

Anlage zum Lagebericht 2017

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

gemäß Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 5. Juli 2017

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 § 25 Abs. 3 EntgTranspG auf das Jahr 2016 und wird dem Lagebericht 2017 als Anlage beigefügt.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die NRW.BANK fällt als Anstalt des öffentlichen Rechts unter das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW), das im Dezember 2016 novelliert und deutlich erweitert wurde. Das LGG NRW hat ebenfalls die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Ziel, explizit durch Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Der erste Frauenförderplan der NRW.BANK wurde 2004 erstellt und im Jahr 2010 fortgeschrieben. Am 13. April 2016 wurde der aktuelle, nunmehr „Chancengleichheitsplan der NRW.BANK“ genannte, Plan vom Vorstand beschlossen und anschließend im Intranet der NRW.BANK veröffentlicht. Seine Laufzeit beträgt drei Jahre. Die wesentlichen Handlungsfelder liegen in den Bereichen „Stellenbesetzung“, „Personalentwicklung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Auf diese wird im Folgenden näher eingegangen:

Stellenbesetzung

Verwaltungsrat und Vorstand der NRW.BANK haben bereits in der Zielplanung für die Jahre 2014 bis 2017 auf Basis der erwarteten Fluktuation eine kontinuierliche Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf circa 33% vereinbart (Stand Ende 2013 = 27,2%). In die Zielvereinbarungen der Bereichsleitungen wurde diese Größe ebenfalls aufgenommen. Das Ziel soll erreicht werden, indem dauerhaft mindestens jede zweite Neuernennung einer Führungskraft auf eine Frau entfällt. Zum 31. Dezember 2016 wurde eine Quote von 31,7% bei Frauen in Führungspositionen erreicht.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Besetzung von außertariflichen Spezialistenpositionen mit Frauen. Während im Dezember 2009 29,8% dieser Stellen mit Frauen besetzt waren, erhöhte sich diese Quote bis Dezember 2016 bereits auf 38,6% mit weiter steigender Tendenz.

Personalentwicklung

Die fachliche und persönliche Qualifizierung und Weiterentwicklung der Beschäftigten ist erklärtes Ziel der NRW.BANK. Dies zeigt sich im Rahmen der Nachwuchsförderung durch abschlussbezogene Fortbildungsprogramme ebenso wie in der klassischen Personalentwicklung:

Im Jahr 2016 haben 16 Nachwuchskräfte – davon elf Frauen – eine von der Bank geförderte abschlussbezogene Qualifikation erworben. Sechs Master- und fünf Bachelorabschlüsse sowie fünf andere Abschlüsse dokumentieren das große Interesse der Beschäftigten an diesem berufsbegleitenden Studienangebot der Bank.

Bei den klassischen Trainingsmaßnahmen entfielen 2016 im Durchschnitt circa zwei Weiterbildungstage auf jede/-n Beschäftigte/-n, wobei Kongresse, Infoveranstaltungen, Maßnahmen des Gesundheitsmanagements ebenso wie Coachings und Teambuildingmaßnahmen et cetera nicht in die Auswertung einbezogen wurden. Teilnehmer waren jeweils zur Hälfte Frauen und Männer, was auch der Gesamtverteilung der Beschäftigten in der NRW.BANK entspricht.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die NRW.BANK fördert traditionell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf allen Ebenen, insbesondere durch hochflexible Beurlaubungs- (auch Sonderurlaubs-) und Teilzeillösungen, durch vielfältige und umfassende Unterstützungsangebote bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und durch Informationsveranstaltungen zu familienbezogenen Themen.

Fast alle Stellen werden auch zur Besetzung in Teilzeit angeboten. Ende 2016 machten Teilzeitkräfte 28,8% der Beschäftigten aus, wovon 16,8% Männer waren.

Die Angebote der NRW.BANK zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern den Wiedereinstieg nach einer Babypause erheblich. Entsprechend nehmen Frauen überwiegend maximal zwölf Monate Elternzeit und kehren frühzeitig in die Bank zurück.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

In der NRW.BANK arbeiten seit ihrer Gründung im Jahr 2002 Frauen und Männer annähernd zu gleichen Teilen. In den oben genannten Handlungsfeldern werden auch seit dieser Zeit Maßnahmen ergriffen, um eine echte Chancengleichheit für Frauen und Männer bei ihrer beruflichen Entwicklung und entsprechend bei ihrer Entlohnung zu erreichen. Hier wurden in den vergangenen Jahren deutliche Erfolge erzielt, wenn auch (s. o.) außertarifliche Spezialisten- und Führungspositionen im Jahr 2016 noch überwiegend mit Männern besetzt waren.

In Umsetzung des LGG NRW untersucht und begleitet die Gleichstellungsbeauftragte der NRW.BANK daher insbesondere Entwicklungsmaßnahmen und Stellenbesetzungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, also außertariflich bewertete Spezialisten- und Führungspositionen. Die Quoten sind hier in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (s. o.). Auch für die weitere Entwicklung stehen die Chancen ausgesprochen gut, denn die Gruppe der Spezialisten im Tarifbereich, aus der sich aufgrund des Vorrangs interner vor externen Bewerbern der außertarifliche Bereich maßgeblich speist, bestand bereits Ende 2016 zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern.

Strukturelle Ungleichheiten bei der Entlohnung von Frauen und Männern sind über die Stellenbewertungssystematik der NRW.BANK ausgeschlossen: Jede Stelle wird vor ihrer Ausschreibung durch Spezialisten bewertet, die sowohl organisatorisch als auch inhaltlich von der Stellenbesetzung unabhängig sind. Für Stellen im Tarifbereich sind die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken maßgeblich. Für den außertariflichen Bereich werden anhand von externen Vergütungsvergleichen für jede Funktion Marktindikationen erstellt, die den Rahmen für Gehaltsentwicklungen definieren. Die Bewertungen erfolgen also für alle Funktionen unabhängig von der Besetzung.

Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2016*

	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeitbeschäftigte	381	564	945
Teilzeitbeschäftigte	316	65	381
Gesamt	697	629	1.326

*Ohne Vorstand, Trainees, Auszubildende, Praktikanten sowie Beschäftigte in Elternzeit und ähnlichen Beurlaubungen.

