

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

**Die Ministerin**



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An den  
Präsidenten des Landtags  
Nordrhein-Westfalen  
Herrn André Kuper MdL  
Platz des Landtags 1  
40211 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**VORLAGE**  
**18/2652**

A03

12. Juni 2024

Seite 1 von 1

Aktenzeichen  
bei Antwort bitte angeben

Dr. Edgar Voß  
Telefon 0211 837-2370  
Telefax 0211 837-2505  
edgar.voss@mkjfgfi.nrw.de

**Bericht „Einblicke in den Lohnatlas NRW – Lohn(un)gleichheiten  
sichtbar machen“ für den Ausschuss für Gleichstellung und Frauen  
des Landtags Nordrhein-Westfalen**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

beigefügten Bericht „Einblicke in den Lohnatlas NRW – Lohn(un)gleichheiten sichtbar machen“ des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen übersende ich Ihnen mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen des Landtags Nordrhein-Westfalen.

Mit freundlichen Grüßen

Josefine Paul

Dienstgebäude und  
Lieferanschrift:  
Völklinger Straße 4  
40219 Düsseldorf  
Telefon 0211 837-2000  
Telefax 0211 837-2200  
poststelle@mkjfgfi.nrw.de  
www.mkjfgfi.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Rheinbahn Linien  
706, 709 (HST Stadttor)  
707 (HST Wupperstraße)



# **Einblicke in den „Lohnatlas NRW – Lohn(un)gleichheiten sichtbar machen“**

**Bericht des**

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

**für den**

**Ausschuss für Gleichstellung und Frauen des  
Landtags Nordrhein-Westfalen**

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	3
2	Ursachen des Gender Pay Gaps und Handlungsansätze .....	5
3	Erste Ergebnisse des Lohnatlas NRW.....	9
3.1	Land NRW .....	9
3.1.1	Arbeitszeitumfang .....	11
3.1.2	Wirtschaftszweige .....	12
3.1.3	Beruflicher Ausbildungsabschluss.....	13
3.2	Arbeitsmarktregionen .....	14
3.2.1	Berufssektoren.....	15
3.2.2	Beruflicher Ausbildungsabschluss.....	17
4	Fazit und Ausblick .....	21
	Anhang: Frauenanteile an abhängig Beschäftigten 2022 nach Wirtschaftszweigen.....	23

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap 2022 .....	11
Abbildung 2: Unbereinigter Lohnabstand zwischen Frauen und Männern 2022 nach Arbeitszeitumfang.....	12
Abbildung 3: Unbereinigter Lohnabstand zwischen Frauen und Männern 2022 nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008).....	13
Abbildung 4: Unbereinigter Lohnabstand zwischen Frauen und Männern 2022 nach beruflichen Ausbildungsabschlüssen.....	14
Abbildung 5: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach Arbeitsmarktregionen .....	15
Abbildung 6: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach Arbeitsmarktregionen und Berufssektoren .....	16
Abbildung 7: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach ausgewählten Arbeitsmarktregionen und Berufssektoren .....	17
Abbildung 8: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach Arbeitsmarktregionen und beruflichem Ausbildungsabschluss .....	18
Abbildung 9: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach ausgewählten Arbeitsmarktregionen und beruflichem Ausbildungsabschluss.....	19

## 1 Einleitung

Frauen verdienen in Nordrhein-Westfalen durchschnittlich immer noch weitaus weniger als Männer. Die Lohnlücke verringert sich nur in sehr kleinen Schritten und seit drei Jahren ist sogar eine Stagnation zu verzeichnen.<sup>1</sup> Dies wirkt sich für Frauen lebenslang negativ aus: Auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet verdienen Frauen durchschnittlich nur etwas mehr als die Hälfte der Erwerbseinkommen der Männer.<sup>2</sup> Das bedingt auch, dass Frauen im Vergleich zu Männern im Schnitt eine um 49 Prozent geringere eigene Alterssicherungsleistung beziehen<sup>3</sup> und einem höheren Altersarmutsrisiko ausgesetzt sind.

Eine wesentliche Voraussetzung, um dem Ziel „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ näherzukommen, ist die Schaffung von mehr Transparenz über bestehende Lohnungleichheiten. Im „Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen“, der Koalitionsvereinbarung der regierungstragenden Parteien CDU und Bündnis 90/Die Grünen, wurde daher die Erstellung eines Lohnatlas festgeschrieben, der Unterschiede bei der Entlohnung der Geschlechter in den Branchen und Regionen beleuchtet.<sup>4</sup>

Der Lohnatlas wurde vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) in einem Kooperationsprojekt mit dem Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) als Statistisches Landesamt erarbeitet. Zum Equal Pay Day am 6. März 2024 wurde er unter dem Titel **„Lohnatlas NRW – Lohn(un)gleichheiten sichtbar machen“** als digitales, interaktives Dashboard veröffentlicht (Zugang über: <https://url.nrw/Lohnatlas>).

Für Nordrhein-Westfalen und erstmalig auch für die 16 Arbeitsmarktregionen des Landes zeigt der Lohnatlas, wo Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern bestehen und wo es mehr Lohngleichheit gibt. Zur genaueren Betrachtung der Lohnunterschiede ist eine Differenzierung nach verschiedenen beruflichen und persönlichen Merkmalen möglich.

Im Lohnatlas werden Daten zum Lohnabstand zwischen Frauen und Männern dargestellt. Um sowohl eine landesweite als auch eine regionale Darstellung der Lohnabstände zu ermöglichen, vereint der Lohnatlas Daten der Verdiensterhebung IT.NRWs und der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Diese Datengrundlagen schließen auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst ein. Ein gesonderter Einblick in Lohn(un)gleichheiten in der

---

<sup>1</sup> Vgl. IT.NRW: NRW: Wie im Vorjahr verdienten Frauen im Jahr 2023 rund 17 Prozent weniger als Männer, 18.01.2024, URL: <https://www.it.nrw/nrw-wie-im-vorjahr-verdienten-frauen-im-jahr-2023-rund-17-prozent-weniger-als-maenner-125957>, Abruf am 27.02.2024. (Der unbereinigter Gender Pay Gap in NRW betrug in den Jahren 2023, 2022 und 2021 je 17 Prozent.)

<sup>2</sup> Vgl. Bönke, Timm/Glaubitz, Rick/Göbler, Konstantin/Harnack, Astrid/Pape, Astrid/Wetter, Miriam: Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, 2020, S. 4 f.

<sup>3</sup> Vgl. BMAS: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020), S. 103.

<sup>4</sup> Vgl. Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, S. 52.

Privatwirtschaft ist im Lohnatlas über die Betrachtung der verschiedenen Wirtschaftszweige in Nordrhein-Westfalen möglich.

Mit der Erstellung des vorliegenden Berichts wurde der Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) als Statistisches Landesamt im Rahmen des genannten Kooperationsprojekts beauftragt. Der Bericht bietet einen Einblick in den Lohnatlas und stellt einzelne Ergebnisse dar. Ergänzend wird der Gender Pay Gap aus gleichstellungspolitischer Perspektive dargestellt. Zu betonen ist an dieser Stelle, dass mit dem vorliegenden Bericht zwar ein erster Versuch der Einordnung von im Lohnatlas ermittelten Lohnabständen unternommen wird, aber aufgrund komplexer, auch durch regionale Besonderheiten geprägte Wirkungszusammenhänge nicht alle Ergebnisse bereits erklärt werden können.

