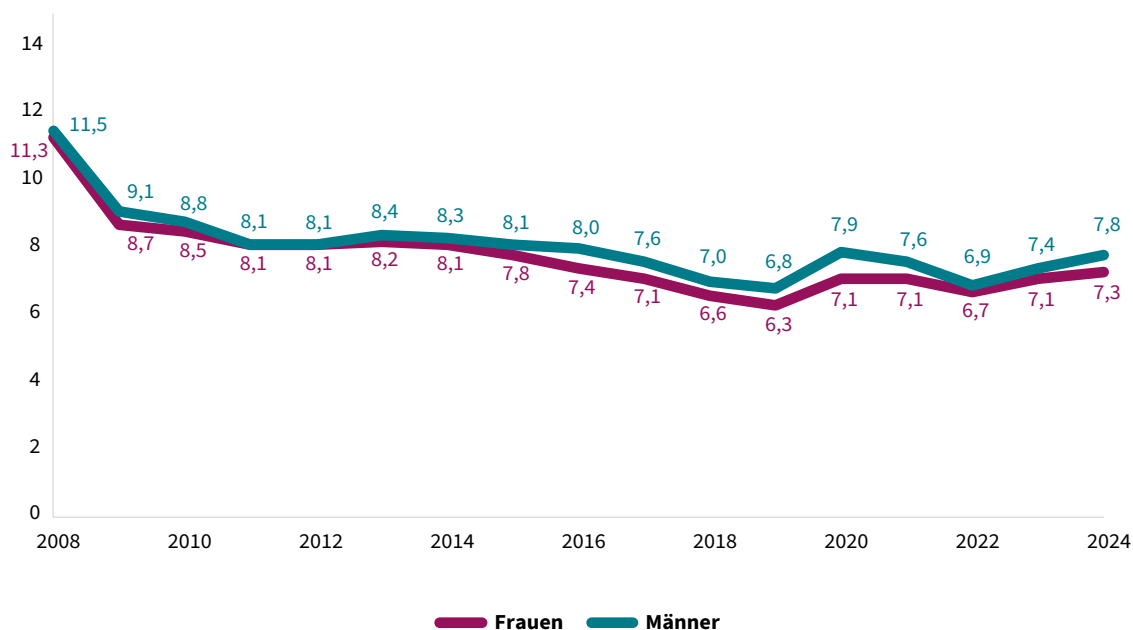
Die Frauenenerwerbslosigkeit in NRW kann anhand der Arbeitslosenquote nachvollzogen werden. NRW weist im Bundesvergleich nicht die höchsten Werte auf, der NRW-Wert bewegt sich jedoch mit einer Arbeitslosenquote von 7,3 % in Vergleich zu den anderen Bundesländern im oberen Feld (**Abbildung 9**).

Abb. 09: **Arbeitslosenquote von Frauen im Bundesländervergleich**
(2024, in %)



Quelle: BMBFSFJ (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas, Statistik der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden der Bundesagentur für Arbeit eigene Darstellung.

Abb. 10: **Arbeitslosenquote von Frauen und Männern**
(in NRW im Zeitverlauf, 2008–2024, in %)



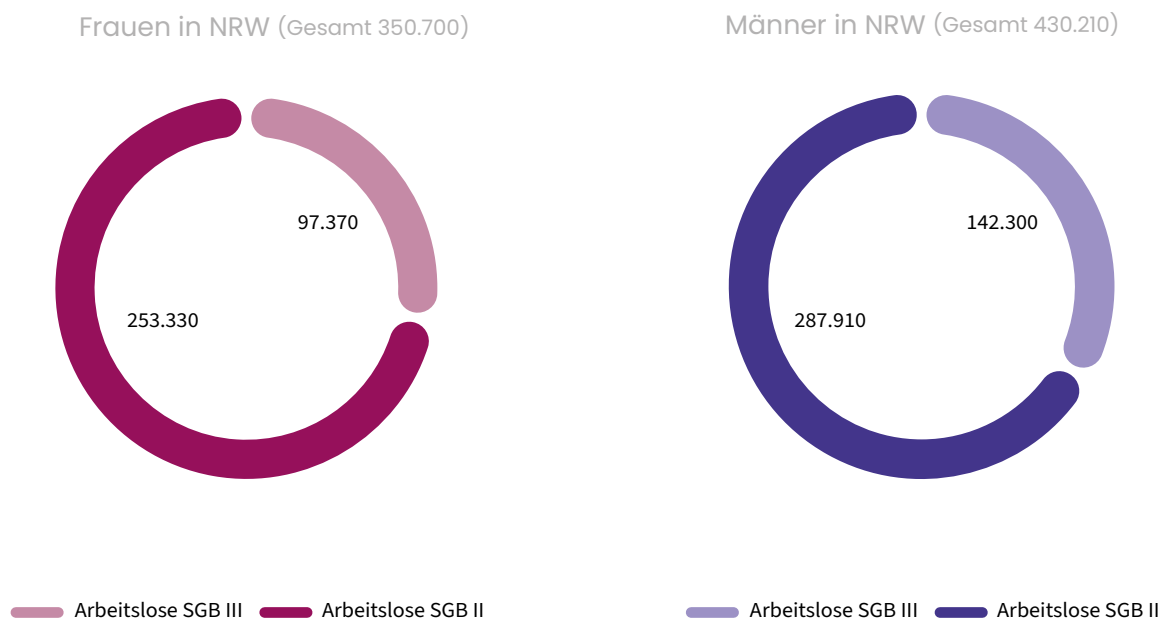
Quelle: BMBFSFJ (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas, Statistik der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Die Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern in NRW zeigt, dass diese seit 2008 zwar deutlich gesunken ist, jedoch seit 2020 um die 7 % stagniert (**Abbildung 10**). Ein Vergleich der gemeldeten Daten innerhalb von NRW macht deutlich, dass die Arbeitslosenquote 2024 von Männern in NRW mit 7,8 % etwas über der Quote der Frauen liegt (BMBFSFJ 2025). Frauen in NRW weisen in Relation zur Gesamtsumme der Frauenerwerbslosigkeit in NRW einen größeren Anteil an Personen mit Bezügen im Bereich SGB II (früher Hartz IV, jetzt Bürgergeld) auf als Männer in NRW (**Abbildung 11**).

Der Arbeitsmarktvergleich für Nordrhein-Westfalen verdeutlicht: Im Jahr 2024 waren 4 % mehr Frauen arbeitslos gemeldet als noch ein Jahr zuvor. Gleichzeitig lag der Zugang in die Arbeitslosigkeit bei Frauen um 5 % höher als im Vorjahr (Bundesagentur für Arbeit 2025). Für Beziehende von Grundsicherungsleistungen trifft das SGB II Regelungen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Teilnehmenden. Für Personen, die von Agenturen für Arbeit betreut werden, bildet das SGB III die Rechtsgrundlage.

Die Förderung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente zielt auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, d. h. auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. In diesem Zusammenhang ist die Eingliederungsquote relevant.

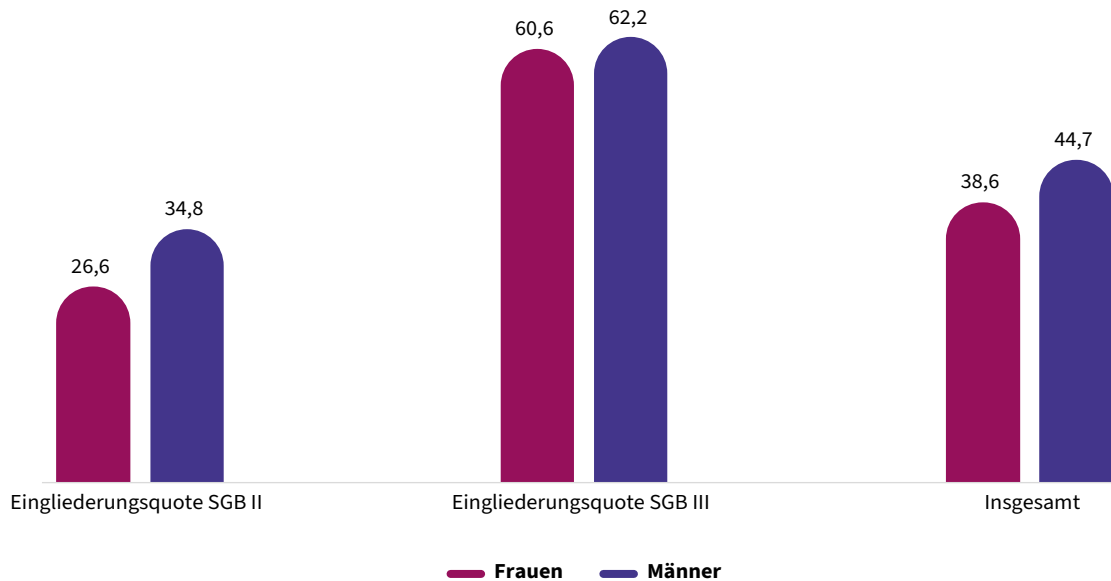
Abb. 11: **Arbeitslosenzahlen nach Rechtskreisen in NRW**
(Berichtsstand: Juni 2025)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024), zitiert nach: Bundesagentur für Arbeit (2025), eigene Darstellung.

Abb. 12: **Eingliederungsquote von Frauen und Männern im Rechtskreis von SGB II und SGB III**

(NRW, 2024 in %; Berichtsstand März 2025)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024), zitiert Bundesagentur für Arbeit (2025a), Berichtsstand: März 2025; eigene Darstellung.

„Eingliederungsquote“

Die Eingliederungsquoten nach dem SGB II und SGB III beschreiben den Anteil der Teilnehmenden an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung, die 6 Monate nach Teilnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Die Eingliederungsquote misst die Wirksamkeit von Maßnahmen der Arbeitsförderung.

Die Eingliederungsquote für Frauen lag über beide Rechtskreise (SGB II und SGB III) im Jahr 2024 bei 38,6 %, gegenüber der Eingliederungsquote bei Männern von 44,7 % (**Abbildung 12**). Für Frauen ist dies ein Rückgang der Eingliederungsquote von - 2,8 %-Punkte gegenüber dem Vorjahr. Die Eingliederungsquote von männlichen Erwerbstätigen in NRW sank in 2024 ebenfalls um - 2,2 %-Punkte (Bundesagentur für Arbeit 2025). **Abbildung 12:** Eingliederungsquote von Frauen und Männern im Rechtskreis von SGB II und SGB III (NRW, 2024 in %; Berichtsstand März 2025)

Deutlich wird, dass zwischen Frauen und Männern insbesondere im Rechtskreis des SGB II deutlich Unterschiede in den Eingliederungsquoten existieren: So führen die Maßnahmen derzeit nur bei rund jeder vierten Frau in NRW, die an einer Maßnahme der Arbeitsförderung teilgenommen hat, im Nachgang zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, bei den Männern ist dies bei etwas mehr als jedem dritten Maßnahmenteilnehmer der Fall.

Demgegenüber fallen die Unterschiede in den Eingliederungsquoten im Rechtskreis des SGB III zwischen Frauen (60,6 %) und Männern (62,2 %) weniger deutlich aus. Gleichwohl: Von 100 Frauen, die im Rechtskreis des SGB III an Maßnahmen teilnehmen, führte dies im Jahr 2024 bei 40 Frauen im sechs Monatszeitraum nach Beendigung der Maßnahme nicht zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

In NRW wurden in die Aktivierung und berufliche Eingliederung, berufliche Weiterbildung und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sowie einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme für SGBIII- Empfänger*innen in 2022 ca. 620,8 Mio. Euro und in 2024 bereits ca. 812 Mio. Euro investiert. Für die SGBII-Empfänger*innen wurden analog in 2022 insgesamt ca. 1.18 Mrd. Euro und im Jahr 2024 ca. 743 Mio. Euro ausgegeben (Bundesagentur für Arbeit 2025a). Arbeitsmarktpolitische Instrumente umfassen beispielsweise Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine, die Assistierte Ausbildung, die Förderung in außerbetrieblichen Ausbildungen oder die Förderung beruflicher Weiterbildung durch Fahrtkosten sowie Kosten zur Betreuung von Kindern (Bundesagentur für Arbeit 2025b).

Leider sind keine geschlechtsspezifischen Zahlen für die Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Instrumente in NRW vorhanden. So können keine Aussagen darüber getroffen werden, ob die investierten Gelder auch bei weiblichen Erwerbslosen in NRW ankommen. Eine Unterstützung im Eingliederungsprozess ist zudem besonders schwierig bis unmöglich, wenn sich Frauen nicht arbeitslos melden und demnach keinerlei potenzielle Aktivierung möglich ist.

- *Die Arbeitslosenquote von Frauen in NRW liegt im Bundesländervergleich im oberen Niveau. Im NRW-Vergleich ist die Quote der Männer im Jahr 2024 etwas höher als die der Frauen. Allerdings melden sich Frauen auch seltener arbeitslos.*
- *Dadurch, dass Frauen sich seltener arbeitslos melden, profitieren sie deutlich weniger von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, wie beispielsweise der beruflichen Eingliederung oder Weiterbildung.*
- *Die Investitionen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, beruflichen Weiterbildung und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sowie Beschäftigung schaffende Maßnahmen in NRW sind von 2022 bis 2024 für den SGB II-Bereich gesunken und den SGB III-Bereich gestiegen.*
- *Die Eingliederungsquoten im Rechtskreis des SGB II und insgesamt zeigen deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern.*

Gender Pay Gap, Entgelt und Tarifbindung

Nicht nur die Rahmenbedingungen für die Ausübung eines Berufs müssen sich verbessern. Auch die Entlohnung spielt für die Gleichberechtigung eine große Rolle. Vermögen und (private) Rentenansprüche bzw. Altersvorsorgeleistungen können in der Regel nur selbstständig aufgebaut werden, wenn durch Erwerbstätigkeit ein ausreichend existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann.

Worum geht es?

In dem folgenden Abschnitt wird deutlich, dass Frauen im Vergleich zu Männern immer noch geringer für ihre Erwerbstätigkeit entlohnt werden. Unterschiedliche Erklärungen der geschlechtsspezifischen Verdienstlücke in NRW werden im folgenden Kapitel aufgeführt. Abschließend wird deutlich, dass Tarifverträge einen positiven Einfluss auf eine gerechte Verteilung des Entgelts haben.

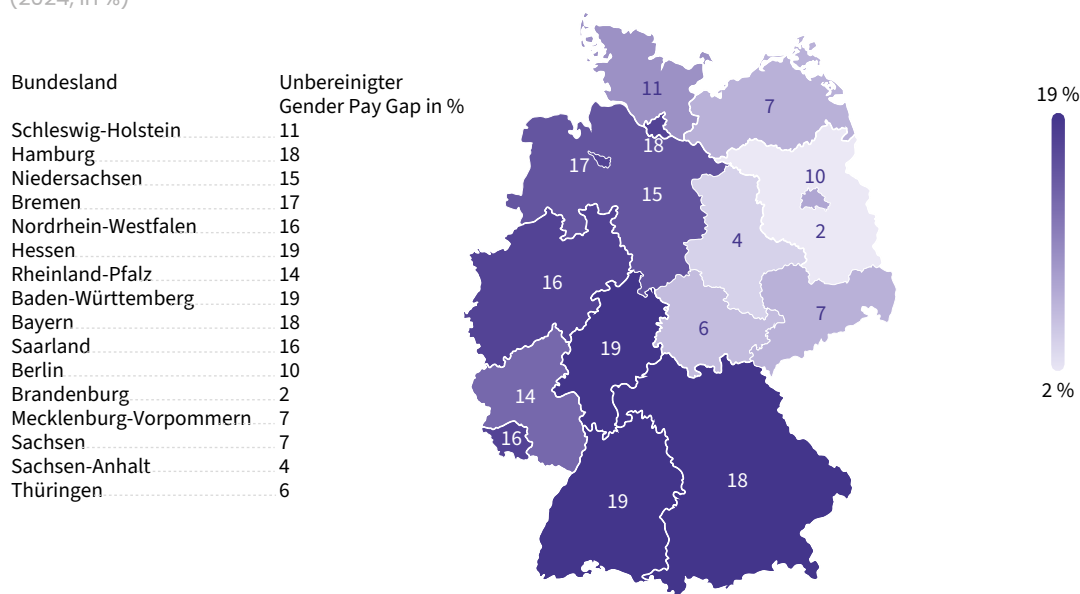
Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap

Der **Gender Pay Gap** stellt eine der wichtigsten Kennzahlen zur Bewertung von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt dar. Der sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap misst die durchschnittliche Differenz aller Bruttolohnverdienste von Männern und Frauen, ohne dabei strukturelle Unterschiede wie Berufs- oder Branchenzugehörigkeit zu berücksichtigen. Im Gegensatz dazu stellt der bereinigte Gender Pay Gap dar, inwieweit Unterschiede in Beschäftigungsstruktur, Berufswahl, Branchenverteilung sowie beim Umfang der Beschäftigung die Lohnlücke erklären können.

„Gender Pay Gap“

Im Rahmen des Gender Pay Gap muss zwischen dem unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap differenziert werden. Der bereinigte Gender Pay Gap macht deutlich, dass Frauen auch bei vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Rahmenbedingungen 6 % weniger verdienen als Männer. Auch wenn der bereinigte Gender Pay Gap als zentraler Gleichstellungsindikator interpretiert werden kann, so sollte nach dem Statistischen Bundesamts (Destatis 2025b) berücksichtigt werden, dass dieser nicht mit einem Wert der Verdienstdiskriminierung gleichgesetzt werden darf, da nicht alle lohnrelevanten Einflussfaktoren, wie bspw. Erwerbsunterbrechungen, bei der Berechnung einfließen können.

Abb. 13: **Unbereinigter Gender Pay Gap im Bundesländervergleich**
(2024, in %)



Quelle: Verdiensterhebung (04/2024) und Mikrozensus (2023), zitiert nach Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025a), eigene Darstellung.

Der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2024 im Vergleich der Bundesländer kann in **Abbildung 13** nachvollzogen werden. Er beträgt für NRW 16 % und hat sich damit im Laufe der Jahre (2015: 23 %) verringert (Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) 13.02.2025).

Die Entwicklung des unbereinigten Gender Pay Gap in NRW zeigt die **Abbildung 14**: Die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern ist über die Jahre zurückgegangen. Im unteren Teil der Abbildung wird jedoch deutlich, dass sich das Tempo der Verringerung des Lohnunterschieds in den Jahren 2021 bis 2024 in NRW abgeschwächt hat. Es bleibt daher wichtiger denn je, dass Thema der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede kritisch und differenziert in den Blick zu nehmen.

