Die Ministerin



MHKBG Nordrhein-Westfalen • 40190 Düsseldorf

An den Präsidenten des Landtags Nordrhein-Westfalen Herrn André Kuper MdL Platz des Landtags 1 40221 Düsseldorf LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN 17. WAHLPERIODE

VORLAGE 17/5273

A01, A03

8. Juni 2021

Für die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen des Landtags Nordrhein-Westfalen

116. Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am Mittwoch, 9. Juni 2021

45. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen am Donnerstag, 10. Juni 2021

"Gleiches Geld für Mann und Frau – Wie sieht die Situation in Nordrhein-Westfalen aus?"

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

in der Anlage übersende ich Ihnen den o. g. Bericht mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen des Landtags Nordrhein-Westfalen.

Jürgensplatz 1 40219 Düsseldorf (Anfahrt über Hubertusstraße)

Mit freundlichem Gruß

Telefon +49 211 8618-4300 Telefax +49 211 8618-4550 ina.scharrenbach@mhkbg.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel: Rheinbahn Linien 706, 708 und 709 bis Haltestelle Landtag/Kniebrücke

Ina Scharrenbach



Bericht der Landesregierung an den

- Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags Nordrhein-Westfalen für die Sitzung am 9. Juni 2021 und
- Ausschuss für Gleichstellung und Frauen des Landtags Nordrhein-Westfalen für die Sitzung am 10. Juni 2021

Gleiches Geld für Mann und Frau - Wie sieht die Situation in Nordrhein-Westfalen aus?

Nach Pressemitteilung Nummer 106 vom 09. März 2021 vom Statistischen Bundesamt lag der Gender Pay Gap 2020 bei 18 %:

"Frauen haben im Jahr 2020 in Deutschland 18 % weniger verdient als Männer. Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern – der unbereinigte Gender Pay Gap – war damit um einen Prozentpunkt geringer als 2019. Bei diesem Ergebnis ist zu beachten, dass Sondereffekte infolge der Kurzarbeit in der Corona-Krise die Veränderung des unbereinigten Gender Pay Gap beeinflusst haben können.

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day am 10. März 2021 anhand fortgeschriebener Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung (VSE) weiter mitteilt, verdienten Frauen im Jahr 2020 mit durchschnittlich 18,62 Euro brutto in der Stunde 4,16 Euro weniger als Männer (22,78 Euro). 2019 hatte die Differenz 4,28 Euro betragen. Nach wie vor fällt der <u>unbereinigte</u> Gender Pay Gap im Jahr 2020 in Ostdeutschland mit 6 % viel geringer aus als in Westdeutschland (20 %).

Untersuchungen der ursächlichen Faktoren des Gender Pay Gap sind alle vier Jahre auf Basis der Verdienststrukturerhebung möglich. Derzeit liegen Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2018 vor. Da die den Gender Pay Gap beeinflussenden Faktoren nur langfristigen Veränderungsprozessen unterliegen, dürften die Ursachen jedoch auch im Jahr 2020 weitgehend fortbestanden haben.

<u>Demnach sind 71 % des Verdienstunterschieds zwischen Männern und Frauen strukturbedingt erklärbar</u> – also unter anderem darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird und sie seltener Führungspositionen erreichen. Auch arbeiten sie häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs und verdienen deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger. Nach Angaben der Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2019 in Deutschland fast jede zweite erwerbstätige Frau (47 %) im Alter von 20 bis 64 Jahren in Teilzeit tätig. Unter den



Männern betrug dieser Anteil nur 9 %. Der überwiegende Teil der teilzeitarbeitenden Frauen gab als Hauptgrund die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen (31 %) beziehungsweise andere familiäre oder persönliche Verpflichtungen (17 %) an.

<u>Die verbleibenden 29 % des Verdienstunterschieds entsprechen dem bereinigten Gender Pay Gap.</u> Demnach verdienten Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation im Jahr 2018 pro Stunde 6 % weniger als Männer. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Unterschiede geringer ausfielen, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analysen zur Verfügung stünden, vor allem Angaben zu Erwerbsunterbrechungen.

Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Dabei sind zwei Indikatoren mit unterschiedlicher Intention verfügbar: Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht allgemein den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen miteinander. Somit wird auch der Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der beispielsweise durch unterschiedliche Berufe oder Karrierestufen verursacht wird. Dagegen misst der bereinigte Gender Pay Gap den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Strukturbedingte Faktoren sind hier also weitgehend herausgerechnet.

