



**NRW.BANK**

Wir fördern Ideen

# Anlage zum Lagebericht 2022

# Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

gemäß Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) Stand 5. Juli 2021

Die NRW.BANK berichtet gemäß § 21 ff. EntgTranspG über Maßnahmen – und deren Wirkung – zur Förderung der Gleichstellung und zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Der vorliegende Bericht bezieht sich gemäß § 22 Abs. 1 EntgTranspG auf die Jahre 2017 bis 2021 und wird gemäß § 289 HGB dem Lagebericht 2022 als Anlage beigefügt.

## **Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**

Seit dem 15. Dezember 2016 fällt die NRW.BANK vollumfänglich unter das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW). Das LGG NRW dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes sollen Frauen gefördert werden, um Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die NRW.BANK hat ihren ersten „Frauenförderplan“ bereits im Jahr 2004 erstellt und fortlaufend aktualisiert. Der erste Gleichstellungsplan gemäß § 5 LGG NRW wurde für die Jahre 2019 bis 2023 verabschiedet. Er ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Stellenbesetzung und der Personalentwicklung. Gegenstand des Plans sind Maßnahmen, um die Gesetzesziele zu erfüllen: die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Für den Zeitraum der

Geltungsdauer enthält der Plan konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Die Erreichung der Ziele wird von der Gleichstellungsbeauftragten der NRW.BANK begleitet. Die Evaluation des Gleichstellungsplans erfolgte im Jahr 2021 für die ersten beiden Jahre seiner Laufzeit.

## **– Unterrepräsentanz/Zielquoten**

Bei der Aufstellung des 1. Gleichstellungsplans hat die NRW.BANK vier Vergleichsgruppen identifiziert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und hierfür entsprechend Zielquoten definiert. Diese orientieren sich an den zu erwartenden personellen Entwicklungen, die 2018 für die Jahre 2019 bis 2023 prognostiziert wurden. Bei Festlegung der bankweiten Quoten wurde von einer ungefähr hälftigen Besetzung der frei werdenden Stellen mit Frauen ausgegangen.

Folgende Quoten sollten in den vier Vergleichsgruppen bis Ende 2023 erreicht werden:

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| – Bereichsleitungen       | 25% |
| – Abteilungsleitungen     | 31% |
| – Referats-/Teamleitungen | 38% |
| – Seniorpositionen        | 33% |

## Datenentwicklung 2017 bis 2021

|                                      | 4. Quartal 2017 |             | 4. Quartal 2018 |             | 4. Quartal 2019 |             | 4. Quartal 2020 |             | 4. Quartal 2021 |             |
|--------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
|                                      | absolut         | in %        |
| <b>Frauen gesamt</b>                 | <b>688</b>      | <b>52,2</b> | <b>708</b>      | <b>51,9</b> | <b>723</b>      | <b>51,9</b> | <b>722</b>      | <b>50,8</b> | <b>730</b>      | <b>50,6</b> |
| davon im Tarifbereich                | 516             | 62,7        | 521             | 62,0        | 527             | 62,0        | 525             | 61,4        | 532             | 61,6        |
| davon im außertariflichen Bereich    | 172             | 34,7        | 187             | 35,7        | 196             | 36,2        | 197             | 34,8        | 198             | 34,2        |
| <b>Frauen auf Führungspositionen</b> |                 |             |                 |             |                 |             |                 |             |                 |             |
| Bereichsleitung (BL)                 | 3               | 21,4        | 3               | 17,6        | 3               | 18,8        | 3               | 18,8        | 4               | 23,5        |
| Abteilungsleitung (AL)               | 11              | 21,6        | 14              | 28,0        | 15              | 28,3        | 17              | 32,1        | 17              | 30,4        |
| Referats-/Teamleitung (RL/TL)        | 61              | 34,9        | 65              | 35,9        | 68              | 37,4        | 61              | 34,9        | 58              | 36,5        |
| <b>Frauen auf AT-Positionen</b>      |                 |             |                 |             |                 |             |                 |             |                 |             |
| Seniorpositionen                     | 46              | 33,3        | 49              | 31,8        | 57              | 34,5        | 65              | 34,8        | 68              | 33,7        |
| Einstiegspositionen                  | 73              | 49,7        | 73              | 50,0        | 67              | 45,9        | 67              | 43,8        | 63              | 40,4        |