Von den 16 % des unbereinigten Gender Pay Gap bleiben im Wert des bereinigten Gender Pay Gap noch 6 % übrig, das heißt dass 10 % des Verdienstunterschieds von Frauen und Männern auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den Beschäftigungsstrukturen zurückzuführen sind (IT.NRW 13.2.2025). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Frauen bei vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiografie eine um rund 6 % geringere Entlohnung erzielen als ihre männlichen Kollegen. Für NRW werden die Bestandteile der Verdienstlücke wie folgt nachvollzogen und erklärt (**Abbildung 15**):

Die Gesamtlücke beim Bruttostundenlohn zwischen Männern und Frauen ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen beträgt 4,04 Euro:

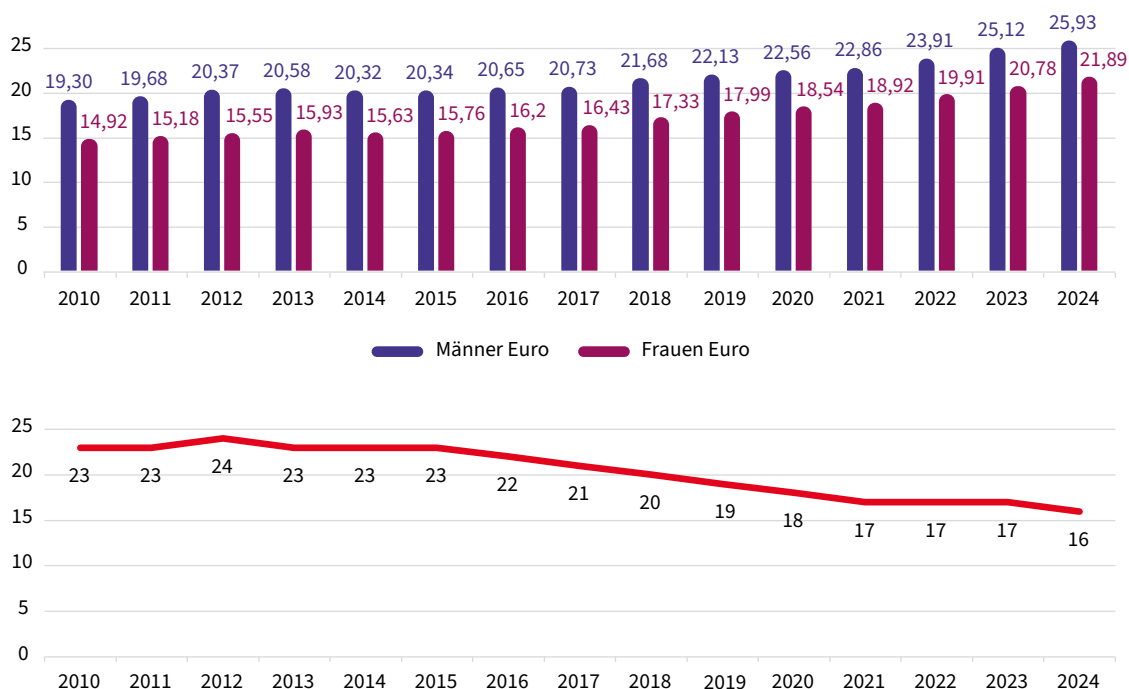
Beim Verdienstunterschied des Bruttostundenlohns von 4,04 Euro, sind davon 2,50 Euro dadurch zu erklären, dass Frauen

- *mehr in Teilzeit arbeiten (0,85 Euro),*
- *in bestimmten Branchen/Berufen arbeiten, die relational gesehen geringere Gehälter zahlen (0,71 Euro),*
- *auf geringeren Anforderungsniveaus arbeiten (0,42 Euro),*
- *eher geringfügiger Beschäftigung nachgehen (0,30 Euro) sowie durch*
- *weitere Faktoren, die als „Sonstiges“ (z. B. Berufserfahrung, Unternehmensgröße) aufgeführt werden.*

1,54 Euro von dem 4,04 Euro Verdienstunterschied können hingegen nicht durch diese Faktoren erklärt werden, sondern sind alleine auf das Geschlecht zurückzuführen. (Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 13.2.2025).

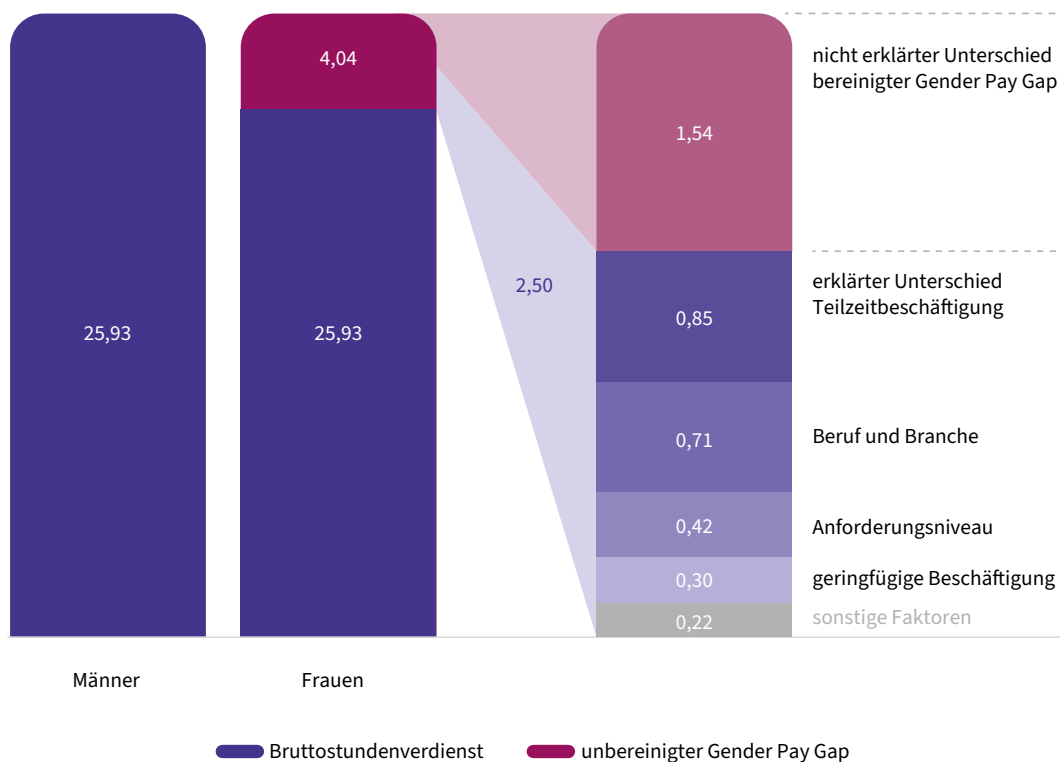
Zugleich zeigen sich in Hinblick auf den Lohnabstand zwischen Frauen und Männern deutliche Unterschiede nach Berufssektoren und Anforderungsniveaus (Abbildung 16). So ist der unbereinigte Lohnabstand insbesondere in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen mit ca. 29 % im Vergleich der Berufssektoren besonders hoch; im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungsberufe liegt er bei rund 15 %.

Abb. 14: **Gender Pay Gap in NRW im Zeitverlauf, oben in Euro;
unten in Prozentzahl der Lücke**
(2010–2024, in EUR)



Quelle: IT.NRW (13.02.2025), eigene Darstellung.

Abb. 15: **Erklärungsansätze im Rahmen des bereinigten Gender Pay Gap in NRW**
(2024, in EUR)



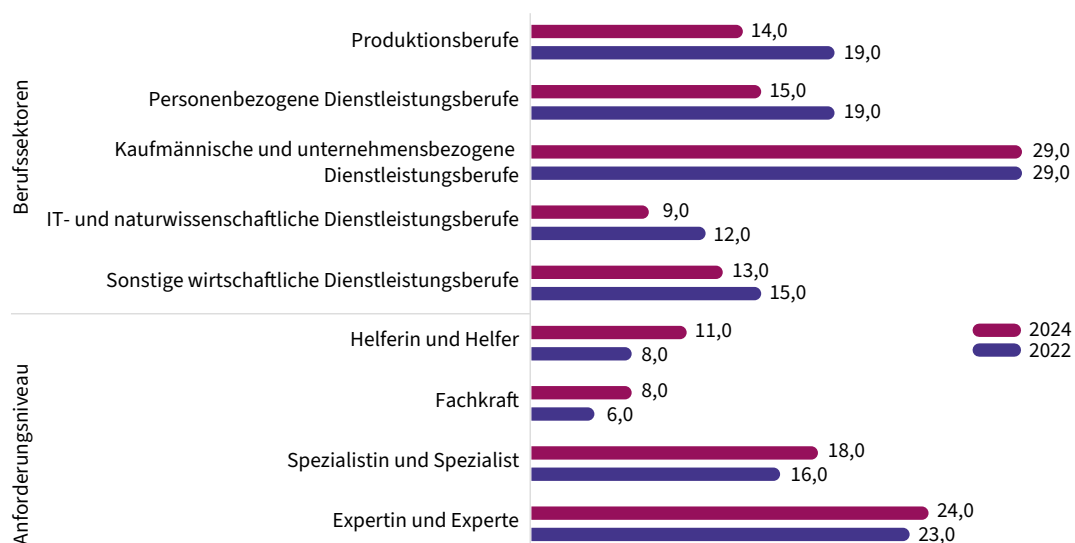
Quelle: IT.NRW (13.2.2025).

Mit steigendem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten vergrößert sich der unbereinigte Lohnabstand (**Abbildung 16**): Während dieser im Jahr 2024 für das Anforderungsniveau der „Helfer*in“ rund 11 % entsprach, lag er für das Anforderungsniveau „Expe-
te*in“ mit ca. 24 % mehr als doppelt so hoch. Auch steigt der **unbereinigte Lohnabstand mit steigendem Alter** an: Während er für die Altersgruppe der beschäftigten Frauen „unter 30 Jahren“ 3 % beträgt, steigt er für Frauen in der Altersgruppe „50 bis unter 60 Jahren“ auf 22 % an (IT.NRW & Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI), 2025).

Wird der Lohnabstand von Frauen und Männern bei einer Vollzeitbeschäftigung in NRW betrachtet, so zeigen sich starke regionale Unterschiede. Mit 16 % war er 2024 in der Region Siegen-Wittenstein/Olpe am höchsten. Während die Region Hellweg-Hochsauerland auf 13 % kommt, liegt der Lohnunterschied in der Märkischen Region, dem Münsterland und der Region Düsseldorf - Kreis Mettmann bei 11 %. Deutlich geringer ist die Lohnlücke hingegen im Mittleren Ruhrgebiet und der Region Emscher-Lippe mit gerade einmal 5 %, sowie der Region Bonn/Rhein Sieg und dem Westfälischem Ruhrgebiet mit 6 %. Im NRW-weiten Durchschnitt verdienen Frauen mit einer Vollzeitbeschäftigung somit 8% weniger, als ihre männlichen Kollegen (Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW, 17.09.2025).

- Nach wie vor existieren erhebliche Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern in NRW. Besonders deutlich wird das anhand der Berufsbranchen und den Anforderungsniveaus.
- Der unbereinigte Gender Pay Gap lag in NRW im Jahr 2024 bei rund 16 %. Der bereinigte Gender Pay Gap zeigt, dass Frauen in NRW auch bei vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Rahmenbedingungen ca. 6 % weniger verdienen als Männer.
- Die Unterschiede des unbereinigten Lohnabstandes vergrößern sich mit steigendem Anforderungsniveau der Tätigkeit und nach Alter im berufsbiografischen Verlauf.
- Auch wenn viele Frauen in einer Branche arbeiten, bedeutet das nicht, dass der Gender Pay Gap geringer als in anderen Branchen mit einem niedrigeren Beschäftigungsanteil von Frauen ausfällt.

Abb. 16: **Unbereinigter Lohnabstand nach Berufssektoren und Anforderungsniveau**
 (NRW, 2022, 2024, in %)



Quelle: Verdiensterhebung (04/2024); zitiert nach: IT.NRW & Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) (2025)), eigene Darstellung.

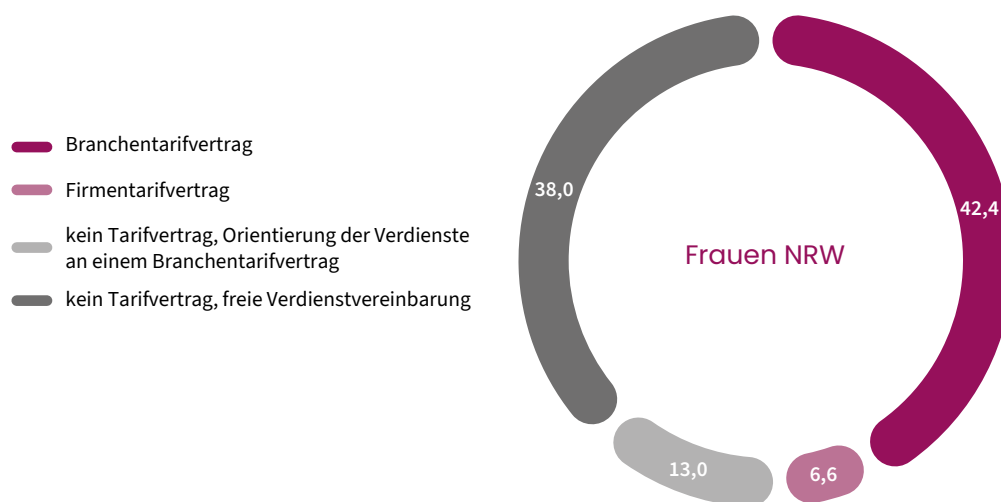
Tarifbindung und Entgelt

Dort wo Tarifverträge greifen, sinkt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, weil es dort transparente und vergleichbare Entgeltstrukturen gibt. Im Folgenden wird daher auf die geschlechtsspezifische Verteilung der Tarifbindung und Entgeltunterschiede in NRW eingegangen. 42,4 % der Frauen in NRW wurden im Jahr 2023 auf Grundlage eines Branchentarifvertrags entlohnt, bei den Männern betrug dieser Anteil 40,4 %.

Weitere 6,6 % der Frauen waren in Betrieben tätig, in denen die Entlohnung auf Basis eines Firmentarifvertrags erfolgt. Umgekehrt wurden 38 % der Frauen auf Basis einer freien Verdienstvereinbarung entlohnt, d. h. sie arbeiten ohne Bindung an eine kollektivvertragliche Regelung (**Abbildung 17a/17b**).

Abb. 17a: **Tarifbindung von Frauen**

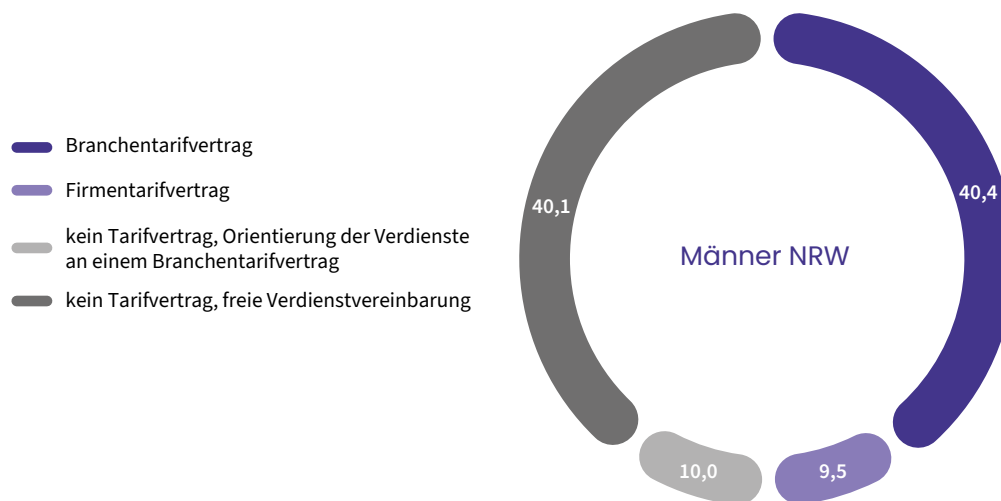
(NRW, 2023, in%)



Quelle: IAT (2025): Sonderauswertung Verdiensterhebung 2023 (FDZ/IT.NRW), eigene Berechnung und Darstellung.

Abb. 17b: **Tarifbindung von Männern**

(NRW, 2023, in%)



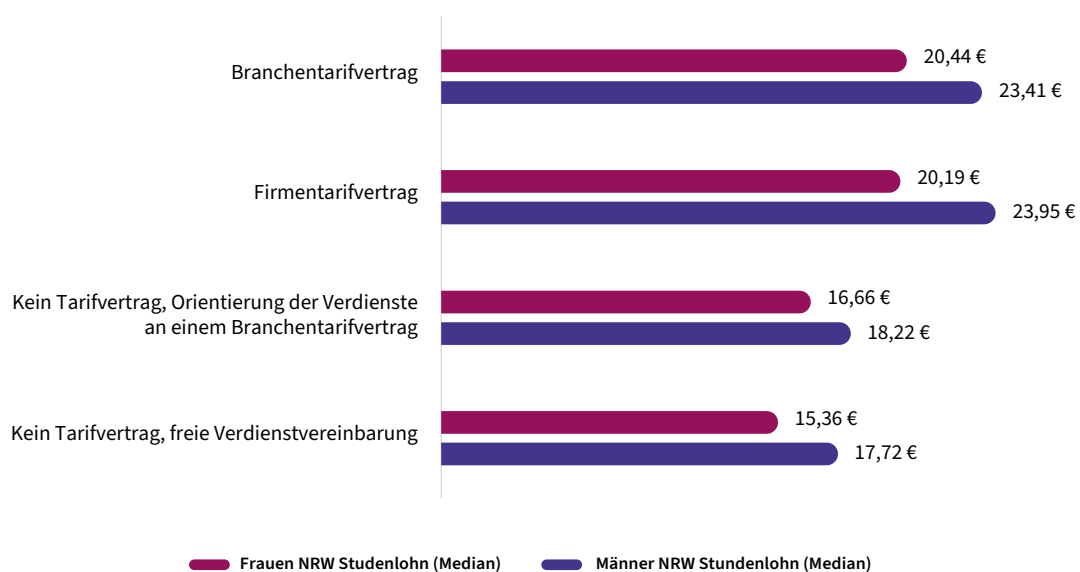
Quelle: IAT (2025): Sonderauswertung Verdiensterhebung 2023 (FDZ/IT.NRW), eigene Berechnung und Darstellung.

Ein Blick auf die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne in NRW (Medianwerte) macht deutlich, dass sich eine Tarifbindung (Branchentarifvertrag, Firmentarifvertrag) sowohl für Frauen als auch für Männer positiv auf die Bruttostundenlöhne (Median) auswirken. Frauen, die nach einem Branchentarifvertrag entlohnt werden, erhalten rund 5 Euro mehr als diejenigen ohne Tarifvertrag: Die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne mit Branchentarifverträgen betragen 20,44 Euro (**Abbildung 18**), in der freien Verdienstvereinbarung erzielen Frauen in NRW hingegen nur durchschnittlich 15,36 Euro. Männer verdienen in NRW am meisten, wenn sie nach Firmentarifvertrag bezahlt wurden.

Im April 2023 arbeiteten rund 17 % der abhängig Beschäftigten in NRW zudem im Niedriglohnsektor. Rund 1,4 Millionen Jobs wurden somit unterhalb der bundeseinheitlichen Niedriglohnschwelle von 13,04 Euro brutto je Stunde entlohnt. Frauen waren in der Gruppe der Beschäftigten im Niedriglohnsektor mit rund 831.000 Jobs im Vergleich zu Männern (rund 615.000 Jobs) stärker vertreten. Damit arbeitete jede fünfte Frau (20 %) in NRW im Niedriglohnsektor. Bei den Männern trifft dies hingegen nur auf jeden siebten Mann (14 %) zu (IT.NRW,2024).

- Die Auswertungen zeigen, dass Frauen in NRW häufiger in Beschäftigungsverhältnissen mit Tarifvertrag arbeiten, als Männer.
- Frauen verdienen deutlich mehr in Beschäftigungsverhältnissen mit Tarifbindung, als in Beschäftigungsverhältnissen, in denen auf Basis einer freien Verdienstvereinbarung entlohnt wird.
- Frauen arbeiten häufiger als Männer im Niedriglohnbereich. Im Jahr 2023 waren in Nordrhein-Westfalen rund 831.000 Frauen in Jobs mit einem Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle beschäftigt.

Abb. 18: **Tarifbindung und Bruttostundenlöhne (Median) von Frauen und Männern in NRW**
(2023, in EUR)



Quelle: IAT (2025): Sonderauswertung Verdiensterhebung 2023 (FDZ/IT.NRW), eigene Berechnung und Darstellung.

Existenzsicherung, Armutsgefährdung und Alterssicherung

Worum geht es?

Trotz der positiven Entwicklungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigt sich, dass eine Erwerbsbeteiligung nicht zwingend zu einer existenzsichernden Beschäftigung für Frauen führt. In diesem Kapitel geht es darum, wie Frauen ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit in NRW sicherstellen. Dabei wird das Risiko einer Armutsgefährdung von Frauen und ihrer sozialen Sicherung im Alter deutlich.