Im Vergleich zum Jahr 2019 sind die Bruttostundenverdienste der Frauen im Jahr 2020 mit + 3,5 % stärker gestiegen als die der Männer (+ 2,3 %). Der stärkere Anstieg der Bruttostundenverdienste der Frauen führt zu einem geringeren Gender Pay Gap. Somit hat sich die Verdienstsituation von Frauen und Männern angenähert.

Allerdings kann Kurzarbeit in der Corona-Krise diese Entwicklung verstärkt oder ihr entgegengewirkt haben. Wenn beispielsweise Männer in einer höher entlohnten Verdienstgruppe in Kurzarbeit gehen, würde der Gender Pay Gap (unter sonst gleichen Bedingungen) sinken, da der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Männer vergleichsweise geringer ausfällt. Eine gleich gerichtete Wirkung auf den Gender Pay Gap wird erzielt, wenn Frauen in niedriger entlohnten Verdienstgruppen in Kurzarbeit gehen. Der Bruttostundenverdienst der Frauen steigt dann.

Die Höhe des Einflusses der verstärkten Kurzarbeit auf den Gender Pay Gap kann aus den vorliegenden Daten nicht quantifiziert werden. Informationen zu Kurzarbeitenden liegen in der Erhebung nicht vor. Kurzarbeitergeld federt die individuellen Einkommensverluste zwar zum Großteil ab, es zählt aber nicht zum Bruttoverdienst und fließt daher nicht in die Berechnung des Gender Pay Gap ein."



Auszug aus den Erläuterungen zur Verdienststrukturerhebung (Quelle: destatis): "In der Verdienststrukturerhebung werden Daten zu Verdiensten erfasst. Sie sind untergliedert nach Wirtschaftszweigen und persönlichen Angaben über die Arbeitnehmer wie Geschlecht, Geburtsjahr, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Beruf und Ausbildungsabschluss. Zudem werden Merkmale über das Beschäftigungsverhältnis erhoben: Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden, Angaben zu Tarifvertrag, Leistungsgruppe, Art der Beschäftigung und den Umfang des Urlaubsanspruchs.

Die Verdienststrukturerhebung ermöglicht damit Aussagen über die Verteilung der Arbeitnehmerverdienste sowie über den Einfluss wichtiger, die individuelle Verdiensthöhe bestimmende Faktoren.

Die Verdienststrukturerhebung ist eine Statistik über Beschäftigungsverhältnisse. Sie umfasst Haupt- und Nebenbeschäftigungen. Selbständige Tätigkeiten werden nicht erfasst. Ferner werden ausschließlich Beschäftigungen erfasst, die über den gesamten Berichtsmonat bestanden und für die im Berichtsmonat eine Lohnzahlung stattfand. Nicht monatsscharf begonnene oder beendete sowie ruhende Beschäftigungsverhältnisse werden folglich nicht erfasst. Der Berichtszeitraum ist für einige Daten das Kalenderjahr und für die meisten Daten ein repräsentativer Monat.

Die Verdienststrukturerhebung ist eine dezentral durchgeführte Statistik. Für die Erhebung, Prüfung und Aufbereitung der Länderergebnisse sind die Statistischen Ämter der Länder zuständig. Aufgabe des Statistischen Bundesamtes ist die methodische Vorbereitung und Weiterentwicklung dieser Statistik sowie die Zusammenführung der Länderergebnisse zu einem Bundesergebnis und dessen Veröffentlichung.

Die Verdienststrukturerhebung wird seit dem Jahr 1951 durchgeführt. Seit dem Berichtsjahr 2006 findet sie regelmäßig alle vier Jahre statt.

Die Verdienststrukturerhebung wurde durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014, das den gesetzlichen Mindestlohn einführte, erweitert, um die Datenlage über gering bezahlte Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland zu verbessern. Die Erweiterung umfasste die Einbeziehung des Wirtschaftsabschnitts Landund Forstwirtschaft, Fischerei und die zusätzliche Abdeckung von Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern. Die Verdienststrukturerhebung bildet fortan alle Branchen der Landwirtschaft, des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs ab (Abschnitte A bis S der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008). Ausgenommen sind lediglich die Wirtschaftsabschnitte Private Haushalte mit Hauspersonal und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.