Kapitel 1, 2 und 4 wurden vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) und Kapitel 3 vom Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) als Statistisches Landesamt verfasst. Kapitel 2 geht auf die Bedeutung des Gender Pay Gaps ein. Dazu werden einige der Einflussfaktoren auf den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern dargestellt. In Kapitel 3 werden ausgewählte Ergebnisse des Lohnatlas für Nordrhein-Westfalen und für die 16 Arbeitsmarktregionen anhand von Grafiken präsentiert und erläutert. Kapitel 4 enthält das Fazit sowie einen Ausblick auf die Weiterentwicklung des Lohnatlas und die Nutzung seiner Ergebnisse.

## 2 Ursachen des Gender Pay Gaps und Handlungsansätze

Beim Gender Pay Gap wird unterschieden zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Wert. Mit dem **unbereinigten Gender Pay Gap** werden allgemein die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern miteinander in Bezug gesetzt, unabhängig von strukturellen Einflussfaktoren wie Beruf und Branche, Beschäftigungsumfang oder Karrierelevel.<sup>5</sup>

Ein großer Teil des Lohnabstands lässt sich aber auf strukturelle Unterschiede in der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern zurückführen. Der Gender Pay Gap gilt daher auch als Gradmesser für Chancengleichheit. Er offenbart, in welchen Bereichen des Erwerbslebens Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bestehen und wo Frauen weiterhin mit Hindernissen und Benachteiligungen konfrontiert werden.<sup>6</sup>

Ausgeprägte Unterschiede in der Erwerbstätigkeit gibt es zunächst bei der Verteilung von Frauen und Männern auf einzelne Berufe und Branchen. Frauen in Nordrhein-Westfalen sind vor allem in kaufmännischen, sozialen und medizinischen Berufen tätig.<sup>7</sup> Hinsichtlich der Verdienste in den sogenannten „frauentypischen“ Berufen zeigen Analysen mit dem „Comparable Worth“-Index<sup>8</sup> Folgendes: In Berufen mit einem besonders hohen Frauenanteil sind die Verdienste trotz jeweils vergleichbarer Anforderungen und Belastungen häufiger unterdurchschnittlich als in Berufen mit besonders hohem Männeranteil.<sup>9</sup> Sicherlich spielen hier Faktoren wie die tendenziell geringere Tarifbindung in vielen „frauentypischen“ Branchen eine Rolle, denn Studien zeigen, dass die Entgeltlücke in tarifgebundenen Unternehmen durchschnittlich kleiner ausfällt als in Unternehmen ohne Tarifvertrag.<sup>10</sup> Wesentliche Voraussetzungen für die Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern sind jedoch auch die Aufwertung „frauentypischer“ Berufe sowie ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Berufen und Branchen.

Letzteres wird dadurch beeinträchtigt, dass die Berufswahl junger Menschen noch stark von geschlechtstypischen Rollenbildern geprägt ist und sich außerdem bei jungen Frauen in besonderem Maße auf ein sehr eingeschränktes Spektrum an Berufen begrenzt: Im

---

<sup>5</sup> Weitergehende Informationen zur Berechnung des unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gaps siehe Kapitel 3.1. Für die Berechnung des unbereinigten Lohnabstandes im Lohnatlas NRW siehe methodische Hinweise: <https://url.nrw/Lohnatlas-Hinweise>.

<sup>6</sup> Vgl. BMFSFJ: Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern – Daten, Ursachen, Maßnahmen, 2020, S. 8.

<sup>7</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen: Frauen am Arbeitsmarkt – Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen, März 2024, S. 8.

<sup>8</sup> Maßstab zum geschlechtsneutralen Vergleich unterschiedlicher Berufe hinsichtlich ihrer Arbeitsanforderungen und Belastungen. Entwickelt von Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah im Forschungsprojekt „Comparable Worth: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

<sup>9</sup> Vgl. Lillemeier, Sarah: Der „Comparable Worth“-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps – Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen, Working Paper Nr. 205 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Oktober 2016, S. 21.

<sup>10</sup> Vgl. Hans-Böckler-Stiftung: Tarif verringert den Lohnrückstand, Böckler Impuls 14/2016.

Ausbildungsjahr 2022/2023 strebten in Nordrhein-Westfalen 52,5 Prozent der Bewerberinnen einen Ausbildungsplatz in den Top 10 der weiblichen Hauptberufswünsche an. Bei den männlichen Bewerbern waren dies – bezogen auf die TOP 10-Berufswünsche der jungen Männer – lediglich 38,7 Prozent.<sup>11</sup>

Eine Berufsorientierung, die jungen Menschen die Möglichkeit eröffnet, ihren Fähigkeiten und Interessen frei von Geschlechterklischees nachzugehen, ist daher ein entscheidender Aspekt. Neben der Tätigkeit in unterschiedlich gut bezahlten Berufen und Branchen ist ein bedeutender Einflussfaktor auf den Gender Pay Gap, dass Frauen sehr viel häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. In Nordrhein-Westfalen sind 78,6 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten Frauen.<sup>12</sup> Das hängt auch damit zusammen, dass Frauen im Durchschnitt mehr Zeit für unbezahlte Care Arbeit aufbringen als Männer und dafür mitunter ihre Erwerbstätigkeit einschränken: Laut aktueller Zeitverwendungserhebung (ZVE) des Statistischen Bundesamts (Destatis) haben Frauen in Deutschland im Jahr 2022 pro Woche im Schnitt rund 9 Stunden mehr Zeit für Haushaltstätigkeiten, Betreuung von Kindern und Angehörigen sowie ehrenamtliche Aufgaben aufgebracht als Männer.<sup>13</sup> Dass eine Beschäftigung in Teilzeit ein geringeres Einkommen bedingt, resultiert dabei nicht nur aus der reduzierten Wochenarbeitszeit, sondern auch aus durchschnittlich niedrigeren Stundenlöhnen für Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten.<sup>14</sup> Ein wesentlicher Einflussfaktor ist hier offenbar der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit sehr geringen Wochenarbeitsstunden. Laut einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung finden sich „die niedrigsten Teilzeit-Löhne [...] bei Stellen mit Wochenarbeitszeiten bis 14 Stunden - oft Minijobs“.<sup>15</sup> Ein weiterer Erklärungsversuch könnte der geringe Anteil von im Durchschnitt meist besser bezahlten Führungskräften in Teilzeit sein. So arbeiteten in Deutschland im Jahr 2023 nur rund 13 Prozent aller Führungskräfte in Teilzeit.<sup>16</sup>

Die gerechtere Aufteilung von Care Arbeit in Familie und Partnerschaft ist ein Grundbaustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Aber auch eine Personalpolitik in Unternehmen, die verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege schafft, kann dazu beitragen, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit weniger stark einschränken müssen.

---

<sup>11</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen: Frauen am Arbeitsmarkt – Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen, März 2024, S. 25.

<sup>12</sup> Vgl. Lohnatlas NRW: <https://url.nrw/Lohnatlas>. Es handelt sich um Teilzeitbeschäftigte in abhängiger Beschäftigung (inklusive Beamtinnen und Beamte). Datenbasis ist die Verdiensterhebung 2022.