Existenzsichernde Beschäftigung: Was ist das?

„Wirtschaftlich unabhängig ist, wer den eigenen Lebensunterhalt unabhängig von Angehörigen (dem Ehepartner) und von staatlichen Fürsorgeleistungen (Bürgergeld) bestreiten kann. Voraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung unabhängig vom Familienstand ist ein eigenes Einkommen zumindest in Höhe des Existenzminimums. [...] Für echte wirtschaftliche Unabhängigkeit ist es wichtig, dass die eigene Existenz nicht nur kurzfristig gesichert ist, sondern langfristig über den gesamten Lebensverlauf. Das heißt, ein Einkommen muss nicht nur hoch genug sein, um im aktuellen Monat für den eigenen Lebensunterhalt aufkommen zu können. Sondern ein Monatseinkommen muss hoch genug sein, um daraus auch Ansprüche auf

eine ausreichende soziale Absicherung für Zeiten erwerben zu können, in denen keiner Berufstätigkeit nachgegangen werden kann. Das heißt, dass bei Arbeitslosigkeit das Arbeitslosengeld, bei Geburt eines Kindes das Elterngeld, bei Erwerbsunfähigkeit die Erwerbsminderungsrente und im Alter die Altersrente zumindest die Höhe des Existenzminimums erreichen.“ (Pimminger 2024: 11).

Sicherung des Lebensunterhalts durch Erwerbstätigkeit

In diesem Zusammenhang ist interessant, wie hoch der Anteil der Frauen im erwerbsfähigen Alter ist, die ihren Lebensunterhalt durch eine Erwerbstätigkeit eigenständig absichern können und wie sich dieser Anteil im Zeitverlauf entwickelt hat.

Zwar ist der prozentuale Anteil an Frauen, die mit ihrer Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt in den Jahren 2008 bis 2020 sicherten, zunächst kontinuierlich gestiegen. Von 2020 auf 2021 ist dieser Wert jedoch sprunghaft gesunken, was auf die Coronapandemie zurückzuführen ist. In dieser Zeit übernahmen viele Frauen die Kinderbetreuung und kürzten ihre Erwerbstätigkeit. Seit 2022 steigt der Wert wieder leicht an. Insgesamt wurde im Jahr 2023 der Wert von 2018 erreicht (**Abbildung 19**). Dies bedeutet, dass Frauen im Vergleich zu Männern nach wie vor in deutlich geringerem Umfang ihren Lebensunterhalt durch eine eigene Erwerbstätigkeit sichern: Während dies im Jahr 2023 bei rund 73,5 %

Abb. 19: **Sicherung des Lebensunterhalts durch eigene Erwerbstätigkeit nach Geschlecht**
(NRW, 2008–2023, in %)



Quelle: BMBFSFJ (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas, Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, eigene Darstellung.

Tab. 01 **Sicherung des Lebensunterhalts durch eigene Erwerbstätigkeit**

(NRW, Deutschland insgesamt, 2023, 2017, in %)

Bundesland	Jahr	Frauen in %	Männer in %	26
Nordrhein-Westfalen	2023	59,9	73,5	32
Deutschland insgesamt	2023	64,0	76,4	25
Nordrhein-Westfalen	2017	59,0	72,0	19
Deutschland insgesamt	2017	63,2	74,9	48

Quelle: BMBFSFJ (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas, Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, eigene Darstellung.

der Männer der Fall war, beträgt der Anteil bei den Frauen 59,9 %. Darüber hinaus wird deutlich, dass NRW im bundesweiten Vergleich der Sicherung des Lebensunterhalts durch eigene Erwerbstätigkeit sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen auch im Zeitverlauf insgesamt deutlich geringere Anteilswerte aufweist (**Tabelle 1**).

Armutsgefährdung von Frauen in NRW

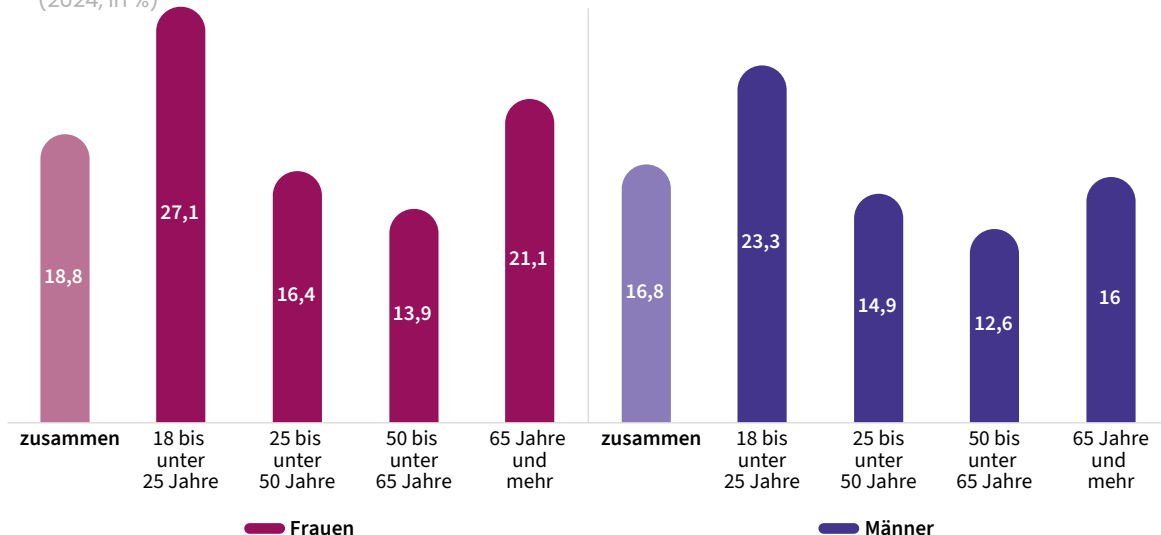
Ein Armutsrisiko kann dadurch entstehen, dass Frauen keiner Erwerbsarbeit nachgehen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen im Lebensverlauf haben oder über längere Zeit eine atypische Beschäftigung ausüben.

Die „Armutsgefährdungsquote“ gibt an, wie hoch der Anteil armutsgefährdeter Personen an der Gesamtbevölkerung ist. Als armutsgefährdet gilt eine Person, die mit weniger als 60 % des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung auskommen muss.

Rund 3,2 Millionen Menschen in Nordrhein-Westfalen waren im Jahr 2024 armutsgefährdet. Frauen waren insgesamt häufiger von relativer Einkommensarmut betroffen (18,8 %) als Männer (16,8 %). Der Unterschied wiesen Männern und Frauen in der Armutsgefährdung zeigt sich besonders deutlich im Alter: Frauen ab 65 Jahren weisen mit 21,1 % gegenüber Männern mit 16,0 % den höchsten Unterschied in der Armutsgefährdungsquote auf (**Abbildung 20**). Sie waren einem um 5,1 Prozentpunkte höheren Armutsrisiko ausgesetzt als gleichaltrige Männer. Frauen im Alter ab 65 Jahren verzeichnen in den letzten Jahren zudem den höchsten Zuwachs an Armutsgefährdung (IT.NRW 2025). Zugleich zeigt sich in den Zahlen aber auch die Armutsgefährdung jüngerer Frauen im Alter von „18 bis unter 25 Jahren“. Hier lag 2024 die Armutsgefährdungsquote bei 27,1 % und damit deutlich über dem Durchschnitt von Frauen (18,8 %) und Männern (16,8 %) insgesamt. Die Zahl macht deutlich, dass für Frauen auch im Lebensverlauf ein besonderes Risiko der Armutsgefährdung besteht.

Abb. 20: **Armutsgefährdungsquoten in NRW nach Geschlecht und Alter**

(2024, in %)



Quelle: IT.NRW (2025): Ergebnisse des Mikrozensus 2024, eigene Darstellung.

Armutsgefährdung Alleinerziehender

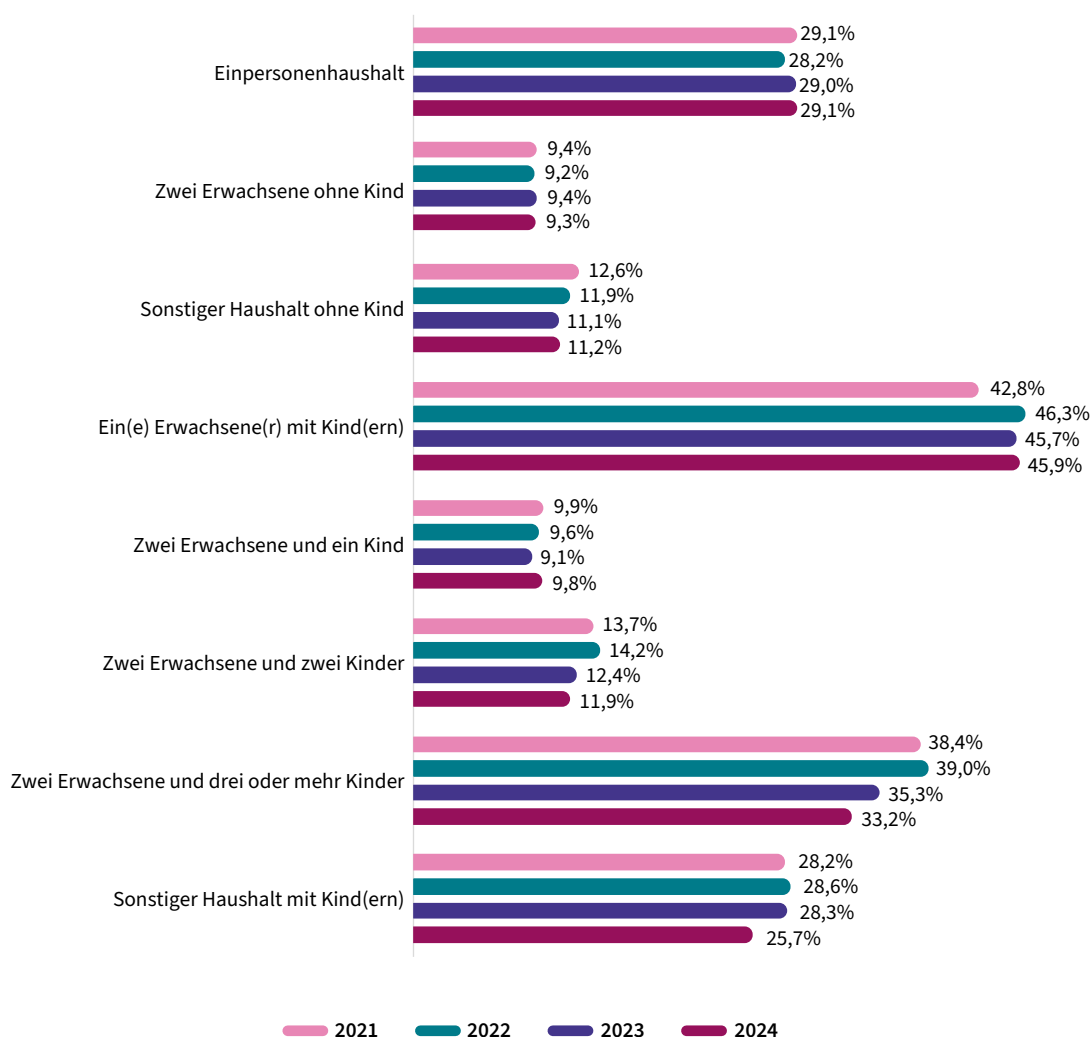
Die Haushaltssituation ist ein entscheidender Faktor für eine Armutsgefährdung. Alleinerziehende haben ein besonders hohes Risiko der Armutsgefährdung (**Abbildung 21**). Dies betrifft insbesondere alleinerziehende Mütter. Hauptgründe hierfür sind die alleinige Sorge- und Erwerbsarbeit, ausbleibende Unterhaltszahlungen, niedriger Lohn und fehlende Kinderbetreuungsangebote. Das Armutsrisiko ist zudem signifikant erhöht, wenn das jüngste Kind im Haushalt unter drei Jahre alt ist. Mehr als zwei Fünftel (45,9 %) der Alleinerziehenden in NRW waren im Jahr 2024 von relativer Einkommensarmut betroffen. Hier ist das Risiko der Armutsgefährdung seit 2021 (42,8 %) sogar gestiegen. Allein- und getrennt erziehende Eltern sind nicht nur beim Einkommen, sondern auch beim Vermögen benachteiligt. Dies betrifft insbesondere Frauen nach einer Trennung aus nichtehelichen Lebensgemeinschaften (BMBFSFJ 2025).

Armutsrisiko von Frauen mit Migrationsgeschichte

Im Jahr 2024 lebten rund 3,27 Millionen Menschen aus dem Ausland in NRW. Die meisten von ihnen stammten dabei aus der Türkei (490.285), Syrien (287.940) und der Ukraine (279.855) (MKJFGFI 2024: 4). Die Mehrheit der ausländischen Menschen in NRW hatte im Jahr 2024 einen sicheren und unbefristeten Aufenthaltsstatus: konkret bedeutet ist, dass mehr als die Hälfte (54,9 %) der Menschen aus dem Ausland ein langfristiges Aufenthaltsrecht hatten, nur 2 % waren Asylsuchende (MKJFGFI 2024: 4). Obgleich diese Frauen mehrheitlich berufliche oder Hochschulabschlüsse haben, scheitert ihre Intergration in den Arbeitsmarkt oftmals an einer adäquaten Verwertung ihrer Kenntnisse durch fehlende Sprachpraxis, Kinderbetreuungsangebote oder langwierige Anerkennungsprozesse (Fendel et al. 2025).

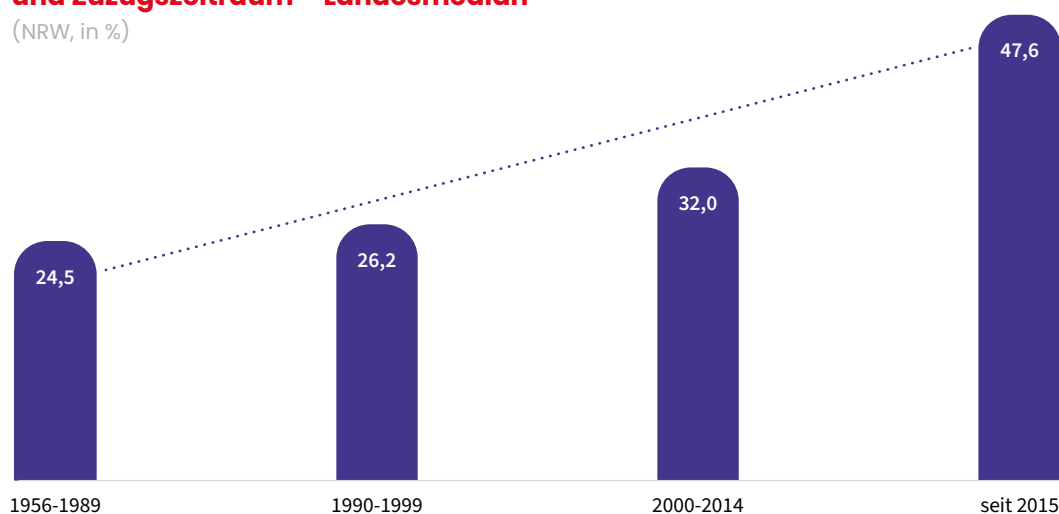
Abb. 21: **Armutsgefährdungsquoten nach Haushaltssituation**

(NRW, 2021–2024, in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2024): Ergebnisse des Mikrozensus 2023; IT.NRW (2025): Ergebnisse des Mikrozensus 2024, eigene Darstellung.

Abb. 22: **Armutsrisikoquote der Bevölkerung mit Migrationserfahrung und Zuzugszeitraum – Landesmedian**
(NRW, in %)



Quelle: Integrationsmonitoring der Länder (2025); eigene Darstellung.

Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete sind besonders von Armut betroffen (DESTATIS 2024). Die Entwicklung der Armutsrisikoquote der Bevölkerung mit Migrationserfahrung (beide Geschlechter) nach Zuzugszeitraum zeigt ein klares Bild: Die Armutsrisikoquote der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, die zwischen 1956 und 1989 nach NRW gekommen sind beträgt 24,5 %. Je kürzer der Zuzugszeitraum zurückliegt desto höher ist die Armutsrisikoquote. Sie liegt für die Bevölkerung mit Migrationsgeschichte, die seit 2015 nach NRW gekommen sind 47,6 % und liegt damit fast doppelt so hoch, wie die Armutsrisikoquote der zwischen 1956 und 1989 zugewanderten Menschen (**Abbildung 22**).

Sowohl für Frauen als auch Männer mit Zuwanderungsgeschichte gilt, dass ihr Armutsrisiko deutlich höher ist als das Armutsrisiko von Frauen und Männer ohne Zuwanderungsgeschichte. Frauen mit Zuwanderungsgeschichte im Alter von 65 Jahren und mehr haben das höchste Armutsrisiko, es lag im Jahr 2023 bei 41,2 %. Zudem gilt mehr als jede dritte Frau im Alter von unter 18 Jahren mit Migrationsgeschichte (38,9 %) als armutsgefährdet (**Abbildung 23**).

Innerhalb der Personengruppe der Bevölkerung mit Migrationsgeschichte kann sowohl eine ausländische als auch eine deutsche Staatsangehörigkeit vorliegen. Dabei zeigt sich für NRW, dass sowohl Frauen als auch Männer bei einer deutschen Staatsangehörigkeit signifikant niedrigere Armutsgefährdungsquoten aufweisen als Frauen und Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit. So betrug die Armutsrisikoquote von Frauen im Alter unter 18 Jahren, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, im Jahr 2023 in NRW 56,4 %.

Frauen in der Grundsicherung und Grundsicherungsquote

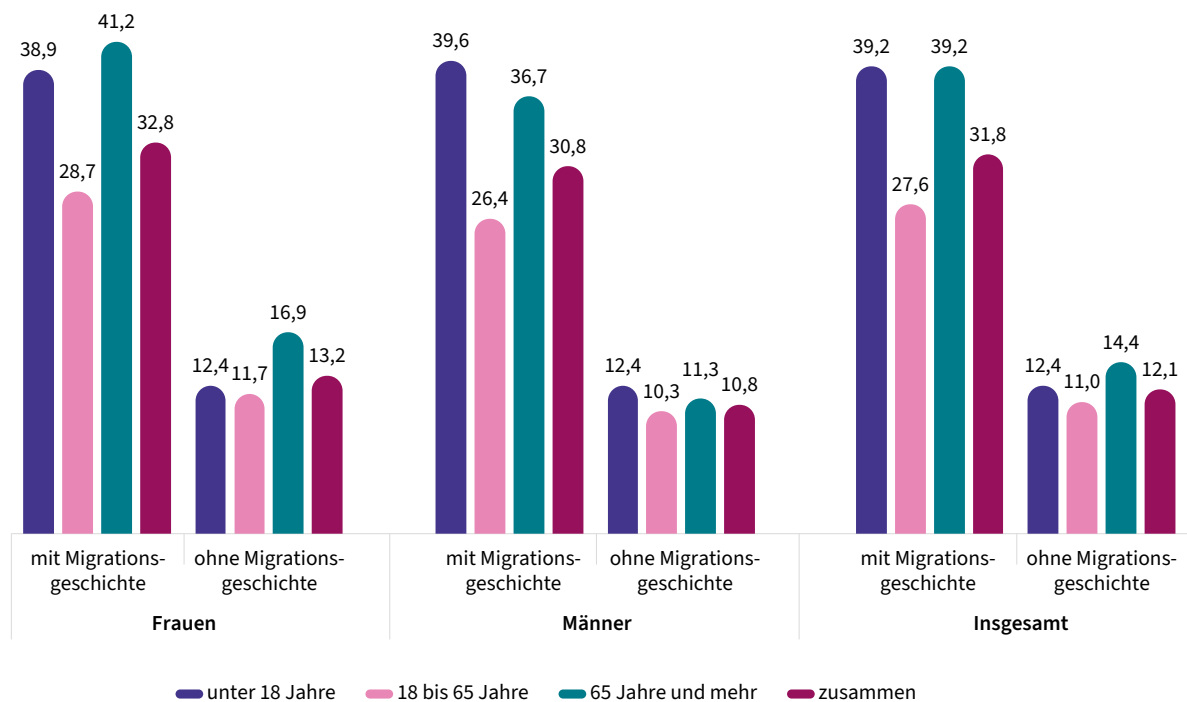
Frauen und Männer erhalten Grundsicherung, wenn ihr Einkommen nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu decken. Die Gründe, warum Frauen insbesondere im Alter auf Grundsicherung angewiesen sind, liegen u. a. in niedrigen Erwerbseinkommen im berufsbiografischen Verlauf, in einer Erwerbsminderung oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen, in längeren Phasen der Erwerbsunterbrechung oder im Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit.