Die Daten werden bei öffentlichen und privatwirtschaftlichen Arbeitgebern per Online-Fragebogen erhoben. Für die Arbeitgeber besteht laut Verdienststatistikgesetz Auskunftspflicht.

Die Verdienststrukturerhebung ist eine Stichprobenerhebung. Die Stichprobe wird zweistufig gezogen. Auf der 1. Stufe werden maximal 60 000 Betriebe ausgewählt. Für eine hohe Repräsentativität erfolgt die Auswahl der Betriebe geschichtet nach Bundesland, Wirtschaftszweig und Betriebsgrößenklasse. Auf der 2. Stufe werden innerhalb der Betriebe Beschäftigungsverhältnisse per Zufallsverfahren ausgesucht. Für das Berichtsjahr 2018 wurden die Daten von 60 000 Betrieben und 1,0 Millionen Beschäftigungsverhältnissen erfasst und ausgewertet. In den Wirtschaftsabschnitten "Erziehung und Unterricht" und "Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung" wurde zum überwiegenden Teil auf eine Befragung verzichtet und Daten der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes verwendet."

Der im Rahmen eines Kooperationsprojektes des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (auch Finanzierung) mit dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) entwickelte CW-Index soll die Anforderungen und Belastungen im Beruf geschlechtsneutral erfassen. Anforderungen und Belastungen im Beruf werden nach Arbeitsbewertungsverfahren differenziert erfasst, bewertet und in einem Index zusammengefasst. Jeder Beruf erhält einen Punktwert, der anzeigt, wie hoch die Anforderungen und Belastungen zusammengefasst im Durchschnitt sind. Auf diese Weise werden unterschiedliche Berufe in ihren Anforderungsprofilen vergleichbar gemacht.

Dieses Bewertungsverfahren kann gegebenenfalls dazu beitragen, spezifische berufliche Anforderungen vergleichbar zu machen. Allerdings spiegeln sich in der Höhe von Löhnen und Gehältern nicht ausschließlich objektivierbare Anforderungen und Belastungen wider. Die Höhe von Verdiensten wird von vielen weiteren Variablen wie individueller oder kollektiver Verhandlungsmacht, Arbeitsmarktnachfrage bzw. Arbeitskräftemangel oder gesellschaftlichem Ansehen eines Berufes bestimmt, die auch regional unterschiedlich ausgeprägt sein können.

Diese Faktoren haben dazu geführt, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste für vollzeitbeschäftigte Pflege-/Fachkräfte in Krankenhäusern und Heimen in den vergangenen zehn Jahren um rund ein Drittel gestiegen sind. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, verdienten etwa vollzeitbeschäftigte Fachkräfte in Krankenhäusern, wie Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger, im Jahr 2020 brutto 32,9 % mehr als noch 2010. Die Bruttomonatsverdienste von Fachkräften in Altenheimen stiegen im selben Zeitraum im gleichen Umfang (+ 32,8 %), bei Fachkräften in Pflegeheimen fiel der Anstieg mit 38,6 % noch etwas höher aus. In allen drei Gruppen



stiegen die Verdienste in den vergangenen zehn Jahren deutlich stärker an als in der Gesamtwirtschaft (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen) mit 21,2 % (Quelle: Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes "Löhne in der Pflege: Bruttoverdienste von Fachkräften in Krankenhäusern und Heimen 2020 rund ein Drittel höher als 2010" vom 11. Mai 2021).

IT.NRW veröffentlicht seit Inkrafttreten des Verdienststatistikgesetzes zum 1. Januar 2007 regelmäßig eine "Vierteljährliche Verdiensterhebung", die für fast alle Sektoren der Wirtschaft und unter Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten sowie geringfügig Beschäftigten durchschnittliche Verdienste darstellt. Die Politik der Landesregierung richtet sich aber nicht nach vierteljährlichen Berichten aus, sondern verfolgt mit längerfristigen, an den Ursachen ansetzenden Maßnahmen die Reduzierung von Entgeltunterschieden. Hierzu gehören vor allem die Unterstützung des beruflichen Aufstiegs ambitionierter junger Führungsfrauen - zum Beispiel im Rahmen des Mentoringprogramms KIM (Kompetenz im Management) - und die von der Landesregierung gemeinsam mit Kommunen, der örtlichen Wirtschaft und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit entwickelte Initiative "Girls" and Boys" Academies" zur Änderung des Berufswahlverhaltens von Mädchen und Jungen.