<sup>13</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer, 28.02.2024, URL:

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24\\_073\\_63991.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html), Abruf am 02.04.2024.

<sup>14</sup> Vgl. Gallego Granados, Patricia/Olthaus, Rebecca/Wrohlich, Katharina: Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW Berlin), DIW Wochenbericht 46/2019, S. 847.

<sup>15</sup> Hans-Böckler-Stiftung, Böckler Impuls: Weniger Stunden, weniger Stundenlohn, Ausgabe 02/2011.

<sup>16</sup> Vgl. Hammermann/Andrea: Führung in Teilzeit, Kurzbericht Institut der Deutschen Wirtschaft 94/2023, S. 1.



Ein weiterer für den Gender Pay Gap relevanter struktureller Faktor soll aufgrund seiner erheblichen Wirkung auf den Verdienstabstand aufgegriffen werden: Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Der Anteil von Frauen an den Führungskräften in der nordrhein-westfälischen Privatwirtschaft lag im Jahr 2022 bei lediglich 26,0 Prozent, eine leichte Verbesserung im Vergleich zum Jahr 2012 (24,7 Prozent).<sup>17</sup> Auf den Gender Pay Gap wirkt sich dieser geringe Anteil weiblicher Führungskräfte verstärkend aus, denn Führungspositionen sind wie oben beschrieben überwiegend mit einer besseren Vergütung verbunden. In diesem Zusammenhang kann auch eine größere Nutzung von Modellen wie „Führen in Teilzeit“ helfen, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verringern.

Wie in Kapitel 1 hervorgehoben hat die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern lebenslang negative Folgen für Frauen. Daher gilt es, den vielfältigen Ursachen für den Lohnabstand passende Maßnahmen entgegenzusetzen, die im Ergebnis zu mehr Entgeltgleichheit beitragen.

Die landesgeförderten Projekte Kompetenzzentren Frau und Beruf sollen hier als Handlungsansatz beispielhaft genannt werden. Sie unterstützen kleine und mittlere Unternehmen in den Regionen Nordrhein-Westfalens dabei, eine frauen- und familienfördernde Personalpolitik zu etablieren. Dabei decken sie eine Bandbreite von Themen ab: Zum Angebotsportfolio der Kompetenzzentren Frau und Beruf zählen Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte, zur Entwicklungs- und Karriereförderung für Frauen in Führungspositionen und in frauenuntypischen Berufen, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege und zur Förderung von Gründerinnen. Die Angebote werden mit den Verantwortlichen vor Ort entwickelt und umgesetzt.

An dieser Stelle ist es wichtig hervorzuheben, dass die Beschäftigung mit dem Thema Entgeltgleichheit auch im Interesse der Unternehmen liegt, die das weibliche Fachkräftepotential besser erschließen möchten. Unternehmen, die Lohngerechtigkeit in ihrer Unternehmenskultur verankern, stärken die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und steigern ihre Attraktivität für potentielle Bewerberinnen und Bewerber. Das ist – insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels – ein bedeutender Wettbewerbsvorteil.

Die in diesem Kapitel beschriebenen strukturellen Unterschiede in der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern, die in den unbereinigten Gender Pay Gap einfließen, werden beim **bereinigten Gender Pay Gap** herausgerechnet. Übrig bleibt der sogenannte unerklärte Teil des Gender Pay Gaps, der dementsprechend kleiner ausfällt als der unbereinigte Wert. Der bereinigte Gender Pay Gap ist jedoch nicht gleichzusetzen mit Diskriminierung; das Statistische Bundesamt spricht stattdessen von einer "Obergrenze" für

---

<sup>17</sup> Vgl. Nachhaltigkeitsindikatoren NRW: 5.1.b Frauen in Führungspositionen in den Betrieben der Privatwirtschaft und in den obersten Landesbehörden, URL: <https://www.nachhaltigkeitsindikatoren.nrw.de/b/frauen-fuehrungspositionen-den-betrieben-der-privatwirtschaft-und-den-obersten-landesbehoerden>, Abruf am 02.04.2024.

Verdienstdiskriminierung. Denn nicht über alle lohnrelevanten Einflussfaktoren sind Informationen vorhanden. So fehlen beispielsweise Angaben zu Erwerbsunterbrechungen wie Elternzeiten.<sup>18</sup>

Der unbereinigte Gender Pay Gap erlaubt die genauere Betrachtung struktureller Faktoren und ermöglicht so einen umfassenden Blick auf die Chancengleichheit im Erwerbsleben. Der Blick auf den bereinigten Gender Pay Gap ist jedoch dann sinnvoll, wenn es um die Frage geht, warum es trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit und unter vergleichbaren Rahmenbedingungen noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt.

Im Lohnatlas NRW wird der unbereinigte Lohnabstand zwischen Frauen und Männern auf Landes- und regionaler Ebene für alle betrachteten beruflichen und persönlichen Merkmale dargestellt. Im Rahmen einer einführenden Darstellung und Erläuterung, die im vorliegenden Bericht in Kapitel 3.1 zu finden ist, wird im Lohnatlas NRW auch der bereinigte Gender Pay Gap auf Landesebene anschaulich beschrieben.

---

<sup>18</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html>, Abruf am 02.04.2024.

### 3 Erste Ergebnisse des Lohnatlas NRW

Der Lohnatlas NRW<sup>19</sup> zeigt die Lohnabstände zwischen Frauen und Männern für das Land NRW und seine Regionen und erlaubt eine differenzierte Betrachtung nach beruflichen und persönlichen Merkmalen. Die Lohnabstände bezogen auf die einzelnen Merkmale werden dabei ausschließlich zwischen Frauen und Männern berechnet, da eine Betrachtung von Lohnabständen zwischen der Geschlechtervielfalt aktuell aus methodischen Gründen nicht möglich ist. Informationen zu Personen, die nicht den beiden Geschlechtern „männlich“ oder „weiblich“ entsprechen, sondern den Kategorien „divers“ oder „ohne Angabe“ nach § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) zuzuordnen sind, werden analog zum Vorgehen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder per Zufallsprinzip auf die Geschlechter männlich und weiblich aufgeteilt.<sup>20</sup>

In diesem Kapitel werden erste ausgewählte Ergebnisse als Einblick dargestellt.<sup>21</sup> Die Ergebnisse werden dabei zunächst auf Landesebene beleuchtet, bevor anschließend die Betrachtung der regionalen Ergebnisse erfolgt. Die regionale Ebene umfasst aktuell die 16 Arbeitsmarktregionen in NRW.

#### 3.1 Land NRW

Wie in Kapitel 2 beschrieben, wird bei der Betrachtung von Lohnabständen zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Der unbereinigte Gender Pay Gap wird europaweit nach einheitlichen methodischen Vorgaben berechnet und stellt die Differenz zwischen dem Verdienst von Frauen und Männern dar, gemessen am Verdienst der Männer, ohne Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren wie Unterschiede in beruflichen und persönlichen Merkmalen. Er gilt als zentraler Maßstab für internationale Vergleiche der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede.