Während die Zahl der Personen mit Bezug von Grundsicherung im Alter das vierte Jahr in Folge gestiegen ist, war die Zahl derer, die Grundsicherungsleistungen wegen dauerhafter voller Erwerbsminderung bezogen, das vierte Jahr in Folge rückläufig. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Grundsicherung bei der zuständigen Stadt- oder Kreisverwaltung des Wohnorts beantragt werden muss. Dies bedeutet, dass es eine hohe Dunkelziffer geben kann, weil der Antrag auf Grundsicherung im Alter trotz Bedürftigkeit möglicherweise gar nicht erst gestellt wurde.

Die Grundsicherungsquote von Frauen in NRW betrug im Jahr 2023 5,1 % (**Abbildung 24**). Bei der Interpretation ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Werte nicht die tatsächliche Bedürftigkeit widerspiegeln.

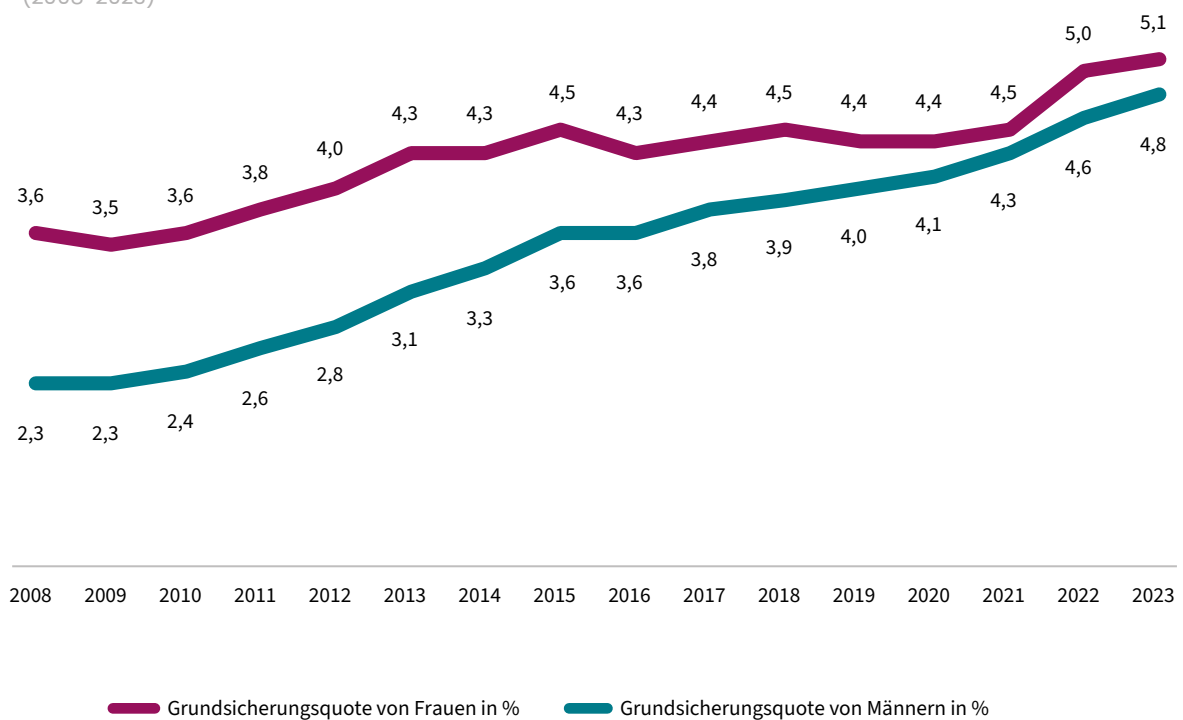
Im Bundesländervergleich weisen Hamburg (9,7 %) und Bremen (8,3 %) die höchsten Quoten bei der Grundsicherung im Alter von Frauen auf.

Abb. 23: **Armutsrisikoquoten der Bevölkerung nach Migrationsstatus, Geschlecht und Altersgruppen – Landesmedian**
(NRW 2023, in %)



Quelle: Integrationsmonitoring der Länder (2025a); eigene Darstellung.

Abb. 24: **Grundsicherungsquoten von Frauen und Männern in NRW im Zeitvergleich**
(2008–2023)



Quelle: BMBFSFJ (2025a): Digitaler Gleichstellungsatlas, Statistik der Empfänger/-innen von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (2008-2023) des Statistischen Bundesamtes, eigene Darstellung.

Gender Pension Gap

Sowohl der Zugang zum und die Teilhabe am Arbeitsmarkt als auch die Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses im Lebensverlauf haben Einfluss auf das soziale Sicherungsniveau im Alter. Ein wichtiger Indikator, um Unterschiede zwischen den Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern abzubilden, ist der Gender Pension Gap.

„Gender Pension Gap“

Die sogenannte Rentenlücke, also die Differenz zwischen den Altersbezügen von Männern und Frauen ab 65 Jahren.

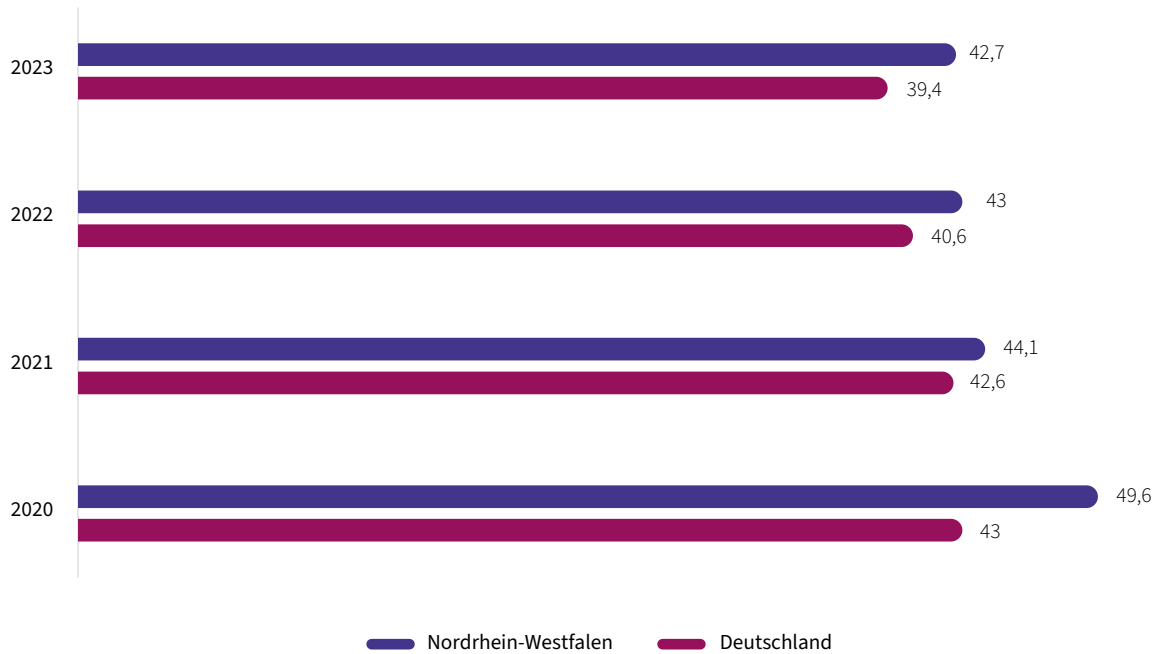
Der Gender Pension Gap lag 2023 für NRW bei 42,7 %, in Deutschland insgesamt betrug er 39,4 % (**Abbildung 25**). Insgesamt ist der Gender Pension Gap in NRW, wie auch in Deutschland insgesamt, seit 2020 gesunken. Gleichwohl zeigt der Indikator, dass nach wie vor erhebliche Unterschiede im Niveau des Alterssicherungseinkommens zwischen Männern und Frauen in NRW bestehen. Unterschiede hierfür sind insbesondere ungleiche Erwerbschancen von Frauen und Männern im Erwerbslebensverlauf, die langfristige ungleiche Bezahlung der Arbeitszeit wie auch oftmals längere und häufigere familienbedingte Phasen von Teilzeitarbeit oder Nichterwerbstätigkeit von Frauen.

Im Jahr 2022 haben 4,6 Millionen Personen in Nordrhein-Westfalen Rentenleistungen bezogen. Unter den Rentenbeziehenden über 65 Jahren waren 2,2 Millionen Frauen und 1,6 Millionen Männer (IT.NRW 2024a). Der durchschnittliche Bruttorentenbetrag der Altersrente nach mindestens 35 Versichertenjahren in Euro lag bei Frauen in NRW 2023 bei 1.390 Euro und bei Männern 1.923 Euro (Deutsche Rentenversicherung 2024: 12). Der Bundesdurchschnitt (Bruttorentenbetrag) bei Männern lag 2023 bei 1.809 Euro und für Frauen bei 1.394 Euro (ebenda). Frauen in NRW liegen damit nur geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt. Bei Männern ergibt sich hingegen eine positive Differenz zum Bundesdurchschnitt. Die Daten des Statistischen Landesamts von NRW zeigen für 2022 ein jährliches Rentenniveau (gesamt) von Frauen über 15.100 Euro und für Männer 20.200 Euro an (**Abbildung 26**).

- *Trotz steigender Erwerbstätigkeit können Frauen im Vergleich zu Männern nach wie vor in deutlich geringerem Umfang ihren Lebensunterhalt durch die eigene Erwerbstätigkeit sichern.*
- *Vor allem Frauen im Alter von 18 bis unter 25 Jahren und Frauen über 65 Jahren weisen ein hohes Armutsrisiko auf. Frauen im Alter ab 65 Jahren verzeichnen in den letzten Jahren zudem den höchsten Zuwachs an Armutsgefährdung in NRW. Dies führt insbesondere im Alter zu deutlichen Unterschieden in der finanziellen Absicherung von Männern und Frauen.*
- *Frauen beziehen häufiger Grundsicherungsangebote im Alter.*
- *Besondere Armutsrisiken bestehen für Alleinerziehende Menschen, in der Regel Frauen, und für Frauen mit Migrationsgeschichte.*
- *Der durchschnittliche Bruttorentenbetrag (!) für Frauen in der Altersrente nach mindestens 35 Versicherungsjahren lag Ende 2023 in NRW bei 1.390 Euro*

Abb. 25: **Gender Pension Gap**

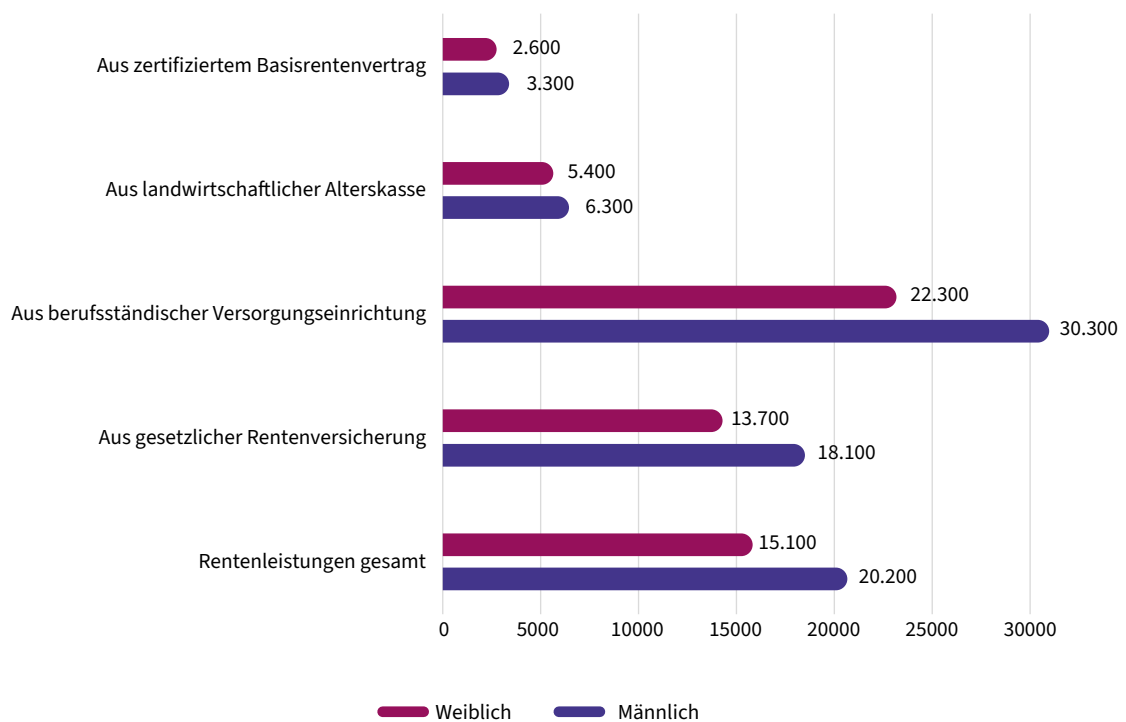
(NRW, Deutschland insgesamt, 2020-2023, in %)



Quelle: BMBFSFJ (2025b): Digitaler Gleichstellungsatlas, EU_SILC (2020-2023) des Statistischen Bundesamtes, eigene Darstellung.

Abb. 26: **Einkünfte aus verschiedenen Rentenarten von Personen über 65 Jahren**

(in NRW im Jahr 2022, Angaben pro Kopf in Euro, gerundet)



Quelle: IT.NRW (2024a), eigene Darstellung.

Bildung, Qualifizierung und Karriere im Lebenslauf

Worum geht es?

Bildung und Qualifizierung spielen im Lebensverlauf eine zentrale Rolle, um eine existenzsichernde Beschäftigung zu erreichen. Entscheidend dafür sind vor allem ein Schulabschluss, denn hier werden die wichtigsten Weichen für den späteren Berufsweg gestellt. Zudem sind Frauen in der Arbeitswelt häufig unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation beschäftigt. Dies beeinflusst auch die Entwicklungschancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In dem nachfolgenden Abschnitt wird deutlich, dass über den berufsbiographischen Verlauf die Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen für die Arbeitswelt verloren gehen.

Schulische Voraussetzungen

Eine wesentliche Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung oder für ein Studium ist ein allgemeinbildender Schulabschluss. Anhand der Schulabgänger*innen ohne ersten Schulabschluss (Hauptschulabschluss) aus allgemeinbildenden Schulen werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der schulischen Bildung deutlich. Erfasst werden Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus öffentlichen und privaten allgemeinbildenden Schulen. Personen mit Förderschulabschluss sind in den Personen ohne Ersten Schulabschluss (Hauptschulabschluss) enthalten. Am Ende des Schuljahres 2023/24 haben 181.230 Schulabgängerinnen und Schulabgänger die allgemeinbildenden Schulen (ohne Weiterbildungskolleg) in Nordrhein-Westfalen verlassen. Von den 89.350 weiblichen Personen, die die Schule verließen, erlangten 41,8 % die allgemeine Hochschulreife. Durchschnittlich 7,4 % der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in NRW verließen im Schuljahr 2023/2024 die allgemeinbildende Schule jedoch ohne Ersten Schulabschluss. Dabei betrugen die Anteile bei den Schulabgängerinnen 6,0 % und bei den Schulabgängern 8,9 % (IT.NRW 2025).

Die Entwicklung des Frauenanteils an den Schulabgänger*innen ohne ersten Schulabschluss (Hauptschulabschluss) aus allgemeinbildenden Schulen in NRW zeigt, dass dieser in den letzten Jahren wieder gestiegen ist. So lag der Frauenanteil im Jahr 2023 an allen Schulabgänger*innen ohne ersten Schulabschluss bei 40,3 %. Im Zeitraum 2021 bis 2023 zeigen sich für die Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern unterschiedliche Trends: Während der Anteil der Männer von 62,2 % (2021) auf 59,7 % (2023) gesunken ist, ist er bei den Frauen gestiegen.

Von den insgesamt 104.922 Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in NRW im Jahr 2024 (Stichtag 31.12.2024) wurden 67.824 von männ-

lichen Auszubildenden abgeschlossen und 37.098 von weiblichen Auszubildenden. Dies bedeutet, dass mehr als jede dritte Auszubildende im dualen System gemäß der Berufsbildungsstatistik in NRW eine Frau war (IT.NRW 2025a).

Wie relevant Frauen für das nicht-akademische und akademische Ausbildungsgeschehen in NRW ist, ist in **Abbildung 27** zu sehen. Zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Anteile von Frauen: So sind insbesondere die Ausbildungsbereiche „Freie Berufe“ (88,9 %) und „Öffentliche Dienst“ (60,1 %) durch einen hohen Frauenanteil an den Auszubildenden geprägt. Unter den Ausbildungsbereich der „Freien Berufe“ fallen etwa Ausbildungen wie Medizinische*r Fachangestellte*r, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte*r oder zur Apothekenhelfer*in. In der Pflegeausbildung liegt der Anteil an Pflegeschülerinnen bei rund 72,2 %. Demgegenüber liegt der Frauenanteil an allen Auszubildenden im Handwerk mit 15,3 % deutlich darunter. Der Frauenanteil aller Studierenden in NRW im Wintersemester 2023/2024 betrug 49,3 %, der Anteil der Studienanfängerinnen lag bei 51,9 %. Und auch bei der akademischen Ausbildung in einem MINT-Fach spielen Frauen mit einem Anteil von 31,8 % an allen Studierenden eine bedeutende Rolle.