Während sich der prozentuale, auf der Grundlage der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne berechnete Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) in den Jahren 2010 (23%) bis 2017 (21 %) kaum verändert hat, hat sich dieser Wert in den letzten vier Jahren kontinuierlich verringert (18 % im Jahr 2020) (Quelle: Pressemitteilung von IT.NRW "Equal Pay Day: Frauen verdienten 2020 in NRW 18 Prozent weniger als Männer" vom 9. März 2021).

Es obliegt den Tarifvertragsparteien bzw. den Unternehmen selbst (unter Berücksichtigung betrieblicher Mitwirkungsrechte) zu beurteilen, welche Möglichkeiten der Arbeitsbewertung heranzuziehen sind. Daher wurden auch im bundesweit geltenden Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) keine entsprechenden Vorgaben festgeschrieben.

Aktuelle Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen sind in den folgenden beiden Tabellen dargestellt.



Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen nach beruflichen Tätigkeiten In Nordrhein-Westfalen (April 2018, Durchschnittswerte = arithmetisches Mittel)							
Berufliche Tätig-	Insgesamt		Frauen		Männer		Verdienst-
keit	Anzahl	Verdienst	Anzahl	Verdienst	Anzahl	Verdienst	differenz
	(1.000)		(1.000)		(1.000)		
Verkaufsberufe	174	3.088	(82)	2.532	(92)	3.583	1.051
Medizinische	260	(4.671)	182	3.642	(78)	/	/
Gesundheitsbe-							
rufe							
Erziehung, sozi-	(146)	3.396	(109)	3.283	/	3.734	451
ale und haus-							
wirtschaftliche							
Berufe, Theolo-							
gie							
Erziehung, Sozi-	(132)	3.432	(101)	3.322	/	3.800	478
alarbeit, Heiler-							
ziehungs-pflege							
Hauswirtschaft	/	(2.822)	/	(2.686)	/	/	/
und Verbrau-							
cherberatung							

Quelle: IT.NRW, Verdienststrukturerhebung 2018

Hinweise:

Berufliche Tätigkeiten entsprechend der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 – teilweise abweichend von den Bezeichnungen in der Fragestellung.

() = Aussagewert ist eingeschränkt, da der Wert Fehler aufweisen kann.

/ = Keine Angabe, da der Zahlenwert nicht sicher genug ist.

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen nach beruflichen Tätigkeiten in Nordrhein-Westfalen (April 2018, Durchschnittswerte = arithmetisches Mittel)							
Berufliche Tätig-	erufliche Tätig- Insgesamt		Fr	auen	M	änner	Verdienst-
keit	Anzahl (1.000)	Verdienst	Anzahl (1.000)	Verdienst	Anzahl (1.000)	Verdienst	differenz
Berufe in Unter- nehmens-führung und -organisation	544	4.793	260	3.701	284	5.792	2.091
Berufe in Finanz- dienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerbera- tung	189	4.736	86	3.893	103	5.436	1.543
Technische For- schungs-, Ent- wicklungs, Kon-	159	5.013	(24)	3.921	135	5.207	1.286



Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen nach beruflichen Tätigkeiten in Nordrhein-Westfalen (April 2018, Durchschnittswerte = arithmetisches Mittel)							
Berufliche Tätig-	Insgesamt		Frauen		Männer		Verdienst-
keit	Anzahl (1.000)	Verdienst	Anzahl (1.000)	Verdienst	Anzahl (1.000)	Verdienst	differenz
struktions-, Pro-							
duktionssteue-							
rungsberufe							
Mathematik-, Bio-	(65)	4.717	(13)	3.916	(52)	4.913	997
logie, Chemie- und							
Physikberufe							
Berufe in Recht	307	4.093	151	3.708	155	4.469	761
und Verwaltung,							
Lehrende und aus-	163	4.857	84	4.635	79	5.093	458
bildende Berufe							
Tourismus, Hotel-	(57)	2.449	(32)	2.334	(25)	2.598	264
und Gaststätten-							
berufe							

Quelle: IT.NRW, Verdienststrukturerhebung 2018

Hinweise:

Berufliche Tätigkeiten entsprechend der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 – teilweise abweichend von den Bezeichnungen in der Fragestellung.

() = Aussagewert ist eingeschränkt, da der Wert Fehler aufweisen kann.