Beim bereinigten Gender Pay Gap werden hingegen zusätzliche Faktoren herausgerechnet, die die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern erklären könnten, wie z. B. der berufliche Ausbildungsabschluss, die Arbeitszeit oder das Berufsfeld. Im Gegensatz zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gaps gibt es für die Ermittlung des bereinigten Gender Pay Gaps keine verbindliche, einheitliche Festlegung. Die Angaben zur Höhe des bereinigten Gender Pay Gaps variieren daher je nach verwendeter Datenquelle, Art und Anzahl der berücksichtigten Einflussfaktoren sowie der angewandten Untersuchungsmethode.

Im Lohnatlas basieren die Ergebnisse auf Landesebene auf der Verdiensterhebung (April 2022), die monatlich Daten über Betriebe und deren Beschäftigte erhebt. Die

---

<sup>19</sup> Zugang über <https://url.nrw/Lohnatlas>

<sup>20</sup> Siehe methodische Hinweise: <https://url.nrw/Lohnatlas-Hinweise>

<sup>21</sup> Die Inhalte des dritten Kapitels wurden von IT.NRW als Statistisches Landesamt erstellt. Für die übrigen Inhalte ist IT.NRW nicht verantwortlich.

Verdiensterhebung ermöglicht damit nicht nur Aussagen über die Verdiensthöhe, sondern auch über die Verteilung der Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie über den Einfluss wichtiger Faktoren, die die individuelle Verdiensthöhe bestimmen.<sup>22</sup> Für die Berechnung der Lohnabstände der betrachteten Merkmale wurden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste ohne Sonderzahlungen aller abhängig Beschäftigten einschließlich Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte verwendet.

Beim Lohnatlas NRW wurde auch der unbereinigte und der bereinigte Gender Pay Gap nach EU-Definition dargestellt (nach Berechnungsmethode des Statistischen Bundesamts), um eine internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten. EU-Definition bedeutet dabei einen Ausschluss der beiden Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (WZ A) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (WZ O) sowie einen Ausschluss von Beschäftigten in Kleinstbetrieben, also Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten.

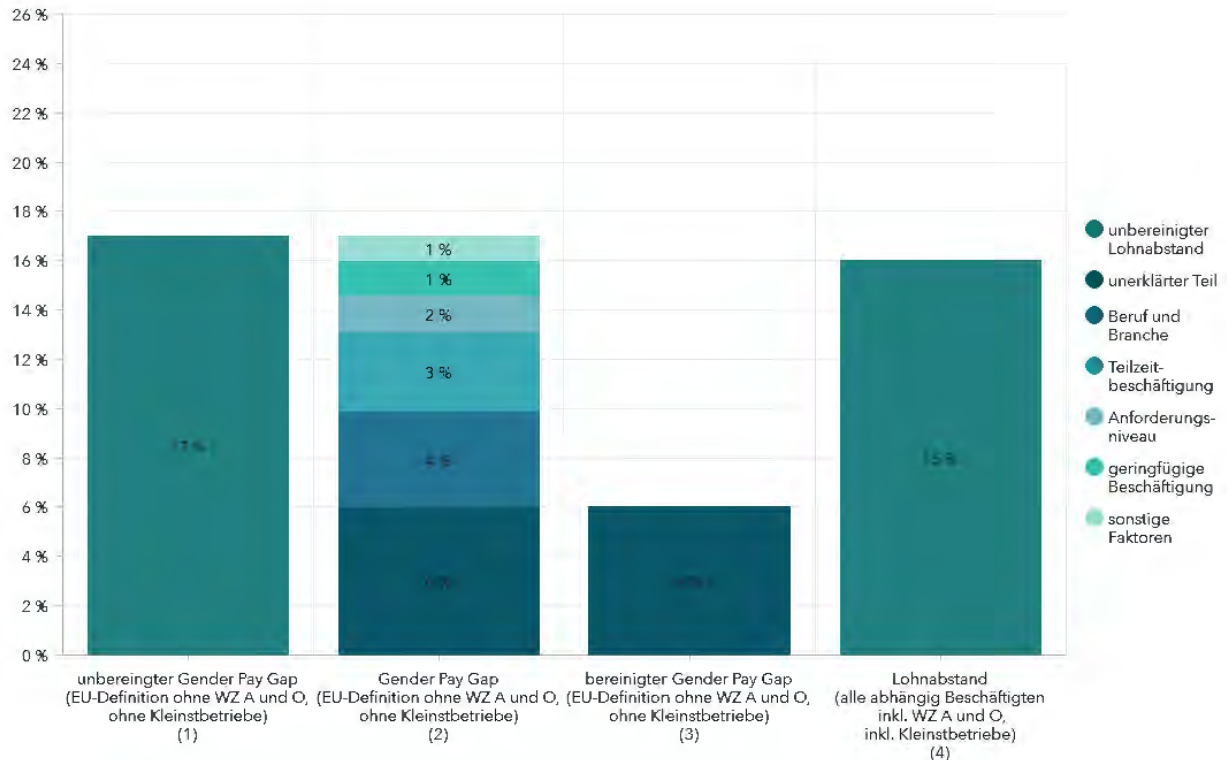
Abbildung 1 zeigt zunächst, dass der unbereinigte Gender Pay Gap nach EU-Definition (Säule 1) im Jahr 2022 bei 17 Prozent lag. Dies bedeutet, dass der Verdienst von Frauen im Durchschnitt 17 Prozent geringer war als der Verdienst von Männern, gemessen am Verdienst der Männer. Werden Unterschiede in beruflichen und persönlichen Merkmalen berücksichtigt (Säule 2), zeigt sich, dass ein großer Teil des Gender Pay Gaps durch diese Unterschiede zu erklären ist. So waren z. B. 4 der 17 Prozent darauf zurückzuführen, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen und Branchen arbeiteten, die mit einem unterschiedlich hohen Verdienst verknüpft waren. Wird der Lohnabstand um die beobachtbaren Unterschiede in beruflichen und persönlichen Merkmalen zwischen Frauen und Männern bereinigt, verbleibt ein restlicher (bereinigter) Gender Pay Gap von 6 Prozent (Säule 3).

Da für die im Lohnatlas NRW auf Landesebene betrachteten Merkmale kein Ausschluss der Wirtschaftszweige A und O sowie der Kleinstbetriebe erfolgt ist, um ein umfassendes Bild der abhängig Beschäftigten zu ermöglichen, zeigt Säule 4 zum Vergleich den unbereinigten Gender Pay Gap unter Berücksichtigung aller abhängig Beschäftigten (für 2022). Mit 16 Prozent wich dieser nur minimal von dem berechneten Ergebnis nach EU-Definition ab.

---

<sup>22</sup> Eine ausführliche Darstellung der Datenquelle einschließlich berücksichtigter und unberücksichtigter Personengruppen findet sich in den Hinweisen zum Lohnatlas NRW (<https://url.nrw/Lohnatlas-Hinweise>). Die Verdiensterhebung dient auch als Datengrundlage für die berechneten Frauenanteile bei den betrachteten Merkmalen.