→ *Ausbildungs- und Berufschancen von Frauen werden in der frühen Bildung und in den allgemeinbildenden Schulen gelegt, zugleich ist der Anteil von Frauen an den Schulabgänger*innen ohne Ersten Schulabschluss in NRW gestiegen.*

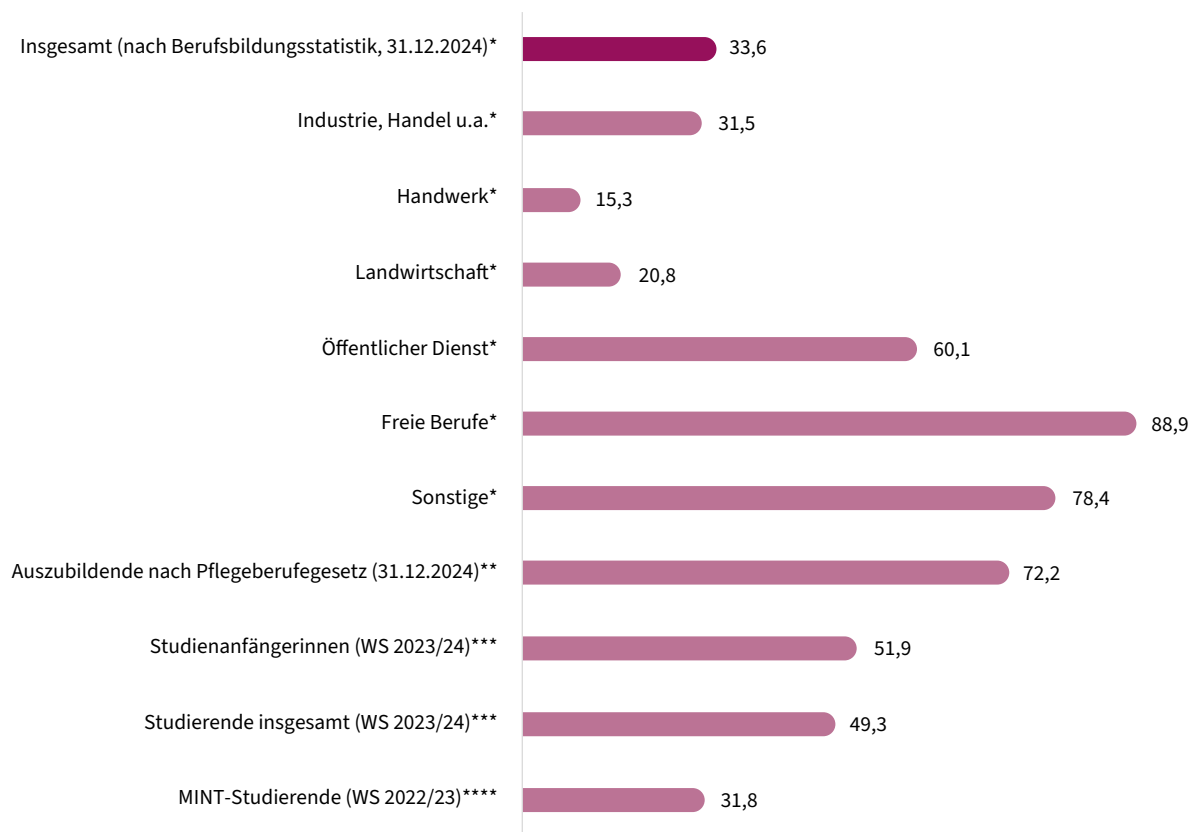
→ *Frauen spielen eine bedeutende Rolle für das nicht-akademische und akademische Ausbildungsgeschehen in NRW.*

→ *Die Teilhabe von Frauen am Ausbildungsmarkt ist essenziell für die Fachkräftesicherung in NRW. Hier liegt deutliches Potenzial.*

Berufliche Qualifikationen und Anforderungsniveaus von Frauen und Männern

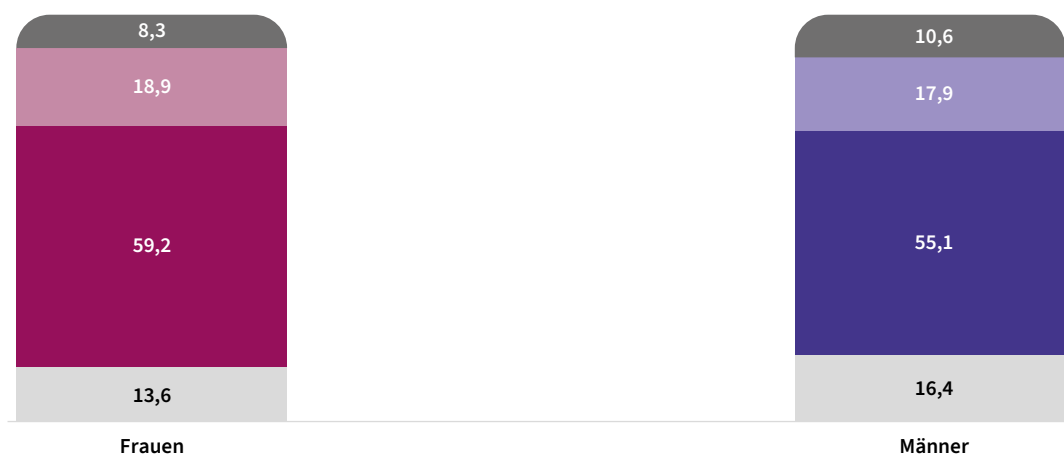
Betrachtet man den Berufsabschluss von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern und Frauen in NRW, so zeigt sich, dass 59,2 % der Frauen über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, bei den Männern sind es 55,1 %. Zugleich ist der Anteil von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, die ohne Berufsabschluss tätig sind (13,6 %), geringer als bei den Männern (16,4 %). Darüber hinaus verfügen 18,9 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und 17,9 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer über einen akademischen Berufsabschluss (**Abbildung 28**).

Abb. 27: **Frauenanteile in ausgewählten nicht-akademischen und akademischen Ausbildungsbereichen**
(in NRW in %)



Quellen: *IT NRW (2025a); **IT NRW (2025b); ***DESTATIS (2025); ****IT.NRW (2024), eigene Darstellung.

Abb. 28: **Berufliche Qualifikation von Frauen und Männern**
(sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, NRW, 2024, in %)



■ ohne Berufsabschluss ■ mit anerkanntem Berufsabschluss ■ mit akademischem Berufsabschluss ■ Ausbildung unbekannt

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024): 4. Quartalsgespräch zur Fachkräfteoffensive 2024 (13.12.2024), eigene Darstellung.

Die berufliche Qualifikation spiegelt sich jedoch nicht im Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit. Frauen in NRW sind beruflich oftmals besser qualifiziert als Männer, zugleich arbeiten sie häufiger in Tätigkeiten, in denen das Anforderungsniveau geringer ist. Die Anteile der beschäftigten Männer insbesondere mit höherwertigen Tätigkeiten sind höher als die der Frauen, während es bei den Tätigkeiten auf Helferniveau kaum Unterschiede gibt. Nimmt man die spezialisierten Fachkräfte (Spezialistin) und die Fachkräfte auf akademischem Niveau (Expertin) zusammen, so sind 29,7 % der Männer, aber lediglich 25,8 % der Frauen entsprechend beschäftigt, allerdings ist die Tendenz bei den Frauen steigend (**Abbildung 29**).

Auch wenn der Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt deutlich zugenommen hat, beschränkt sich die Berufswahl immer noch häufig auf „typisch weibliche“ Beschäftigungen. Die Frauenanteile in einzelnen Berufsgruppen haben sich seit Anfang der 1990er-Jahre insgesamt nur wenig verändert.

- *Frauen weisen ein höheres Qualifikationsniveau auf als Männer.*
- *Frauen arbeiten häufiger in Berufen, für die sie überqualifiziert sind. Zudem sind Männer häufiger in höherwertigen Tätigkeiten beschäftigt als Frauen.*
- *Das Niveau der Beschäftigung hat Auswirkungen auf die Entwicklungschancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und für ihre Löhne.*

In der Konsequenz bedeutet das zusätzlich, dass Frauen für ihre Tätigkeiten schlechter bezahlt werden. Diese Lohnabschläge aufgrund einer unterwertigen Tätigkeit, für die sie überqualifiziert sind, werden möglicherweise freiwillig in Kauf genommen. Etwa dann, wenn sich möglicherweise die Arbeitsbedingungen (Arbeitsbelastungen, Arbeitszeiten etc.) aus subjektiver Perspektive verbessern lassen (Hall 2011: 59ff). Zugleich stellt eine Rückkehr nach der Familienphase für viele Frauen in der Praxis eine Herausforderung dar. Umso wichtiger ist eine gute Personalplanung und -entwicklung, welche die Qualifikationen der Frauen im Blick behält und weiter fördert.

Karrierechancen von Frauen

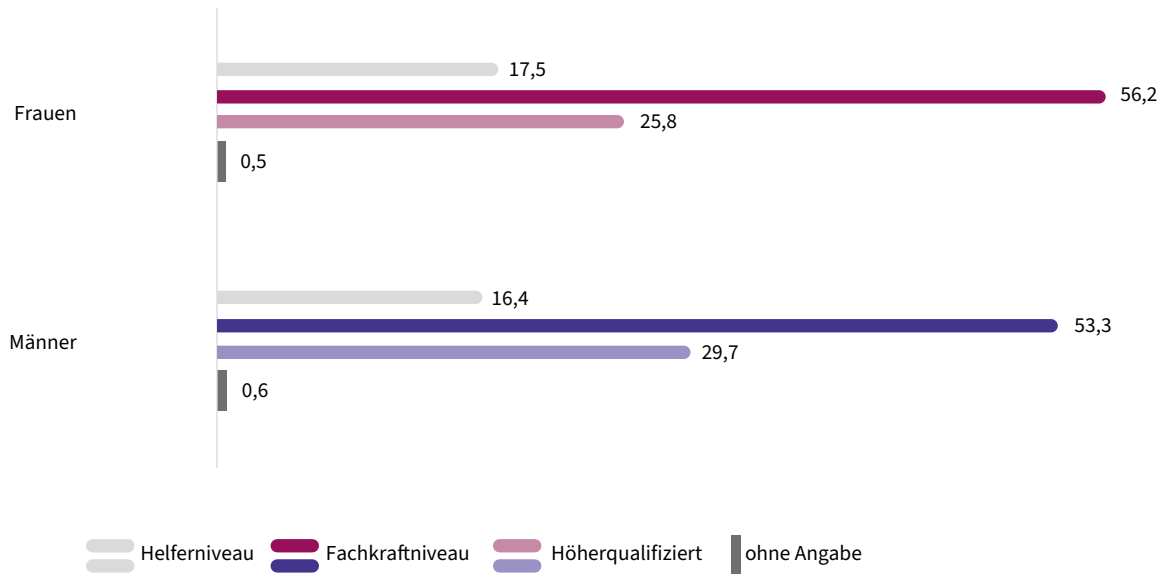
Hinderliche betriebliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen, geschlechtsspezifische Erwartungen an „Führung“, die Benachteiligung von Frauen bei der Vergabe von Führungspositionen oder fehlende Vereinbarkeitsmodelle für Frauen in Leitungspositionen führen dazu, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Lediglich knapp jede dritte Führungskraft (29,1 %) war 2024 in Deutschland weiblich. Dieser Anteil veränderte sich seit 2012 nur wenig (DESTATIS 2024).

So lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft (oberste Ebene) im Jahr 2022 insgesamt bei 26,0 %. Gegenüber dem Jahr 2015 beträgt der prozentuale Zuwachs gerade einmal 1,3 Prozentpunkte. In Kleinstbetrieben von „1 bis zu 9 Beschäftigten“ ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen sogar gesunken. Die höchsten Anteilszuwächse waren in Betrieben „ab 250 Beschäftigte“ von 23,1 % (2015) auf 26,5 % (2022) zu verzeichnen. Insgesamt bestätigt sich jedoch für den Bereich der Privatwirtschaft in NRW das Bild von insgesamt geringeren Veränderungen (**Abbildung 30**).

- *Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert.*
- *Der Anteil von Frauen in einer Führungsposition (oberste Ebene und zweite Ebene) lag 2022 in NRW unterhalb der Anteile für Deutschland insgesamt.*
- *Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (oberste Ebene) lag im Jahr 2022 in NRW auf dem Niveau von 2016.*

Abb. 29: **Berufliche Qualifikation von Frauen und Männern**

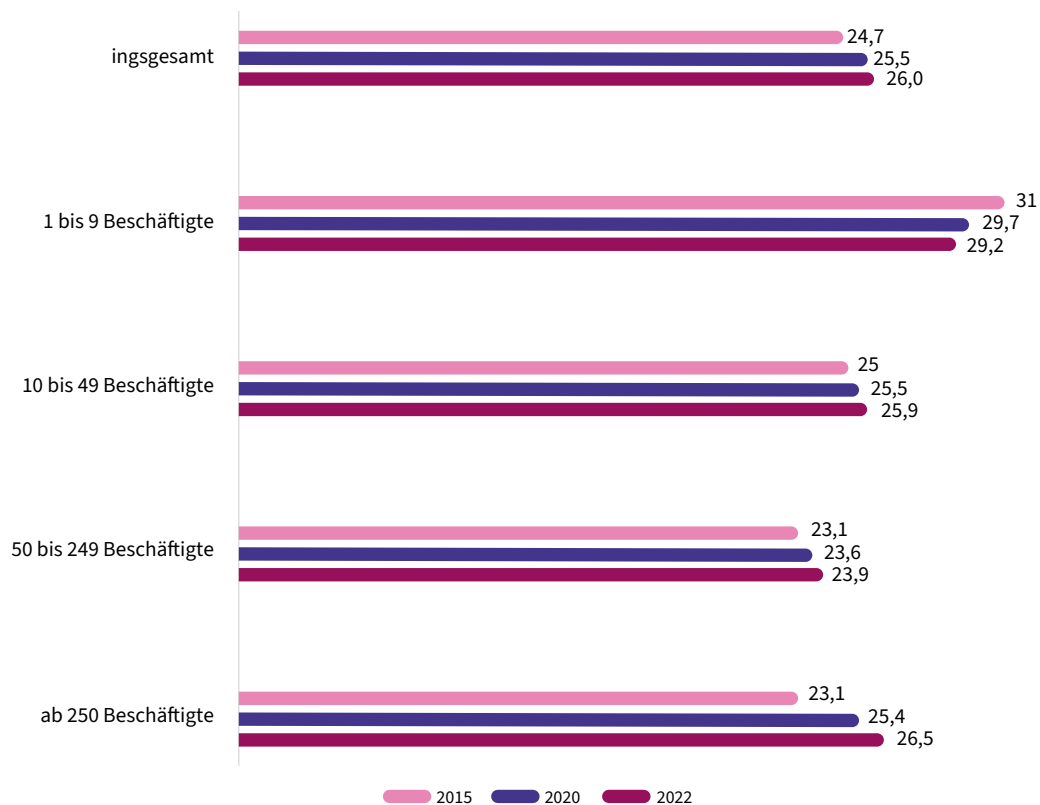
(sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, NRW, 2024, in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024): 4. Quartalsgespräch zur Fachkräfteoffensive 2024 (13.12.2024), eigene Darstellung.

Abb. 30: **Frauen in Führungspositionen (oberste Ebene) in der Privatwirtschaft**

(NRW, 2015–2022, in %)



Quelle: Landesregierung NRW (2023): Nachhaltigkeitsindikatoren NRW, Datenbestand April 2023, eigene Darstellung.

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Worum geht es?

Unbezahlte Sorgearbeit ist der Dreh- und Angelpunkt jeder Familie. Sie umfasst die Betreuung und Versorgung der Kinder, die Unterstützung der Älteren und die Pflege der Hochaltrigen, die Arbeit im Haushalt, die Planung und Koordination von Terminen und das offene Ohr für Sorgen. In dem folgenden Kapitel werden die bestehenden Ungleichheiten der Betreuungs- und Versorgungsstrukturen zwischen Männern und Frauen dargestellt. Diese betrifft u. a. Zeitaufwände für unbezahlte (Care-)Arbeit, Väteranteile beim Elterngeldbezug sowie regionale Strukturen, die eine Förderung der Gleichstellung in NRW unterstützen könnten.

Die Verteilung unbezahlter (Care-)Arbeit in NRW

Wie die Zeitverwendungserhebung des Jahres 2022 belegt, wenden Frauen im Durchschnitt deutlich mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer (**Abbildung 31**): Während Männer in NRW durchschnittlich ca. 20 Stunden in der Woche für unbezahlte Arbeit und Tätigkeiten aufwenden, verbringen Frauen im Durchschnitt fast 30 Stunden pro Woche mit Aufgaben wie der Haushaltsorganisation oder der Betreuung und Pflege von Angehörigen. Im Schnitt leisten Frauen demnach im Vergleich zu Männern fast 1,4 Stunden unbezahlte Arbeit mehr pro Tag. Damit liegt der hieraus berechnete Gender Care Gap in NRW mit rund 48,6 % höher als im Bundesdurchschnitt, der 2022 bei ca. 44,3 % lag (DESTA-TIS, 28.3.2024). Auch zeigt sich, dass rund 66,7 % der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit von Frauen nicht entlohnt wird. Bei Männern ist dies für 46,3 % ihrer wöchentlichen Arbeitszeit der Fall.

„Gender Care Gap“

Der „Gender Care Gap“ ist neben dem „Gender Pay Gap“ ein zentraler Indikator der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen. Die Daten der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes (ZVE) machen deutlich: Frauen leisten nach wie vor deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit wie Haushalt, Pflege oder Kinderbetreuung als Männer (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2025a).

Ein Teil der wöchentlich geleisteten Care-Arbeit entfällt sowohl bei Frauen als auch bei Männern auf die Betreuung, Pflege und Unterstützung von Haushaltsmitgliedern. Betrachtet man nur diesen Aspekt, wenden Frauen in NRW durchschnittlich rund 1 Stunde und 38 Minuten mehr hierfür in der Woche auf als Männer (IT.NRW 28.2.2024).

„Frauen als pflegende Angehörige“

Rund 87,8 % der 1,39 Millionen pflegebedürftigen Menschen in NRW wurden im Dezember 2023 zuhause versorgt (Landesbetrieb IT.NRW 11.12.2024). Wie bundesweite Zahlen aus dem Jahr 2020 zeigen, sind informell Pflegende überwiegend Frauen (61,3 %), die im Durchschnitt 2,9 Stunden pro Werktag dafür aufbringen (Herrmann et al. 2022: 13f). Analysen auf Grundlage einer bundesweiten Querschnittsstudie von 2024 zeigen zudem, dass Frauen aufgrund der häuslichen Pflegetätigkeit häufiger ihre Erwerbstätigkeit kündigen als männliche Pflegeangehörige (Scheuermann et al. 2024). Entsprechende Infrastrukturen für die Unterstützungen in der Pflege sind von zentraler Bedeutung für die Gleichstellung.

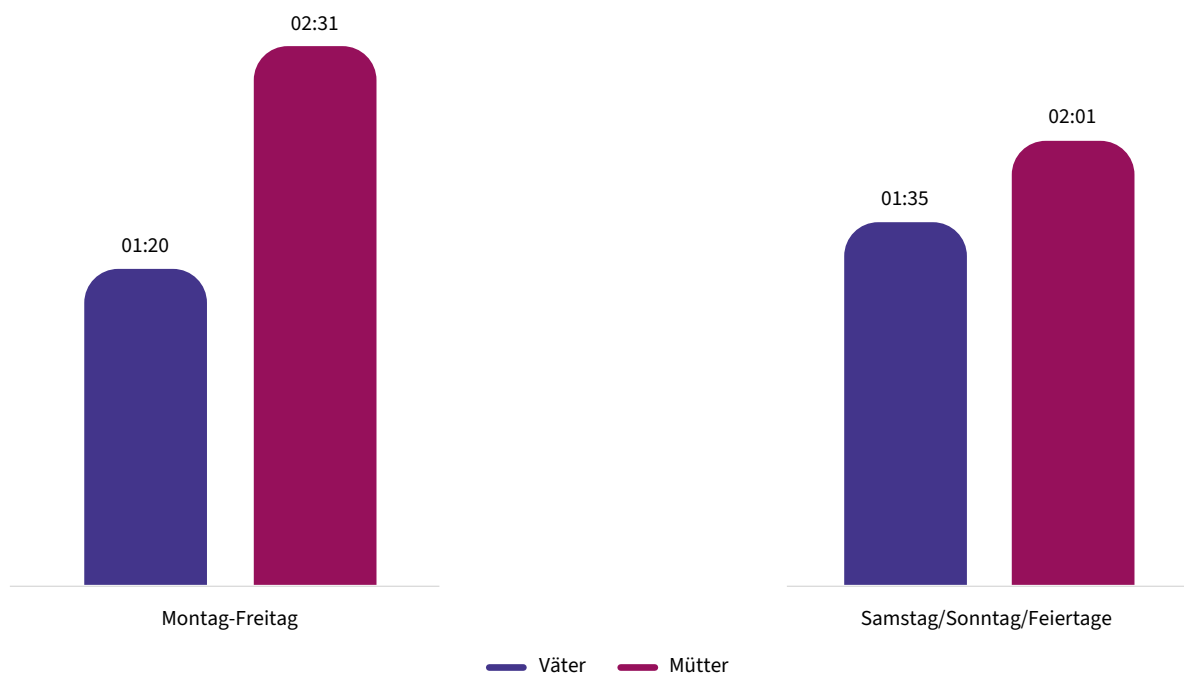
Auch in der Verteilung von Kinderbetreuung zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede (**Abbildung 32**): Sowohl unter der Woche als auch an den Wochenenden wenden Mütter mehr Zeit für die Kinderbetreuung auf als Väter; an den Wochentagen Montag bis Freitag liegt dieser Gap bei durchschnittlich rund 88,8 % in NRW. Es ist daher nicht verwunderlich, dass Frauen seltener einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen.