### Vergütung

Als Förderbank für das Land Nordrhein-Westfalen verfolgt die NRW.BANK ein nachhaltiges Geschäftsmodell und ist ein zukunftsorientierter, öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber, der sozial verantwortlich agiert. Entsprechend müssen auch die Vergütungssysteme langfristig ausgerichtet sein und der dauerhaften Sicherung der Leistungsfähigkeit der NRW.BANK dienen. Vor diesem Hintergrund verzichtet die NRW.BANK vollständig auf variable Vergütungsbestandteile. Die konkrete Ausgestaltung der reinen Fixvergütung unterstützt die auf langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgelegte Personalpolitik, betont die Nachhaltigkeit von Entwicklungen und schafft zielgerichtete Anreize

für die notwendige langfristige Motivation der Mitarbeitenden. Durch eine marktgerechte Vergütung für alle Beschäftigten werden die erforderlichen Qualifikationen zur Erfüllung der bank-spezifischen Anforderungen in der NRW.BANK weiterhin sichergestellt. Die Vergütungssysteme werden durch eine Vielzahl von Sozialleistungen ergänzt, die allen betroffenen Mitarbeitenden angeboten werden, sowie durch ein umfangreiches Angebot an Weiterqualifizierungsmöglichkeiten.

Das Vergütungssystem der NRW.BANK ist geschlechtsneutral ausgerichtet und schließt dadurch eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aus:

- Strukturelle Ungleichheiten bei der Entlohnung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Geschlechter sind über die Stellenbewertungssystematik der NRW.BANK ausgeschlossen: Jede Stelle wird vor ihrer Ausschreibung durch Spezialistinnen bewertet, die organisatorisch und inhaltlich von der Stellenbesetzung unabhängig sind. Die Bewertung selbst basiert unabhängig von der konkreten Stellenbesetzung auf den in der Stellenbeschreibung benannten Aufgaben, Anforderungen und Kompetenzen der jeweiligen Funktion.
- Für Stellen im Tarifbereich sind die Tarifverträge für die öffentlichen Banken maßgeblich. Für außertarifliche Positionen werden anhand von externen Vergütungsvergleichen für alle Funktionen Marktindikationen erstellt, die den Rahmen für Gehaltsentwicklungen definieren. Auswertungen über den Umfang der tatsächlich durchgeführten Gehaltserhöhungen weisen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf.

Wesentliche Voraussetzung für eine vergleichbare Vergütungshöhe ist die Übernahme gleicher beziehungsweise gleichwertiger Aufgaben. Der Fokus der NRW.BANK liegt daher zunächst auf der Schaffung gleicher Voraussetzungen bei personellen Maßnahmen mit Auswahlentscheidungen (Stellenbesetzungen, Beförderungen), bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben und beim Erreichen der Zielpositionen. Hierdurch konnten in den vergangenen Jahren viele frei gewordene und neue höherwertige Stellen mit Frauen besetzt werden. Diese erreichen allerdings zum Teil aufgrund geringerer Erfahrung in ihren neuen Funktionen noch nicht die gleichen Gehaltshöhen wie die langjährig dort eingesetzten männlichen Kollegen. Daraus resultierende Unterschiede sollen ausgeglichen werden, indem Frauen frühzeitig

auf höherwertig bezahlte Positionen in der NRW.BANK entwickelt werden.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die NRW.BANK fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch vielfältige Maßnahmen, insbesondere durch hochflexible Beurlaubungs- (auch Sonderurlaubs-) und Teilzeitleösungen, durch vielseitige und umfassende Unterstützungsangebote bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie durch Informationsveranstaltungen und Vorträge zu familienbezogenen Themen. Im Jahr 2021 gründete die NRW.BANK mit einem externen Kooperationspartner ihr eigenes Väternetzwerk.