Abbildung 1: Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap 2022



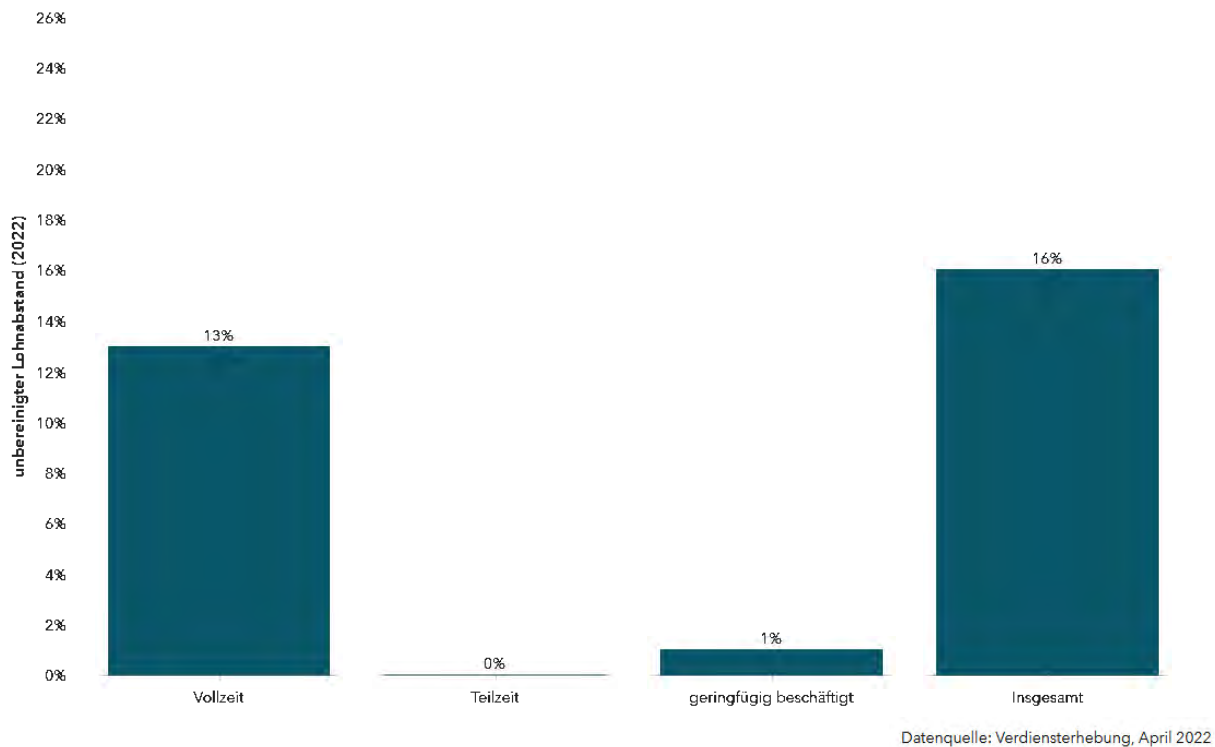
Datenquelle: Verdiensterhebung, April 2022

Die Möglichkeit zur Betrachtung einzelner persönlicher und beruflicher Merkmale sowie der zugehörigen unbereinigten Lohnabstände in den verschiedenen Kategorien erlaubt darüber hinaus differenzierte Einblicke in die Lohnabstände zwischen Frauen und Männern. Nachfolgend werden beispielhaft Ergebnisse zu drei Merkmalen auf Landesebene dargestellt. Ergebnisse zu weiteren Merkmalen sind über das Dashboard „Lohnatlas NRW“ abrufbar.

### 3.1.1 Arbeitszeitumfang

Der Arbeitszeitumfang ist ein wesentlicher Faktor bei der Betrachtung von Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern (siehe auch Kapitel 2). So waren mit einem Anteil von 78,6 Prozent die meisten Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2022 Frauen. Bei ausschließlicher Betrachtung von Vollzeitbeschäftigten lag der unbereinigte Lohnabstand bei 13 Prozent (Abbildung 2). Demgegenüber zeigt sich, dass bei Teilzeitbeschäftigten kein Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern vorlag. Der unbereinigte Lohnabstand in der Gruppe der geringfügig Beschäftigten lag bei einem Prozent. Der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern ohne Differenzierung des Arbeitszeitumfangs (Säule „Insgesamt“) war höher als der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern, wenn nur Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte betrachtet werden. Dies liegt daran, dass der durchschnittliche Stundenlohn für Vollzeitbeschäftigte in der Regel höher ist als der Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte und Frauen häufiger eine Teilzeitbeschäftigung und Männer häufiger eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.

Abbildung 2: Unbereinigter Lohnabstand zwischen Frauen und Männern 2022 nach Arbeitszeitumfang



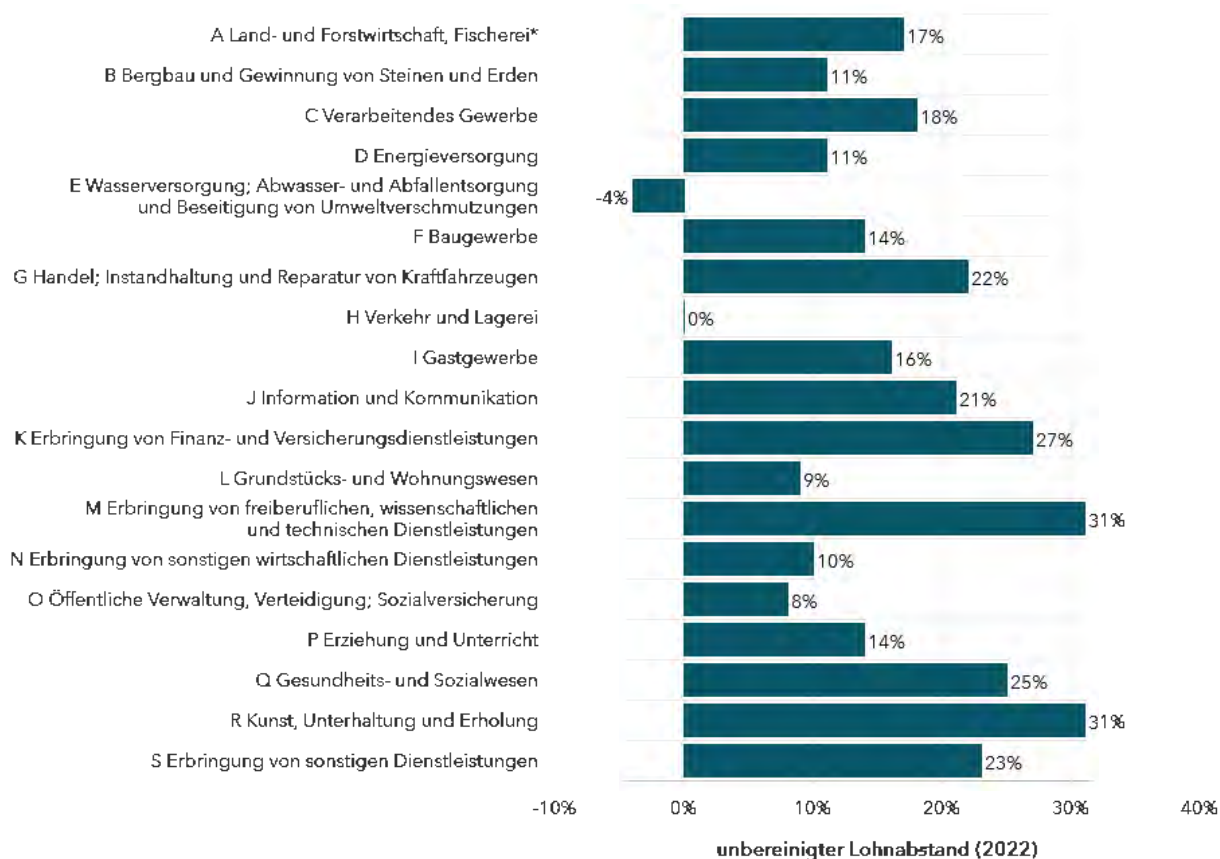
### 3.1.2 Wirtschaftszweige

Bei der Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps zeigt sich, dass ein großer Teil des Lohnabstands zwischen Frauen und Männern auf Unterschiede in den Berufen und Branchen zurückzuführen ist. Über die Darstellung der unbereinigten Lohnabstände nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) werden Verdienstunterschiede zwischen Branchen sichtbar.