Abb. 31: **Geschlechtsspezifische Zeitaufwände** (in Stunden pro Woche)
für (unbezahlte) Arbeit im Jahr 2022 von Personen ab 18 Jahren in NRW



Quelle: Zeitverwendungserhebung (2022); zitiert nach: IT.NRW (28.2.2024), eigene Darstellung.

Abb. 32: **Zeitaufwände** (in Stunden pro Tag) **für die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren im Jahr 2022 von Vätern und Müttern in NRW (2022)**



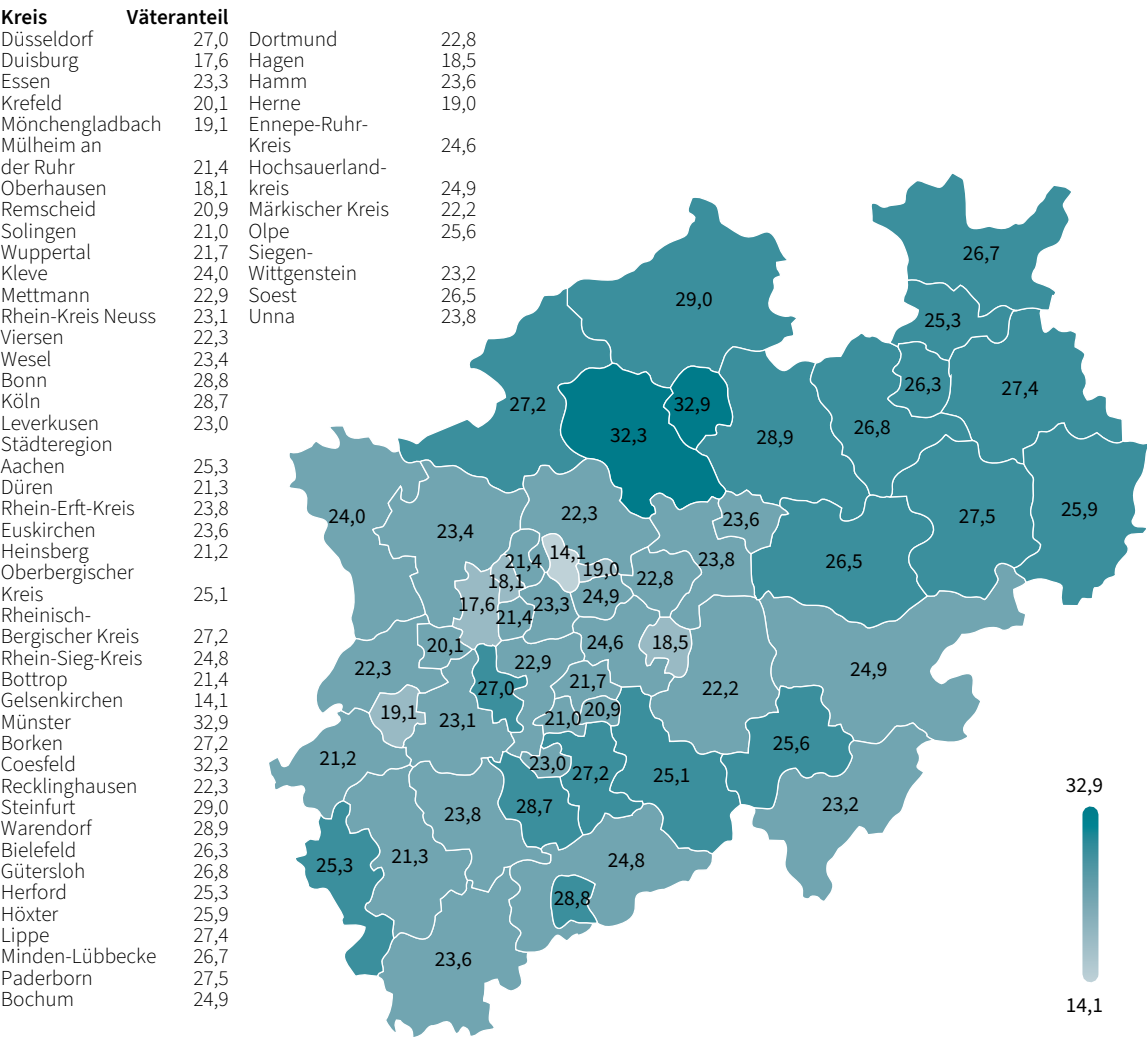
Quelle: Zeitverwendungserhebung (2022); zitiert nach: IT.NRW (28.2.2024), eigene Darstellung.

Väteranteil am Elterngeldbezug

Auch beim Elterngeld zeigt sich, dass Frauen und Männer nach wie vor sehr unterschiedlich Verantwortung für die Familie übernehmen: In NRW liegt der Väteranteil am Elterngeldbezug im Jahr 2024 bei 24,6 % und damit unterhalb des Bundesdurchschnitts von rund 25,8 % (DESTATIS 2025). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Väterbeteiligung 2024 sowohl in NRW als auch bundesweit zurückgegangen. Der höchste Väteranteil liegt in Münster mit 32,9 % vor, während in Gelsenkirchen nur 14,1 % der Väter Elterngeld beziehen (**Abbildung 33**). Im Jahr 2024 wurden in NRW durchschnittlich insgesamt ca. 12,3 Monate Elterngeld bezogen, wobei Frauen durchschnittlich 15 Monate Elterngeld bezogen haben und Männer lediglich ca. 4 Monate (DESTATIS 2025b).

Infobox „Väteranteil am Elterngeldbezug“: Der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, ist ein wichtiger Gradmesser für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Er zeigt, wie weit es in unserer Gesellschaft gelungen ist, die Sorgearbeit wirklich partnerschaftlich zu teilen – und damit traditionelle Rollenmuster zu überwinden. Im Jahr 2024 haben in Nordrhein-Westfalen insgesamt 380.071 Menschen Elterngeld erhalten, aber nur 93.560 davon waren Väter – das entspricht einem Anteil von gerade einmal 24,6 % (DESTATIS 2025a). Eltern steht das Basiselterngeld für 14 Monate zur Verfügung, soweit jedes Elternteil mindestens zwei Monate beantragt. Sofern nur ein Elternteil das Basiselterngeld in Anspruch nimmt, können lediglich 12 Monate bezogen werden. Das Elterngeld ist Einkommensabhängig und entspricht i. d. R. 65 % des Netto-Einkommens vor der Geburt. (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2025b).

Abb. 33: Väteranteil am Elterngeldbezug nach Kreisen und kreisfreien Städten
(in NRW im Jahr 2024 in %)



Quelle: IT.NRW (2025a), eigene Darstellung.

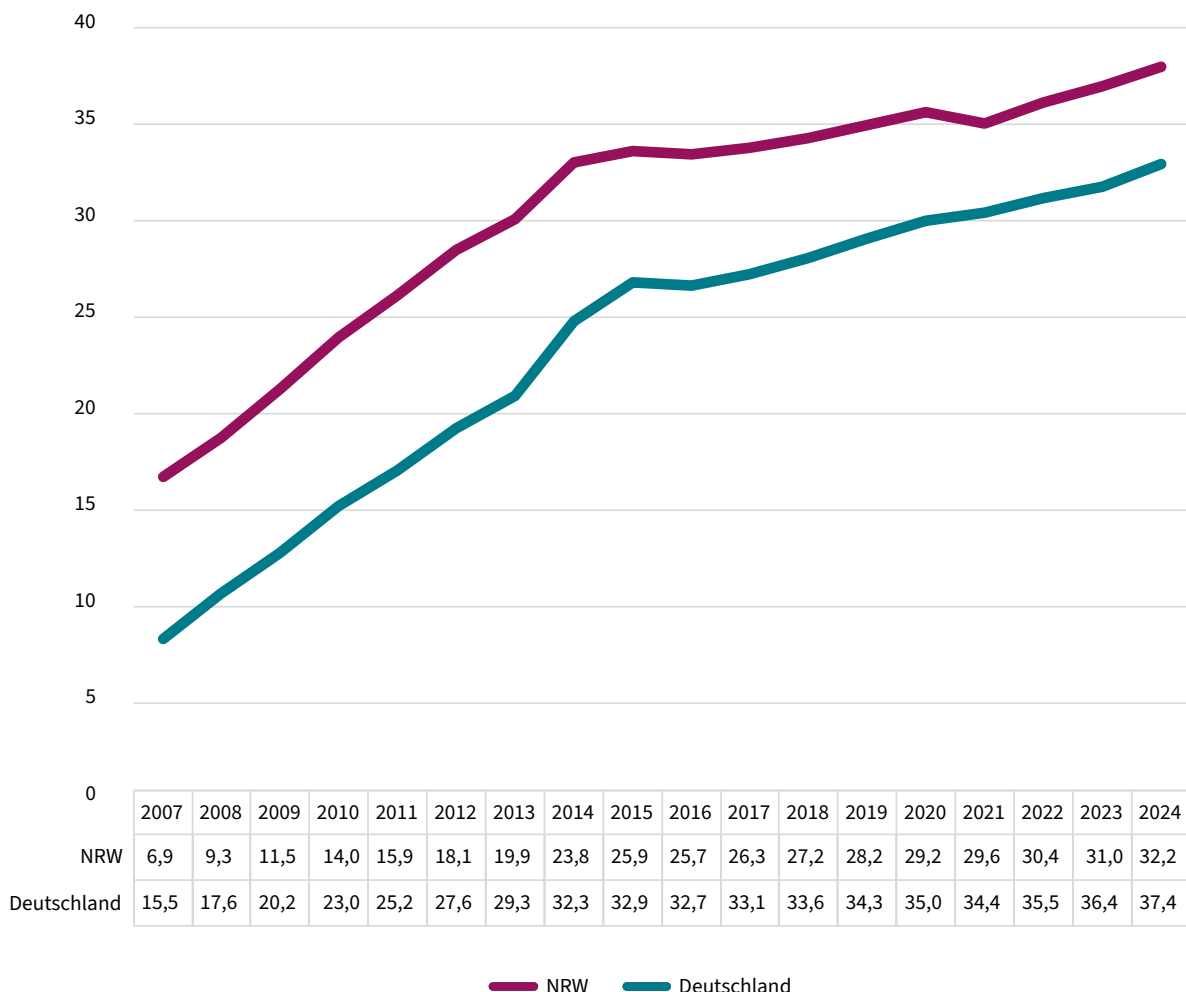
- Die Zahl der Väter in NRW, die Elterngeld beziehen, ist über die letzten Jahre gestiegen. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind jedoch weiterhin groß.
- Frauen leisten immer noch deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Das geht zulasten der Erwerbsarbeit.

Regionale Versorgungsstrukturen für die Kindertagesbetreuung

Angesichts der ungleichen Verteilung von Pflege- und Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern, sind regionale Versorgungsstrukturen zentrale Bestandteile für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Sie entlasten bspw. bei der (früh-) kindlichen Betreuung und fördern die Erwerbstätigkeit von Frauen. Die Betreuungsquote von Kindern ist damit ein wichtiger Indikator für Vereinbarkeitsanforderungen.

Über die letzten 15 Jahre hinweg, ist die Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren in NRW deutlich angestiegen, liegt jedoch seit jeher unterhalb der bundesweiten Betreuungsquote; während im Jahr 2024 bundesweit 37,4 % aller Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen oder Tagespflege betreut werden, liegt die Quote in NRW lediglich bei 32,2 % (**Abbildung 34**).

Abb. 34: **Entwicklung der Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren**
(NRW/ Bund in %)



Quelle: Statistiken und Zensus des Statistisches Bundesamt (Destatis), zitiert nach Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025c), eigene Darstellung.

Im Vergleich der Bundesländer weist NRW eine deutlich niedrige Betreuungsquote auf und liegt damit rund 28 Prozentpunkte unter der Betreuungsquote von Mecklenburg-Vorpommern, wo rund 60 % aller Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen oder Tagespflege betreut werden (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2025h). Diese regionalen Unterschiede zeigen sich auch innerhalb NRW: Die höchste Betreuungsquote erreicht Coesfeld mit 42,4 %, die niedrigste Betreuungsquote liegt hingegen mit 19,1 % in Duisburg vor (**Abbildung 35**).

Im Durchschnitt waren die Kindertageseinrichtungen in NRW an regulären Öffnungstagen zwischen März 2022 und März 2023 ca. 20,5 Tage geschlossen (**Abbildung 36**). Schließtage werden über die Tage ermittelt, in denen eine Einrichtung aufgrund von Ferien, Teamfortbildungen oder Krankheiten geschlossen bleibt (IT.

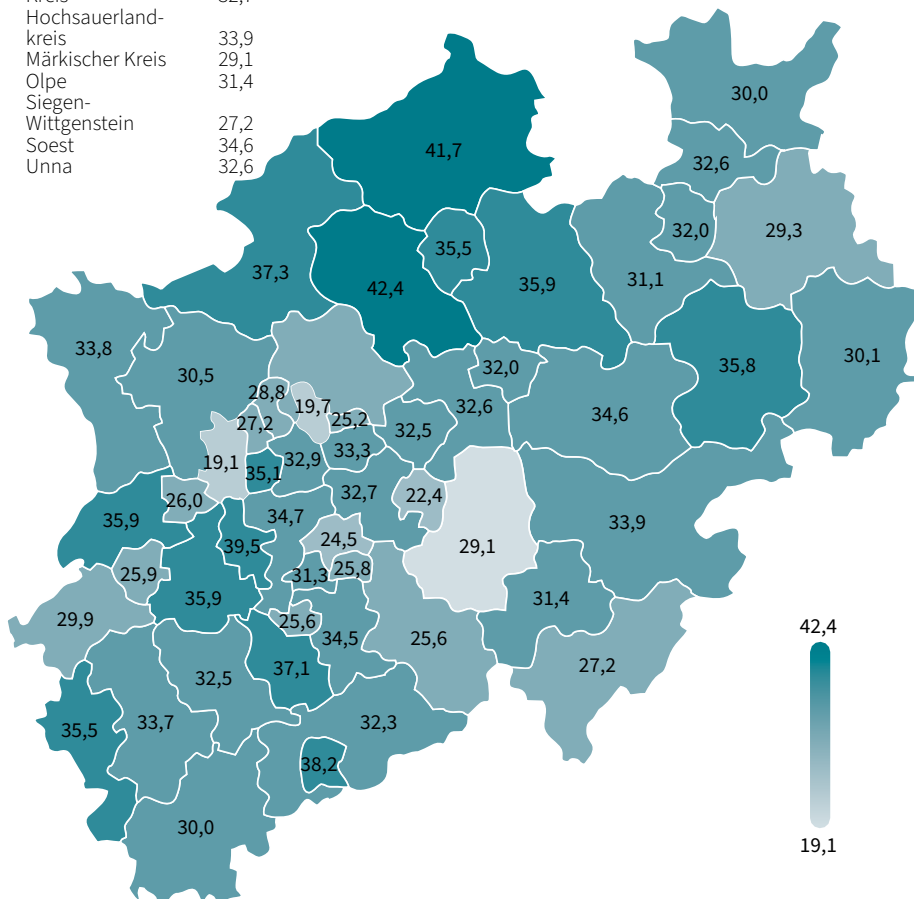
NRW 2025d) und damit ggf. zu einer unsicheren Betreuungssituation für Eltern – insbesondere im Hinblick auf deren Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben – führen kann.

NRW liegt diesbezüglich im Vergleich zu anderen Bundesländern im unteren Mittelfeld; Sachsen hatte mit durchschnittlich 7,5 Schließtagen geringe Ausfälle der Kindertagesbetreuung, wobei Bayern im Vergleich zu NRW im selben Zeitraum durchschnittlich ca. 6 Schließtage mehr aufwies. Unplanbare Schließtage stellen für die individuelle Betreuungssituation eine große Herausforderung dar, insbesondere dann, wenn neben der Familienarbeit noch eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Fehlende Verlässlichkeit in der Betreuungssituation kann in der Arbeitswelt bei fehlender Flexibilität schnell zu fehlender Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden.

Abb. 35: **Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren nach Kreisen und kreisfreien Städten**
in NRW im Jahr 2024 in %

Kreis Betreuungsquote

Düsseldorf	39,5	Dortmund	32,5
Duisburg	19,1	Hagen	22,4
Essen	32,9	Hamm	32,0
Krefeld	26,0	Herne	25,2
Mönchengladbach	25,9	Ennepe-Ruhr-Kreis	32,7
Mülheim an der Ruhr	35,1	Hochsauerland-Kreis	33,9
Oberhausen	27,2	Märkischer Kreis	29,1
Remscheid	25,8	Olpe	31,4
Solingen	31,3	Siegen-Wittgenstein	27,2
Wuppertal	24,5	Soest	34,6
Kleve	33,8	Unna	32,6
Mettmann	34,7		
Rhein-Kreis Neuss	35,9		
Viersen	35,9		
Wesel	30,5		
Bonn	38,2		
Köln	37,1		
Leverkusen	25,6		
Städteregion Aachen	35,5		
Düren	33,7		
Rhein-Erft-Kreis	32,5		
Euskirchen	30,0		
Heinsberg	29,9		
Oberbergischer Kreis	25,6		
Rheinisch-Bergischer Kreis	34,5		
Rhein-Sieg-Kreis	32,3		
Bottrop	26,8		
Gelsenkirchen	19,7		
Münster	35,5		
Borken	37,3		
Coesfeld	42,4		
Recklinghausen	28,6		
Steinfurt	41,7		
Warendorf	35,9		
Bielefeld	32,0		
Gütersloh	31,1		
Herford	32,6		
Höxter	30,1		
Lippe	29,3		
Minden-Lübbecke	30,0		
Paderborn	35,8		
Bochum	33,3		



Quelle: Statistiken und Zensus des Statistisches Bundesamt (Destatis), zitiert nach Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025d), eigene Darstellung.

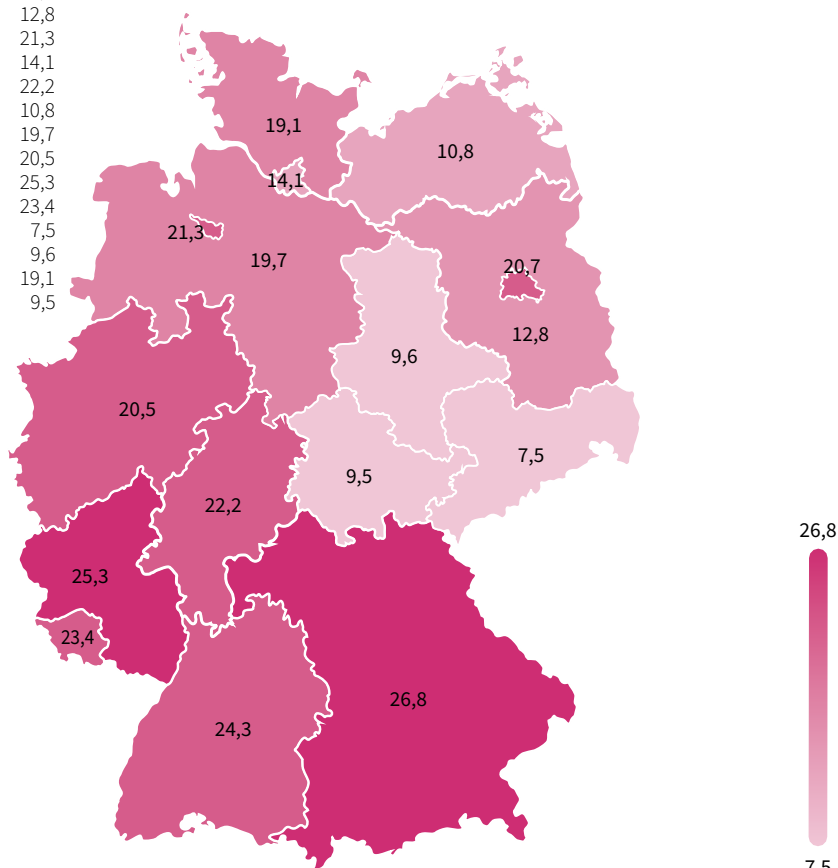
- Nur jedes Dritte Kind unter drei Jahren wird in Kindertageseinrichtungen in NRW betreut. Zudem gibt es starke regionale Schwankungen. Die lokale Verfügbarkeit von U3-Betreuungsplätzen kann Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit der Mütter haben.
- Die hohen durchschnittlichen Schließtage von 20,5 Tagen in NRW weisen darauf hin, dass die Kinderbetreuung wenig verlässlich ist. Schließtage an regulären Öffnungstagen kommen mitunter durch nicht planbare Ereignisse wie Erkrankungen auch durch Überlastung des Betreuungspersonals zustande.