Fast alle Stellen werden auch zur Besetzung in Teilzeit angeboten, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird. In den Jahren 2017 bis 2021 arbeiteten im Schnitt 35% aller Beschäftigten in Teilzeit; bei den Männern waren es 18%. Die unkomplizierte Inanspruchnahme mobiler Arbeit erleichtert Mitarbeitenden ebenfalls, Beruf und Familienaufgaben zu vereinbaren.

Das Gesamtangebot der NRW.BANK zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit sehr förderlich. Junge Mütter nehmen überwiegend maximal zwölf Monate Elternzeit und kehren frühzeitig in die Bank auf ihren alten Arbeitsplatz zurück.

Bereits im Jahr 2015 wurde die NRW.BANK für ihre Angebote in diesem Bereich mit dem Siegel vom „audit berufundfamilie“ als

familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. Im Jahr 2021 wurde die NRW.BANK bereits zum zweiten Mal reauditiert.

### **Personalplanungs- und -entwicklungsstrategie**

Die NRW.BANK hat für die Personalarbeit klare strategische Ziele definiert: die Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Hieraus wurden drei Handlungsfelder abgeleitet und in die Personalstrategie der NRW.BANK aufgenommen:

1. Nachwuchs sichern
2. Entwicklung fördern
3. Leistungsfähigkeit erhalten

Nachwuchs sichern bedeutet gezielt für den eigenen Bedarf auszubilden und nach erfolgreichem Abschluss allen Interessierten eine Festanstellung anzubieten. Anschließend wird seitens der NRW.BANK mit individuellen abschlussbezogenen Maßnahmen die berufliche Weiterqualifizierung gefördert.

In den Jahren 2017 bis 2021 haben insgesamt 74 Nachwuchskräfte – davon 26 Frauen – mit ihrer Erstausbildung beziehungsweise einem dualen Studium in der NRW.BANK begonnen: 17 auszubildende Bankkaufleute, 18 Studierende mit dem Ziel des Bachelors of Science und 39 mit dem des Bachelors of Arts.

Zusätzlich haben im gleichen Zeitraum 104 Mitarbeitende, 61 Frauen und 43 Männer, eine von der Bank geförderte abschlussbezogene Qualifikation erworben: 66 Master- beziehungsweise Bachelorabschlüsse sowie 38 Abschlüsse in Spezialausbildungs-

gängen dokumentieren das große Interesse der Beschäftigten, sich berufsbegleitend weiterzubilden.

Bei den klassischen Trainingsmaßnahmen entfielen in den Jahren 2017 bis 2021 im Durchschnitt circa zwei Weiterbildungstage auf die Mitarbeitenden. Kongresse, Infoveranstaltungen, Maßnahmen des Gesundheitsmanagements ebenso wie Coachings und Teambuildingmaßnahmen wurden dabei nicht in die Auswertung einbezogen. Teilnehmende waren jeweils zur Hälfte Frauen und Männer, was auch der Gesamtverteilung der Beschäftigten in der NRW.BANK entspricht.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt und fördert die NRW.BANK die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. So werden über die Gesundheitsplattform „machtfit“ eine Vielzahl von externen Gesundheitsangeboten zur Verfügung gestellt und bezuschusst. Über den betriebsärztlichen Dienst bietet die NRW.BANK eine ärztliche Versorgung an, die weit über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgeht und den Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung gestellt wird. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und unterstützt alle Beschäftigten der NRW.BANK bei Fragen der Ergonomie, der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Durch das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Sozialberatung erhalten Mitarbeitende außerdem vertrauliche Unterstützung im beruflichen, persönlichen und familiären Umfeld. Das vielseitige Speisenangebot in den Betriebsrestaurants ist ein weiterer wichtiger Beitrag, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu unterstützen. Darüber hinaus werden jährlich Sondermaßnahmen initiiert, wie z.B. Impulsvorträge und Aktionen wie der Gesundheitsmonat für die Männer „Movember“ oder die „Mental Health Weeks“.