In nahezu allen Wirtschaftszweigen lag 2022 der Verdienst der Männer über dem der Frauen. Die größten unbereinigten Lohnabstände waren mit jeweils 31 Prozent in den Wirtschaftszweigen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (WZ M) und „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ (WZ R) zu verzeichnen (Abbildung 3). Ausnahmen stellen die Wirtschaftszweige „Verkehr und Lagerei“ (WZ H) mit null Prozent und „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ (WZ E) mit –4 Prozent dar. Letzterer war somit der einzige Wirtschaftszweig, bei dem Frauen durchschnittlich mehr verdienten als Männer. Gleichzeitig wies dieser Wirtschaftszweig den geringsten Anteil an weiblichen Beschäftigten auf (18,9 Prozent), der Frauenanteil im Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ (WZ H) war mit 22,4 Prozent geringfügig höher.<sup>23</sup> Der Wirtschaftszweig mit dem höchsten Frauenanteil war der Wirtschaftszweig „Gesundheits- und Sozialwesen“ (WZ Q, Frauenanteil 78,5 Prozent). Der unbereinigte Lohnabstand lag hier bei 25 Prozent.

<sup>23</sup> Eine Übersicht der Frauenanteile an abhängig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) basierend auf der Verdiensterhebung (April 2022) findet sich im Anhang. Für die Wirtschaftszweige A, E, H und L ist der Aussagewert eingeschränkt, da die Zahlenwerte statistisch relativ unsicher sind.

Abbildung 3: Unbereinigter Lohnabstand zwischen Frauen und Männern 2022 nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)



Datenquelle: Verdiensterhebung, April 2022

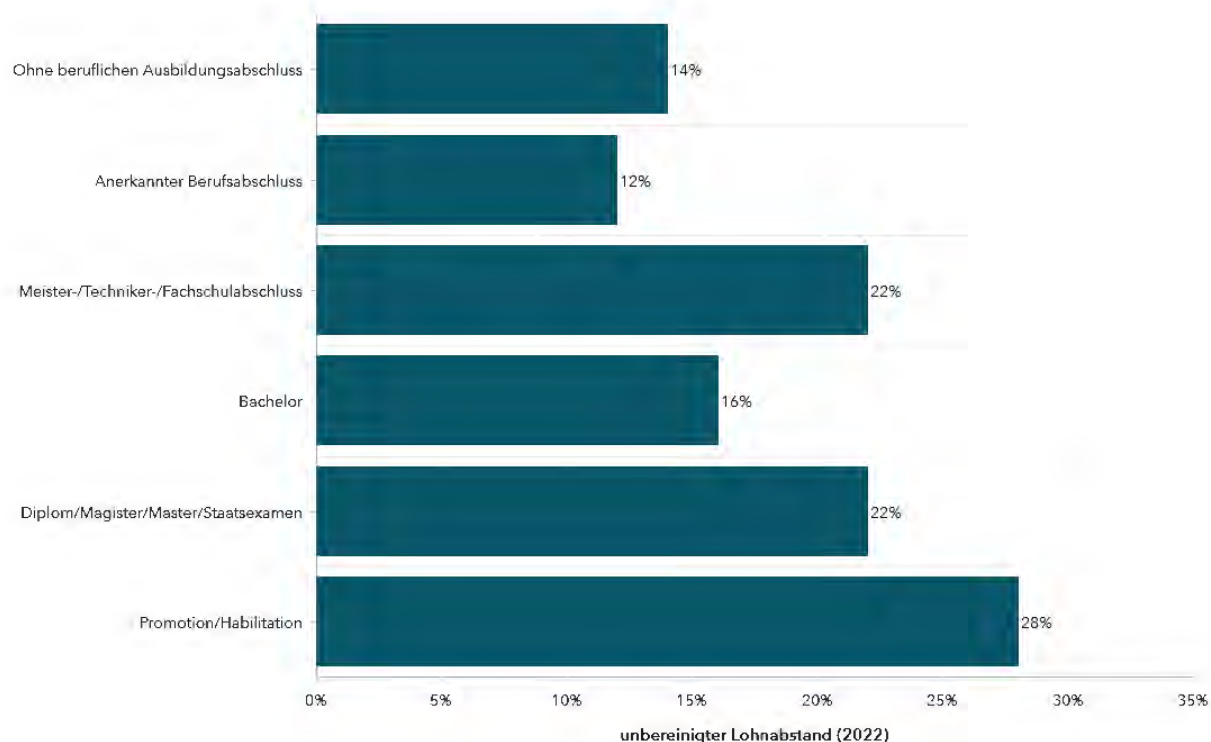
\*Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

### 3.1.3 Beruflicher Ausbildungsabschluss

Neben beruflichen Merkmalen werden im Lohnatlas NRW auch Unterschiede in persönlichen Merkmalen betrachtet. So zeigten sich 2022 beispielsweise auch bezogen auf die verschiedenen beruflichen Ausbildungsabschlüsse Unterschiede in den unbereinigten Lohnabständen zwischen Frauen und Männern (Abbildung 4).

Tendenziell waren bei höheren beruflichen Ausbildungsabschlüssen auch höhere unbereinigte Lohnabstände zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen. Während der unbereinigte Lohnabstand bei Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss 14 Prozent betrug, lag dieser bei Personen mit einer Promotion bzw. Habilitation bei 28 Prozent. Dabei war der Frauenanteil an Personen mit einem akademischen Berufsabschluss (46,7 Prozent) nahezu identisch zum Frauenanteil an Personen ohne Berufsabschluss (46,8 Prozent). Der geringste unbereinigte Lohnabstand bei den betrachteten beruflichen Ausbildungsabschlüssen fand sich bei Personen mit anerkanntem Berufsabschluss (12 Prozent).

Abbildung 4: Unbereinigter Lohnabstand zwischen Frauen und Männern 2022 nach beruflichen Ausbildungsabschlüssen



Datenquelle: Verdiansterhebung, April 2022

### 3.2 Arbeitsmarktregionen

Die im Lohnatlas NRW dargestellten Ergebnisse zeigen auch regionale Unterschiede (aktuell Arbeitsmarktregionen<sup>24</sup>) bei den Lohnabständen zwischen Frauen und Männern auf. Für die Berechnung von unbereinigten Lohnabständen in den einzelnen Arbeitsmarktregionen wurde die Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) für das Berichtsjahr 2022 verwendet. Die Entgeltinformationen stammen dabei aus den Arbeitgeberrmeldungen zur Sozialversicherung, welche die Bruttomonatsentgelte inklusive Sonderzahlungen erfassen. Mit der Entgeltstatistik können nur unbereinigte Lohnabstände von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, für die keine besondere Vergütungsregelung gilt, betrachtet werden.<sup>25</sup> Da eine solche Beschränkung nicht für die Ergebnisse der Landesebene (Abschnitt 3.1) gilt, sind bei den Arbeitsmarktregionen zum Vergleich auch immer die unbereinigten Lohnabstände der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten für das Land Nordrhein-Westfalen basierend auf der Entgeltstatistik ausgewiesen.