Das Erfordernis, auf diese Ereignisse mit alternativen Betreuungsoptionen zu reagieren, könnte sich auf Vereinbarkeitsanforderungen im Erwerbsleben – insbesondere von jungen Müttern – negativ auswirken.

Abb. 36: **Durchschnittliche Schließtage an regulären Öffnungstagen in Kindertageseinrichtungen**

(ohne Horte) in den Bundesländern vom 02.03.2022 bis zum 1.3.2023 in

Bundesland	Schließtage
Baden-Württemberg	24,3
Bayern	26,8
Berlin	20,7
Brandenburg	12,8
Bremen	21,3
Hamburg	14,1
Hessen	22,2
Mecklenburg-Vorpommern	10,8
Niedersachsen	19,7
Nordrhein-Westfalen	20,5
Rheinland-Pfalz	25,3
Saarland	23,4
Sachsen	7,5
Sachsen-Anhalt	9,6
Schleswig-Holstein	19,1
Thüringen	9,5



Quelle: Statistiken und Zensus des Statistisches Bundesamt (Destatis), zitiert nach Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025d), eigene Darstellung.

Zusammenfassung

Gleichstellung als Schlüssel für einen starken Arbeitsmarkt und eine starke Gesellschaft

Der Arbeitsmarkt in NRW zeigt Fortschritte, doch zentrale Hürden bleiben für Frauen bestehen. Zwar steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern reduziert sich in NRW. Dennoch legen die Zahlen offen: Frauen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt weiterhin erschwert.

46 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW waren 2024 Frauen. Allerdings sinkt die Beschäftigungsquote bei Frauen mit mindestens einem Kind unter drei Jahren im Haushalt, einer Schwerbehinderung oder einem ausländischen Pass drastisch. Im Vergleich zu Männern und insbesondere zu ostdeutschen Bundesländern zeigt sich ein anhaltendes Defizit. Frauen in NRW arbeiten häufiger in Teilzeit oder in Minijobs, oftmals selbst dann, wenn ihre Qualifikationen über dem Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit liegen. Dies verschlechtert nicht nur ihre Entwicklungschancen und Einkommen während des Erwerbslebens, sondern erhöht auch das Risiko finanzieller Unsicherheit im Alter erheblich. Ende 2023 lag der durchschnittliche Rentenzahlbetrag für Frauen bei 1.390 Euro brutto und damit spürbar unter dem Niveau der Männer. Besonders problematisch ist die sogenannte „Minijobfalle“, die den Einstieg in eine existenzsichernde Beschäftigung erschwert. NRW weist hier mit 9,5 % den größten Anteil an geringfügigen Beschäftigungen im Vergleich zu den anderen Bundesländern auf.

Eine weitere Hürde stellt die Einkommensungleichheit dar. Der unbereinigte Gender Pay Gap lag 2024 in NRW bei rund 16 %, der bereinigte bei 6 %. Auffällig ist, dass sich der Verdienstabstand mit steigendem Anforderungsniveau und zunehmendem Alter weiter vergrößert. Zudem ist er in NRW in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit 29 % besonders hoch. Frauen arbeiten trotz häufiger Tarifbindung überproportional im Niedriglohnsektor: Rund 831.000 Frauen waren 2024 in NRW in einer solchen Beschäftigung tätig. Damit steigt das Risiko von Altersarmut und Abhängigkeit erheblich – insbesondere für alleinerziehende Frauen und Frauen mit Migrationsgeschichte.

Auch bei der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Schwerbehinderung, und oder mit Migrations- und Fluchtgeschichte bleiben strukturelle Benachteiligungen bestehen. Trotz steigender Erwerbsbeteiligung verfügen beide mehrfach marginalisierten Gruppen nachweislich über schlechtere Arbeitsmarktchancen – obwohl viele ein hohes Qualifikationsprofil mitbringen. Rund die Hälfte der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Frauen verfügt etwa über eine abgeschlossene Ausbildung oder ein Studium, was ein erhebliches ungenutztes Fachkräftepotenzial darstellt.

Eine zentrale Ursache für den Rückstand von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bleibt die ungleiche Verteilung von Sorge- und Pflegearbeit: Frauen übernehmen hier weiterhin den Großteil der Verantwortung und leisten in NRW rund 66 % der Care-Arbeit. Ohne verlässliche Kinderbetreuungsangebote lässt sich dieser Missstand nicht aufholen. Dass NRW im Schnitt 20,5 Schließtage in Kitas aufweist, zeigt eindrücklich, dass die bestehenden Betreuungsangebote und ihre Verlässlichkeit nicht ausreichen, um echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Gleichzeitig verdeutlicht der Vergleich zu anderen Bundesländern, dass das Beschäftigungspotenzial von Frauen in NRW gerade durch bessere Betreuungsinfrastruktur ausgeschöpft werden könnte.

Zudem bleibt die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsgremien bestehen. Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen stagnierte in NRW zwischen 2016 und 2022 bei 26 % und liegt weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt von 28 %.

Es gilt: Die Beschäftigungszuwächse der letzten Jahre sind maßgeblich auf eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen. Damit dieser Trend anhält und nicht im Stillstand endet, muss Gleichstellungspolitik konsequent als Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik verstanden und umgesetzt werden.

Aus Sicht des DGB NRW ist klar: Eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik ist für NRW unverzichtbar. Die dringendsten Aufgaben liegen in einer deutlichen Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur, familienfreundlichen Arbeitszeiten, dem Abbau von Teilzeit- und Minijobfallen, der verbindlichen Reduzierung des Gender Pay Gaps durch Tarifbindung und Transparenz sowie der gezielten Förderung von Frauen mit Migrationsgeschichte und schwerbehinderten Frauen. Auch die Repräsentanz von Frauen in Führungs- und Mitbestimmungsgremien muss verpflichtend gestärkt werden. Nur wenn Frauen gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilhaben und ihre Qualifikationen voll ausschöpfen können, lassen sich die Fachkräftelücken schließen und Wohlstand nachhaltig sichern.



WAS IST FÜR EINE GUTE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ENTSCHEIDEND?

1. Gleichstellung ist Grundgesetzauftrag.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist fest im Grundgesetz verankert. Sie muss in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen mitgedacht und vorangebracht werden. Gesetzgebung und -umsetzung müssen die Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und im Privatleben schaffen, orientieren sich jedoch nach wie vor an der Lebenswelt von Männern.

2. Wandel als Chance nutzen.

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel – durch Digitalisierung, Klimaschutz, demografische Entwicklungen und neue Arbeitsformen. Dabei müssen Gleichstellungsperspektiven frühzeitig berücksichtigt werden, um neue Benachteiligungen zu vermeiden. Zugleich geht es darum, Frauen in der Arbeitswelt zu stärken und das Erwerbspotenzial von Frauen zu erschließen.

3. Anreize schaffen, statt nur Benachteiligung abzubauen.

Gleichstellungspolitik bedeutet nicht nur, Nachteile zu beseitigen. Sie zielt auch auf aktive Förderung: Sie sorgt für Chancengleichheit im Beruf, unterstützt Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und schafft gute Voraussetzungen für selbstbestimmte Lebenswege. So leistet sie einen Beitrag zu gesellschaftlichem Fortschritt, zu Wohlstand und zu guter Arbeit.

4. Lebenswirklichkeiten anerkennen.

Frauen leben und arbeiten unter sehr unterschiedlichen Bedingungen. Eine moderne Gleichstellungspolitik muss diese Vielfalt berücksichtigen – mit differenzierten Analysen und passenden Maßnahmen. Das gelingt nur gemeinsam: Politik, Gewerkschaften, Unternehmen, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen müssen an einem Strang ziehen.

DESWEGEN FORDERT DER DGB NRW:

ARBEITSMARKT FÜR ALLE:

- Berufswahl und Karrierewege dürfen nicht durch Geschlechterklischees eingeschränkt werden, es braucht im Gegenteil eine geschlechtsneutrale Berufsberatung.
- Frauen müssen ihren fairen Anteil am Arbeitsmarkt erhalten und ihre oft überdurchschnittlichen Qualifikationen besser einbringen können.
- Gleichwertige Arbeit muss gleich entlohnt werden.
- Arbeitsplätze müssen sicher, gesundheitsfördernd und menschenwürdig gestaltet sein! Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in allen Branchen abzubauen.
- Frauen müssen wirtschaftlich unabhängig sein! Frauen dürfen sich ihres Potenzials bewusst sein und nicht von Rollenbildern einschüchtern lassen.
- Frauen müssen durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter, sowie durch ihre Arbeitgeber*innen die Möglichkeit zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erhalten, anstatt in die Minijob-falle zu geraten.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN:

- Arbeitszeiten, die zum Leben passen! Frauen bzw. Menschen mit Fürsorgeverantwortung müssen ihren Arbeitsumfang entsprechend ihrer individuellen Lebensphase anpassen können. Individuelle Arbeitszeitmodelle, wie z. B. die reduzierte Vollzeit, müssen ermöglicht werden.
- Arbeitszeiten müssen familiengerecht sein! Frauen bzw. Menschen mit Fürsorgeverantwortung müssen bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden. Es braucht familienfreundliche Arbeitszeitarangements, wie etwa eine Brückenteilzeit unabhängig der Unternehmensgröße und ein echtes Aufstockungsrecht für Teilzeitbeschäftigte.

INFRASTRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN:

- Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur sind essenziell für Vereinbarkeit! Eltern und Pflegende müssen sich auf bedarfsgerechte Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote verlassen können. Aus diesem Grund braucht es die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganzttag mit verbindlichen, auskömmlichen Standards.
- Kinderbetreuung muss Qualität haben! Ausgebildetes Fachpersonal ist sowohl in den Kernzeiten, als auch in den Randzeiten unerlässlich.
- Die sozialen Berufe müssen mit attraktiven Arbeitsbedingungen aufgewertet werden! Unattraktive Arbeitsbedingungen und erzwungene Teilzeit sowie fehlende gesetzliche Regelungen u. a. zur Qualifikation der eingesetzten Kolleg*innen führen nur zu Frustration.

VEREINBARKEIT:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss gestärkt werden! In den Betrieben und Verwaltungen muss auf Menschen mit Sorgeverantwortung mehr Rücksicht genommen werden. Es braucht ein familienfreundliches Betriebsklima.
- Es braucht Vereinbarkeitslots*innen in den Betrieben und der Verwaltung, um die Arbeitsstätten familienfreundlich zu gestalten und die Arbeitgeber sensibel für individuelle Lebensphasen und Probleme zu machen.
- Die Finanzierung der Kompetenzzentren Frauen und Beruf muss verfestigt werden, um einen stärkeren Fokus auf die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt zu legen
- Tarifverträge fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf! Sie sind ein zentrales Instrument für faire und gerecht entlohnte Arbeitsbedingungen. Die Tarifbindung muss gestärkt und ausgebaut werden.
- Es muss endlich ein wirksames Landestariftreuegesetz verabschiedet werden, damit alle öffentlichen Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen.

GERECHTE VERTEILUNG:

- Die Erwerbs- und Sorgearbeit muss partnerschaftliche aufgeteilt werden! Das heißt vor allem, dass Väter mehr Sorgeverantwortung übernehmen müssen, um Zeitressourcen für die Erwerbstätigkeit der Frau zu schaffen.
- Väter als Familienverantwortliche müssen bei familienfreundlichen Angeboten mehr in den Blick genommen werden.
- Rechtliche und finanzielle Fehlanreize zur unfairen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit müssen überwunden werden. Dazu gehört die Abschaffung von Steuerklasse V und die Reform des Ehegattensplittings.
- Es müssen Anreize zur gleichberechtigten Verteilung von Haus- und Sorgearbeit geschaffen werden, etwa durch die Einführung der zehntägigen bezahlten Freistellung von Vätern und zweiter Elternteile nach der Geburt, die Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld und die Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige.

Gleich?
stellung
Jetzt!
umsetzen

Literatur- und Quellennachweise

Abbildungen

- Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht (NRW, Stichtag 31.12.2024, in %)5
- Abbildung 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Geschlecht (NRW, Stichtag jeweils 30.9.)5
- Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungsquote (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) von Frauen (2017-2023, Deutschland/NRW, in %)6
- Abbildung 4: Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Müttern mit mindestens einem Kind unter drei Jahren (2008-2023, NRW und Deutschland, in %)7
- Abbildung 5: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen mit Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland und der Ukraine (NRW, 2019-2024)9
- Abbildung 6: Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern im Vergleich (NRW, März 2024, in %)10
- Abbildung 7: Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern (NRW, Kernerwerbstätigen insgesamt, 2023, in %)11
- Abbildung 8: Frauen im Alter von 30 bis unter 55 Jahren in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung (Minijobs, Bundesländer, 2023, in %)12
- Abbildung 9: Arbeitslosenquote von Frauen im Bundesländervergleich (2024, in %)14
- Abbildung 10: Arbeitslosenquote von Frauen und Männern in NRW im Zeitverlauf (2008-2024, in %)14
- Abbildung 11: Arbeitslosenzahlen nach Rechtskreisen in NRW (Berichtsstand: Juni 2025)15
- Abbildung 12: Eingliederungsquote von Frauen und Männern im Rechtskreis von SGB II und SGB III (NRW, 2024 in %; Berichtsstand März 2025)16
- Abbildung 13: Unbereinigter Gender Pay Gap im Bundesländervergleich (2024, in %)18
- Abbildung 14: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in NRW im Zeitverlauf, oben in Euro; unten als Prozentzahl, bzw. Gender Pay Gap (2010-2024, in EUR)19
- Abbildung 15: Erklärungsansätze im Rahmen des bereinigten Gender Pay Gap in NRW (2024, in EUR)19
- Abbildung 16: Unbereinigter Lohnabstand nach Berufssektoren und Anforderungsniveau (NRW, 2022,2024, in %)20
- Abbildung 17: Tarifbindung von Frauen (a) und Männern (b) (NRW, 2023, in %)21
- Abbildung 18: Tarifbindung und Bruttostundenlöhne (Median) von Frauen und Männern in NRW (2023, in EUR)22
- Abbildung 19: Sicherung des Lebensunterhalts durch eigene Erwerbstätigkeit nach Geschlecht (NRW, 2008-2023, in %)23
- Abbildung 20: Armutsgefährdungsquoten in NRW nach Geschlecht und Alter (2024, in %)25
- Abbildung 21: Armutsgefährdungsquoten nach Haushaltssituation (NRW,2021-2024, in %)25
- Abbildung 22: Armutsrisikoquote der Bevölkerung mit Migrationserfahrung und Zuzugszeitraum – Landesmedian (NRW, in %)26
- Abbildung 23: Armutsrisikoquoten der Bevölkerung nach Migrationsstatus, Geschlecht und Altersgruppen – Landesmedian (NRW 2023, n %)27
- Abbildung 24: Grundsicherungsquoten von Frauen und Männern in NRW im Zeitvergleich (2008-2023)27
- Abbildung 25: Gender Pension Gap (NRW, Deutschland insgesamt, 2020-2023, in %)29
- Abbildung 26: Einkünfte aus verschiedenen Rentenarten von Personen über 65 Jahren in NRW im Jahr 2022, Angaben pro Kopf in Euro (gerundet)29
- Abbildung 27: Frauenanteile in ausgewählten nicht-akademischen und akademischen Ausbildungsberufen in NRW (in %)31
- Abbildung 28: Berufliche Qualifikation von Frauen und Männern (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, NRW, 2024, in %)31
- Abbildung 29: Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit von Frauen und Männern (SvB, NRW, 2024, in %)33

- Abbildung 30: Frauen in Führungspositionen (oberste Ebene) in der Privatwirtschaft (NRW, 2015-2022, in %).....33
- Abbildung 31: Geschlechtsspezifische Zeitaufwände (in Stunden pro Woche) für (unbezahlte) Arbeit im Jahr 2022 von Personen ab 18 Jahren in NRW.....35
- Abbildung 32: Zeitaufwände (in Stunden pro Tag) für die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren im Jahr 2022 von Vätern und Müttern in NRW (2022).....35
- Abbildung 33: Väteranteil am Elterngeldbezug nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW im Jahr 2024.....36
- Abbildung 34: Entwicklung der Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren (NRW/ Bund; 2007-2024)37
- Abbildung 35: Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW (2024).....38
- Abbildung 36: Durchschnittliche Schließstage an regulären Öffnungstagen in Kindertageseinrichtungen (ohne Horte) in den Bundesländern vom 02.03.2022 bis zum 1.3.2023.....39

Tabellen

- Tabelle 1: Sicherung des Lebensunterhalts durch eigene Erwerbstätigkeit (NRW, Deutschland insgesamt, 2023, 2017, in %)24

Kapitel Erwerbsbeteiligung

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas: Beschäftigungsquote von Frauen im erwerbsfähigen Alter (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung), Berlin. Tabellenanhang. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025a): Digitaler Gleichstellungsatlas: Erwerbstätigenquote von Müttern und Vätern mit mindestens einem im Haushalt lebenden Kind unter drei Jahren, Berlin. Tabellenanhang. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Brücker, H.; Jaschke, P. & Kosyakova, Y. (2025): 10 Jahre Fluchtmigration 2015. Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. IAB-Kurzbericht 17/2025, Nürnberg. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-17.pdf>, letzter Zugriff: 7.9.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2025): Blickpunkt Arbeitsmarkt (April 2025). Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024, Nürnberg. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 7.9.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, Frauen am Arbeitsmarkt in NRW. 4. Quartalsgespräch zur Fachkräfteoffensive 2024, Foliensatz 13.12.2024, Düsseldorf.

DESTATIS (2025): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht, Auswertungen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Online verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

DESTATIS (2025a): 4 % mehr Schutzsuchende im Jahr 2024. Pressemitteilung Nr. 234 vom 30. Juni 2025. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_234_125.html, letzter Zugriff: 7.9.2025.

DESTATIS (2025b): Statistik über Schutzsuchende (Code: 12531-0020). Online verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12531/table/12531-0020>, letzter Zugriff: 7.9.2025.

Integrationsmonitoring der Länder (2025): Indikator „E1a Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren 2011 – 2023 sowie Erwerbstätigenquoten nach Migrationsstatus und Geschlecht“. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus; die Hochrechnung basiert auf den fortgeschriebenen Ergebnissen des Zensus 2011. Online verfügbar unter: <https://www.integrationsmonitoring-laender.de/indikatoren-e-arbeitsmarkt-lebensunterhalt-e1a-erwerbstaetigenquote.html>, letzter Zugriff: 7.9.2025.