Der unbereinigte Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern variierte innerhalb der einzelnen Arbeitsmarktregionen Nordrhein-Westfalens im Jahr 2022 mit einer gesamten Spannweite von 11 Prozentpunkten (Abbildung

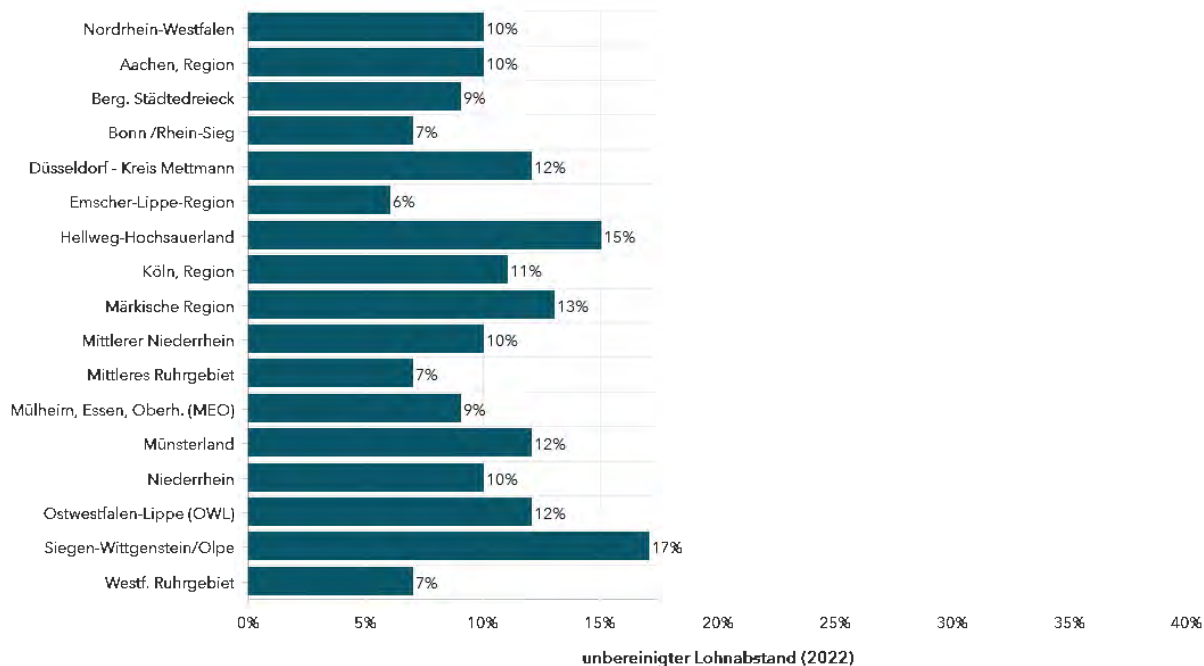
<sup>24</sup> Eine Liste der Arbeitsmarktregionen und der zugehörigen Kreise und Kommunen findet sich im Glossar des Lohnatlas NRW (<https://url.nrw/Lohnatlas-Hinweise>).

<sup>25</sup> Für mehr Informationen siehe die methodischen Hinweise im Lohnatlas NRW (<https://url.nrw/Lohnatlas-Hinweise>).



5). Den höchsten unbereinigten Lohnabstand verzeichnete die Region Siegen-Wittgenstein/Olpe mit 17 Prozent, gefolgt von der Region Hellweg-Hochsauerland mit 15 Prozent. Mit 6 Prozent verzeichnete die Emscher-Lippe-Region den niedrigsten unbereinigten Lohnabstand.

Abbildung 5: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach Arbeitsmarktregionen



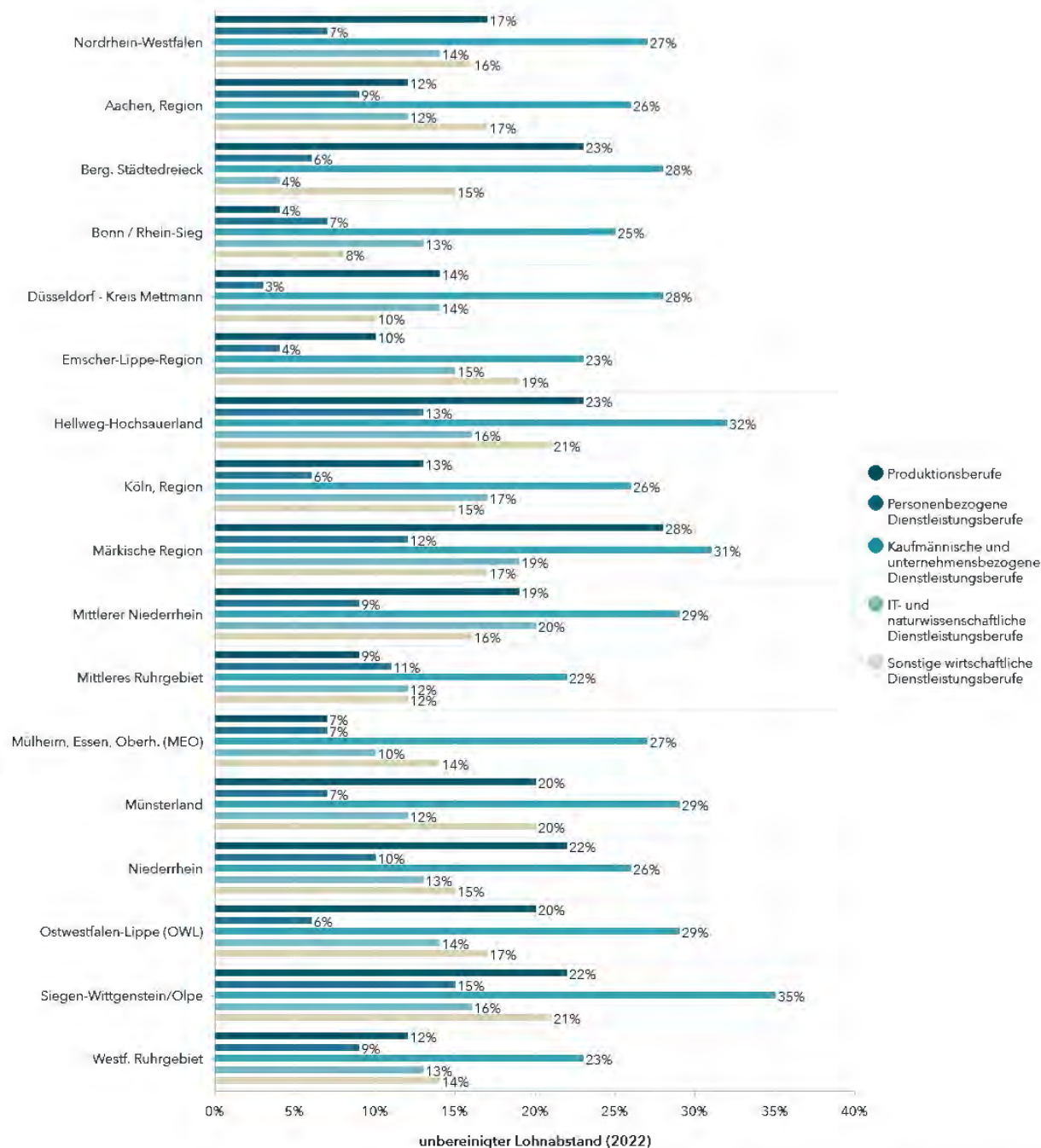
Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik, 2022