Integrationsmonitoring der Länder (2025a): Indikator „E3 Abhängig Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren mit geringfügiger Beschäftigung als einzige bzw. hauptsächliche Tätigkeit 2011 – 2023 nach Migrationsstatus und Geschlecht“. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus; die Hochrechnung basiert auf den fortgeschriebenen Ergebnissen des Zensus 2011. Online verfügbar unter: <https://www.integrationsmonitoring-laender.de/indikatoren-e-arbeitsmarkt-lebensunterhalt-e3-geringfuegige-beschaeftigung.html>, letzter Zugriff: 7.9.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025): NRW: Zahl der Erwerbstätigen auch 2024 mit 9,84 Millionen auf hohem Niveau. Meldung vom 29.01.2025, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-zahl-der-erwerbstaetigen-auch-2024-auf-hohem-niveau>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025a): Eckdatenübersicht. Erwerbstätige und Arbeitsvolumen (insgesamt, 2024), Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://statistik.nrw/wirtschaft-und-umwelt/arbeit/erwerbstaetige-und-arbeitsvolumen>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025b): Eckdatentabelle. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://statistik.nrw/wirtschaft-und-umwelt/arbeit/sozialversicherungspflichtig-beschaeftigte/sozialversicherungspflichtig-besch%C3%A4ftigte>, letzter Zugriff: 7.9.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2024): NRW: 48 400 Zuzüge aus der Ukraine von Januar bis November 2023. Pressemitteilung vom 21.2.2024, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-48-400-zuzuege-aus-der-ukraine-von-januar-bis-november-2023-126057>, letzter Zugriff: 8.9.2025.

Lehmkuhl, D.; Schäfer, V.; Sobieraj, S. & Wawrzonkowski, A. (2024): Statistik der G.I.B. mbH, Bericht Arbeitsmarktreport NRW 2024 – Themenbericht: Situation der Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter: https://gib.nrw.de/wp-content/uploads/2024/12/GIB_AM-Report_TB_Schwerbehinderung_2024_final.pdf, letzter Zugriff: 7.9.2025.

MAGS NRW – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2025): Inklusionsinitiative bringt Menschen mit Behinderung und offene Stellen zusammen, Pressemitteilung 6. Mai 2025, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.mags.nrw/inklusionsinitiative-bringt-menschen-mit-behinderung-und-offene-stellen-zusammen>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Sauer, M. (2024): Expertise. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Migrant*innen. Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung, Essen. Online verfügbar unter: https://www.dokumente.integrationsmonitoring.nrw.de/Stiftung_Zentrum_T%C3%BCrkeistudien_Integrationsforschung_2024_Arbeitsmarktintegration_von_Gefluechteten_und_Migrant_innen.pdf, letzter Zugriff: 7.9.2025.

Kapitel Atypische Beschäftigungen und Erwerbspotenziale

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas, Frauen im Alter von 30 bis unter 55 Jahren in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) Berlin, Tabellenanhang. Originalquelle: Statistik der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (2007 bis 2023). Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 15.7.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, Frauen am Arbeitsmarkt in NRW. 4. Quartalsgespräch zur Fachkräfteoffensive 2024, Foliensatz 13.12.2024, Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2024a): Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, Frauen am Arbeitsmarkt in NRW. 4. Quartalsgespräch zur Fachkräfteoffensive 2024, Foliensatz 13.12.2024, Düsseldorf.

DESTATIS (2025): Atypische Beschäftigung 2024 weiter rückläufig, Pressemitteilung Nr. 203 vom 10. Juni 2025. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_203_13.html, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2024): NRW: Von Zeitarbeit bis Minijob – jede fünfte erwerbstätige Person arbeitete 2023 atypisch, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-von-zeitarbeit-bis-minijob-jede-fuenfte-erwerbstaetige-person-arbeitete-2023-atypisch-127019>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2024a): NRW: Von Zeitarbeit bis Minijob – jede fünfte erwerbstätige Person arbeitete 2023 atypisch, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-von-zeitarbeit-bis-minijob-jede-fuenfte-erwerbstaetige-person-arbeitete-2023-atypisch-127019>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Kapitel Frauenerwerbslosigkeit

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (2024). Tabellenanhang. Arbeitslosigkeit (Arbeitslosenquote) (Länderdaten) (Indikator 3.5), Berlin. Tabellenanhang. Originalquelle: Statistik der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden der Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Frauen am Arbeitsmarkt. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Stand der Daten: Juni 2023. Online abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/frauenama2024_ba193220.pdf, letzter Aufruf 26.8.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2025): Eckwerte Arbeitsmarkt, Soziodemografie (Berichtsstand: Juni 2025). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html?Fachstatistik%3Dalo%26Thema%3DSoziodemografie%26DR_Gebietsstruktur%3Dbl%26Gebiete_Region%3DBundesland%26DR_Region%3D05000000%26DR_Region_bl%3D05000000%26mapHadSelection%3Dtrue, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2025a): Arbeitsmarkt vor Ort. Berichtsjahr 2024. Stand der Daten März 2025. Online abrufbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitik-vor-Ort-Nav.html>, letzter Zugriff: 26.8.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2025b): Methodische Hinweise zum Thema Förderungen. Online abrufbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/FST-Meth-Hinweise/FST-Meth-Hinweise-Nav.html>, letzter Zugriff: 23.6.2025.

Kapitel Gender Pay Gap, Entgelt und Tarifbindung

IAT (2025): Sonderauswertung der Daten der Verdiensterhebung 2023, IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (13.2.2025): NRW: Gender Pay Gap sank im Jahr 2024 auf rund 16 Prozent, Düsseldorf. Online verfügbar unter <https://www.it.nrw/nrw-gender-pay-gap-sank-im-jahr-2024>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (9.2.2024): NRW: 17 Prozent aller Jobs wurden mit weniger als 13,04 Euro entlohnt, Düsseldorf. Online verfügbar unter <https://www.it.nrw/nrw-17-prozent-aller-jobs-wurden-mit-weniger-als-1304-euro-entlohnt-126022>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (17.09.2025): NRW: Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienten 2024 je nach Region bis zu ein Sechstel weniger als Männer, Düsseldorf. Online verfügbar unter <https://www.it.nrw/nrw-vollzeitbeschaeftigte-frauen-verdienten-2024-je-nach-region-bis-zu-ein-sechstel-weniger-als>, letzter Zugriff: 17.9.2025

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen & Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) (2025): Lohnatlas NRW. Lohn(un)gleichheiten sichtbar machen. Online verfügbar unter <https://www.giscloud.nrw.de/arcgis/apps/experiencebuilder/experience/?id=414429ebb-92649599d4996708a56824e>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025a): Gender Gap Arbeitsmarkt und seine Bestandteile nach Bundesländern. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/gender-gap-arbeitsmarkt-nach-bundeslaendern.html>, zuletzt aktualisiert am 06.03.2025, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025b): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html>, letzter Zugriff: 21.8.2025.

Kapitel Existenzsicherung, Armutsgefährdung und Alterssicherung

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Tabellenanhang: Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit (Indikator 3.7), Berlin. Originalquelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025a): Digitaler Gleichstellungsatlas, Grundsicherungsquote von Frauen ab dem Renteneintrittsalter, Berlin. Originalquelle: Statistik der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung 2008 - 2023. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025b): Digitaler Gleichstellungsatlas, Unterschiede in den eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern ab 65 Jahren (Gender Pension Gap), Berlin. Originalquelle: Statistisches Bundesamt; EU-SILC 2021 - 2023. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Frauen am Arbeitsmarkt. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Stand der Daten: Juni 2023. Online verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/frauenama2024_ba193220.pdf, letzter Zugriff: 16.7.2025.

Deutsche Rentenversicherung (2024): Rentenatlas 2024. Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Rentenatlas/2024/rentenatlas-2024-download.html>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

DESTATIS (2025): Gleichstellungsindikatoren, Gender Pension Gap: Definitionen. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/gender-pension-gap-f33.html>, letzter Zugriff: 23.4.2025.

DESTATIS (2024): Migration und Integration, Armutsgefährdungsquote nach Migrationshintergrund und ausgewählten Merkmalen. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-armutsgefaehrung.html>, letzter Zugriff: 10.04.2025.

DESTATIS- Statistische Ämter der Länder und des Bundes (2024a): A.1 Armutsgefährdungsquoten nach soziodemografischen Merkmalen in % gemessen am Landesmedian. Online verfügbar unter: <https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefaehrung-und-soziale-lebensbedingungen/armutsgefaehrung-und-0>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

DESTATIS (o.J.): Einkommen, Konsum und Lebensbedingungen. Armutsgefährdungsquote. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Glossar/armutsgefaehrungsquote.html>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Fendel, T.; Gatskova, K. & Goßner, L. (2025): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen – großes Potenzial und viele Herausforderungen, In: IAB-Forum 25. Juni 2025. Online verfügbar unter: <https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen/>, letzter Zugriff: 24.8.2025.

Integrationsmonitoring der Länder (2025): Indikator „E6b.1: Armutsrisikoquoten der Bevölkerung mit Migrationserfahrung (erste Generation) 2019 bis 2023 nach Zuzugszeitraum – Landesmedian“, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus; die Hochrechnung basiert auf den fortgeschriebenen Ergebnissen des Zensus 2011. Online verfügbar unter: <https://www.integrationsmonitoring-laender.de/indikatoren-e-arbeitsmarkt-lebensunterhalt-e6b-armutsrisikoquote-ii-%E2%80%93-landesmedian.html>, letzter Zugriff: 7.9.2025.

Integrationsmonitoring der Länder (2025a): Indikator E6b Armutsrisikoquoten der Bevölkerung 2011 – 2023 nach Migrationsstatus, Geschlecht und Altersgruppen – Landesmedian. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus; die Hochrechnung basiert auf den fortgeschriebenen Ergebnissen des Zensus 2011. Online verfügbar unter: <https://www.integrationsmonitoring-laender.de/indikatoren-e-arbeitsmarkt-lebensunterhalt-e6b-armutsrisikoquote-ii-%E2%80%93-landesmedian.html>, letzter Zugriff: 7.9.2025.

IntMK - Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder (2025): Achter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder Bericht 2025 Berichtsjahre 2021–2023 und Bund-Länder-Integrationsbarometer 2024. Online verfügbar unter: https://www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/integrationsbericht-2025-korr-4-clean-dnk182d-1745314676_1745315369.pdf, letzter Zugriff: 24.8.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025a): Wer in NRW ist armutsgefährdet? Amtliche Statistik für Nordrhein-Westfalen. Armutsgefährdungsquoten nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen im Jahr 2024. Online verfügbar unter: https://statistik.nrw/service/veroeffentlichungen/themenschwerpunkte/armut/wer-nrw-ist-armutsgefaehrdet#pts_5586, letzter Zugriff: 22.8.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025b): Eckdatentabelle Lebensformen. Online verfügbar unter: <https://statistik.nrw/gesellschaft-und-staat/haushalte-und-familien/familien-und-lebensformen/lebensformen>, letzter Zugriff: 22.8.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025c): NRW: Ende 2024 erhielten 3,7 Prozent mehr Menschen Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-ende-2024-erhielten-mehr-menschen-leistungen-der-grundsicherung-im-alter-und-bei-erwerbsminderung>, letzter Zugriff: 24.8.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025d): NRW: Zahl der Erwerbstätigen auch 2024 mit 9,84 Millionen auf hohem Niveau. Meldung vom 29.01.2025. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-zahl-der-erwerbstaeetigen-auch-2024-auf-hohem-niveau>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2024): Altersarmut in Nordrhein-Westfalen. Sozialberichterstattung NRW. Kurzanalyse 01/2024. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS). Online verfügbar unter: https://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung_nrw/kurzanalysen/Kurzanalyse_2024_01.pdf, letzter Zugriff: 23.6.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2024a): NRW-Renten lagen 2022 bei durchschnittlich 16 300 Euro pro Kopf. Pressemitteilung vom 15.Mai.2024. Landesbetrieb IT.NRW Statistik und Dienstleistungen (Statistisches Landesamt). Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-renten-2022-pro-kopf>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

MKJFGFI - Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (2024): 12. Kommentierte Einwanderungs- und Integrationsstatistik Nordrhein-Westfalen – Kurzbericht. Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) Online verfügbar unter: <https://www.mkjfgfi.nrw/broschuerenservice>, letzter Zugriff: 24.8.2025.

MKJFGFI - Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (2025): Integrationsmonitoring. E Arbeitsmarkt / Lebensunterhalt. Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) Online verfügbar unter: https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/arbeitsmarkt_lebensunterhalt/?page=E1-Erwerbst%C3%A4tigenquote&views=E6-Armutsrisikoquote%2CE6-Armutsrisikoquote-%2824.7.2025%29, letzter Zugriff: 24.8.2025.

Pimminger, I. (2024): Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland? Zur Bedeutung existenzsichernder Beschäftigung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.): Abteilung Frauen, Gleichstellungsund Familienpolitik, Berlin.

Kapitel Bildung, Qualifizierung und Karriere im Lebenslauf

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Digitaler Gleichstellungsatlas, Abgängerinnen und Abgänger Ohne Ersten Schulabschluss (Hauptschulabschluss) aus allgemeinbildenden Schulen. Originalquelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abgangsjahre 2006 bis 2023); Angaben zu Frauen berechnet durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025a): Digitaler Gleichstellungsatlas, Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft in NRW (oberste Ebene), IAB-Betriebspanel, Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

BMBFSFJ - Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025b): Digitaler Gleichstellungsatlas, Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft in NRW (Zweite Ebene). Originalquelle: IAB-Betriebspanel. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, Frauen am Arbeitsmarkt in NRW. 4. Quartalsgespräch zur Fachkräfteoffensive 2024, Foliensatz 13.12.2024, Düsseldorf.

DESTATIS (2025): Hochschulstatistik – Studienanfänger: Bundesländer, Semester, Nationalität, Geschlecht (Code: 21311-0014) im WS 2023/2024 (Stand: 27.5.2025). Online verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21311/table/21311-0014>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

DESTATIS (2024): Qualität der Arbeit. Frauen in Führungspositionen. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>, letzter Zugriff: 16.7.2025.

Hall, A. (2011): Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bonn. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/6649?referrer=dienst/publikationen/de/suche?publication_search_result_voe%255BfreeTextSearch%255D%3DForschungsstand%26publication_search_result_voe%255BentriesPerPage%255D%3D10%26publication_search_result_voe%255Bsorting%255D%3Dnewest_desc, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2024): NRW: Frauenanteil im MINT-Studium steigt auf knapp ein Drittel. Pressemitteilung vom 24. April 2024. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-frauenanteil-im-mint-studium-steigt-auf-knapp-ein-drittel-126262>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025): NRW: Rund 42 % der Schulabgängerinnen erlangten Abitur – bei Schulabgängern waren es rund 33 %. Pressemitteilung vom 9. Juli 2025. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-rund-42-der-schulabgaengerinnen-erlangten-abitur-bei-schulabgaengern-waren-es-rund-33-127583>, letzter Zugriff: 16.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025a): Landesdatenbank NRW: Berufsbildungsstatistik. Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsberreichen (6), Geschlecht und Nationalität -Gemeinden – Jahr zum 31.12.2024 (Code 21211-02i). Online verfügbar unter: <https://www.landesdatenbank.nrw.de/>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025b): Landesdatenbank NRW: Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz. Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung zum 31.12.2024, Online verfügbar unter: <https://www.landesdatenbank.nrw.de/>, letzter Zugriff: 20.7.2025.

Landesregierung NRW (2023): Nachhaltigkeitsindikatoren NRW, Frauen in Führungspositionen in den Betrieben der Privatwirtschaft und in den obersten Landesbehörden. Online verfügbar unter: <https://www.nachhaltigkeitsindikatoren.nrw.de/b/frauen-fuehrungspositionen-den-betrieben-der-privatwirtschaft-und-den-obersten-landesbehoerden>, letzter Zugriff: 16.07.2025.

Kapitel Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Bertelsmann Stiftung (2024): Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2024. Tabellen und Anhang. Schließstage an regulären Öffnungstagen in Kindertageseinrichtungen (ohne Horte) in den Bundesländern vom 02.03.2022 bis zum 01.03.2023. Gütersloh (Tab. 150oh). Online verfügbar unter: https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile/2024/Tabellenanhang_Laendermonitoring_Fruhkindliche_Bildungssysteme_2024.pdf, letzter Zugriff: 19.7.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025a): Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung, Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>, zuletzt aktualisiert am 06.06.2025, letzter Zugriff: 18.7.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025b): Familienleistungen – Elterngeld, Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752>, zuletzt aktualisiert am 18.07.2025, letzter Zugriff: 27.4.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025c): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin. Tabellenanhang. Betreuung von Kindern unter drei Jahren (Länderdaten) (Indikator 4.5). Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 18.7.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025d): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin. Tabellenanhang. Betreuung von Kindern unter drei Jahren (Kreisdaten) (Indikator 4.5). Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 18.7.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025e): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin. Tabellenanhang. Betreuungspersonal in Kindertageseinrichtungen (Länderdaten) (Indikator 4.6). Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas>, letzter Zugriff: 18.7.2025.

Herrmann, J.; Rebaudo, M. & Calahorrano, L. (2022): Daten zur Informellen Pflege. Pflegebedürftige und Pflegende. Hg. v. Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT). Sankt Augustin. Online verfügbar unter: <https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/798f565d-adcb-460c-abc4-539552668be4/content>, letzter Zugriff: 18.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025a): Statistik zum Elterngeld. Väteranteil am Elterngeld - Kreise - Jahr. Düsseldorf (Tabelle 22922-030i). Online verfügbar unter: <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldbnrw/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1745760813870&code=22922#abreadcrumb>, zuletzt aktualisiert am 27.04.2025, letzter Zugriff: 20.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (07.02.2025): Kindertageseinrichtungen in NRW hatten durchschnittlich 20,5 Tage im Jahr geschlossen [Pressemitteilung]. Düsseldorf. Online verfügbar unter <https://www.it.nrw/kindertageseinrichtungen-nrw-hatten-durchschnittlich-205-tage-im-jahr-geschlossen-127154>, letzter Zugriff: 21.08.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (11.12.2024): NRW: Zahl der Pflegebedürftigen 2023 um rund 16 Prozent gestiegen [Pressemitteilung]. Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-zahl-der-pflegebeduerftigen-2023-gestiegen>, letzter Zugriff: 18.7.2025.

IT.NRW - Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (28.2.2024): Equal Care Day in NRW: Frauen gingen 2022 wöchentlich über 9 Stunden länger einer unbezahlten Arbeit nach als Männer [Pressemitteilung]. Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/equal-care-day-nrw-frauen-gingen-2022-woechentlich-ueber-9-stunden-laenger-einer-unbezahlten-arbeit>, letzter Zugriff: 18.7.2025.

Scheuermann, J.-S.; Gräsel, E. & Pendergrass, A. (2024): Pflegebedingte Beendigung der Erwerbstätigkeit pflegender Angehöriger: Identifikation eines Risikoprofils. In: Gesundheitswesen 86 (S 01), 37-S44. DOI: 10.1055/a-2183-6741.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (28.03.2024): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer [Pressemitteilung]. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html, letzter Zugriff: 18.7.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025a): Sozialleistungen - Elterngeld. Zeitreihe: Entwicklung des Väteranteils nach Ländern. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-vaeteranteil.html>, zuletzt aktualisiert am 24.03.2025, letzter Zugriff: 18.7.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025b): Durchschnittliche voraussichtliche Elterngeld-Bezugsdauer: Bundesländer, Jahre, Geschlecht, Art der Inanspruchnahme (Tabelle 22922-0119). Online verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/table/22922-0119>, zuletzt aktualisiert am 21.08.2025, letzter Zugriff: 21.8.2025.

Impressum:

Gleichstellung? Jetzt umsetzen!

**Datenreport zur Gleichstellung von Frauen
auf dem Arbeitsmarkt in NRW**

Autor*innen:

Daten- und Studienteil:
Michaela Evans-Borchers,
Julia Lenzen, Lena Marie Wirth,
Institut Arbeit und Technik (IAT),
Westfälische Hochschule

Handlungsempfehlungen:
Anke Unger, Katharina Sieben,
Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk NRW.

Gestaltung:

Hansen Kommunikation Collier GmbH, Köln

Düsseldorf, Januar 2026



Deutscher
Gewerkschaftsbund

NRW DGB

Gleich?
stellung
Jetzt!
umsetzen

DGB-Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34-38
40210 Düsseldorf

www.nrw.dgb.de

Stark in Arbeit.