### 3.2.1 Berufssektoren

Aufgrund des erheblichen Einflusses von Beruf und Branche auf den Gender Pay Gap (4 Prozentpunkte für NRW, siehe Abbildung 1) werden als berufliches Merkmal auf regionaler Ebene die Berufssektoren näher betrachtet (Abbildung 6).<sup>26</sup> Im Vergleich aller Arbeitsmarktregionen zeigten sich 2022 die größten unbereinigten Lohnabstände zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Berufssektor der kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe (22–35 Prozent). Personenbezogene Dienstleistungsberufe verzeichneten demgegenüber deutlich geringere unbereinigte Lohnabstände (3–15 Prozent). Auch bei IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen zeigten sich im Vergleich mit anderen Berufssektoren tendenziell niedrigere unbereinigte Lohnabstände bei einer im Vergleich höheren Spannweite (4–20 Prozent). Die größten Unterschiede zwischen Arbeitsmarktregionen waren im Berufssektor der Produktionsberufe mit einer Spannweite von 24 Prozentpunkten zu verzeichnen (4–28 Prozent).

<sup>26</sup> Für eine Definition der Berufssektoren siehe das Glossar des Lohnatlas NRW (<https://url.nrw/Lohnatlas-Hinweise>).

Abbildung 6: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach Arbeitsmarktreionen und Berufssectoren

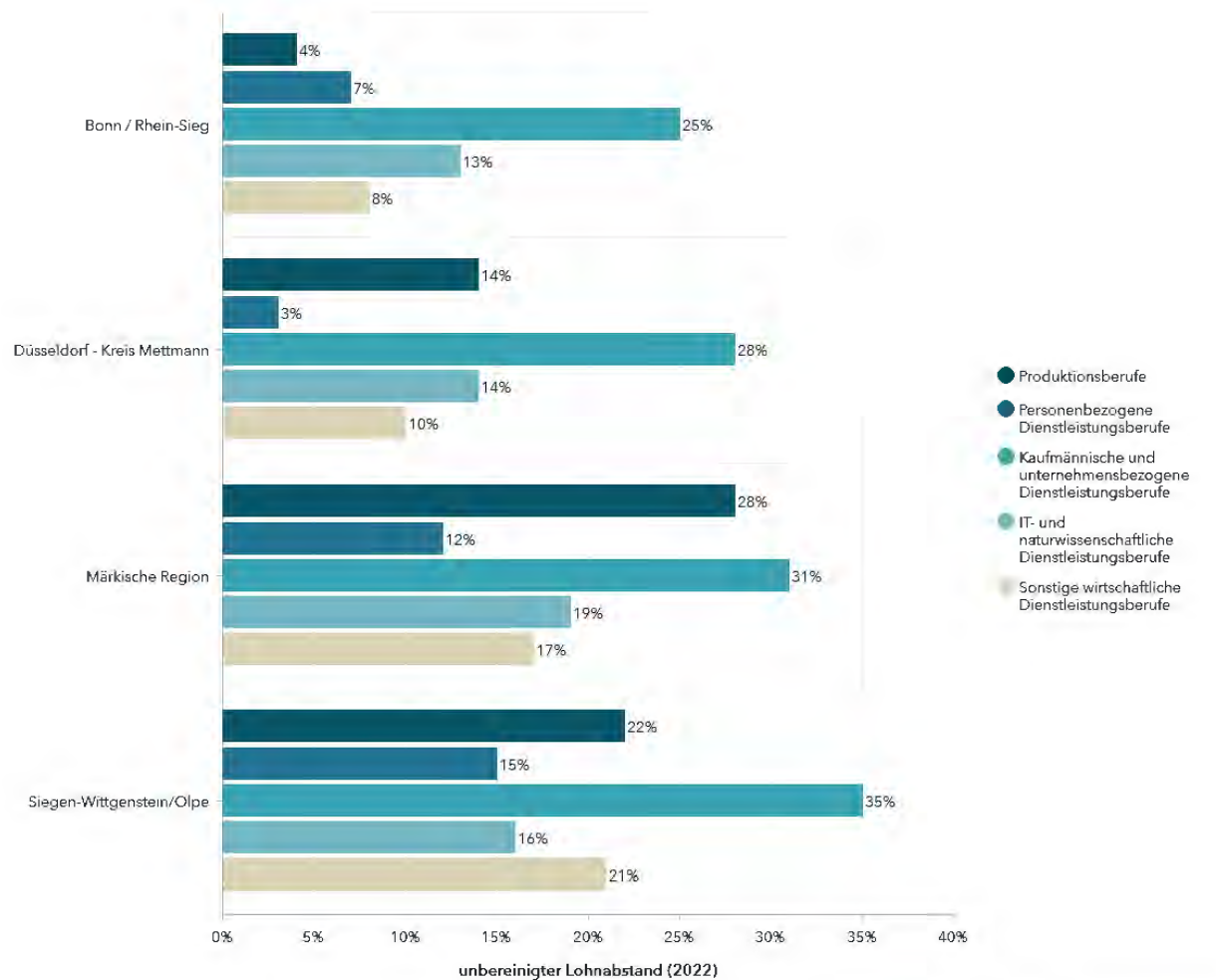


Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik, 2022

Die Arbeitsmarktreion Siegen-Wittgenstein/Olpe wies 2022 im Vergleich die größten unbereinigten Lohnabstände auf (Abbildung 7). Der unbereinigte Lohnabstand im Berufssector der kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe lag hier bei 35 Prozent. Auch bei personenbezogenen Dienstleistungsberufen lag in der Region Siegen-Wittgenstein/Olpe der größte unbereinigte Lohnabstand vor (15 Prozent). Dagegen waren in der Region Bonn/Rhein-Sieg in allen Berufssectoren, mit Ausnahme der kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe, vergleichsweise niedrige unbereinigte Lohnabstände zu verzeichnen (4–13 Prozent).

Der größte Unterschied zwischen einzelnen Berufssektoren wurde in der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann erfasst. Während in personenbezogenen Dienstleistungsberufen ein unbereinigter Lohnabstand von 3 Prozent vorlag, war bei kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen ein unbereinigter Lohnabstand von 28 Prozent festzustellen. Die Märkische Region zeigte demgegenüber die geringsten Unterschiede zwischen Berufssektoren (Spannweite 13 Prozentpunkte). Allerdings lag hier der höchste unbereinigte Lohnabstand im Berufssektor der Produktionsberufe über alle Arbeitsmarktregionen hinweg vor (28 Prozent).

Abbildung 7: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach ausgewählten Arbeitsmarktregionen und Berufssektoren



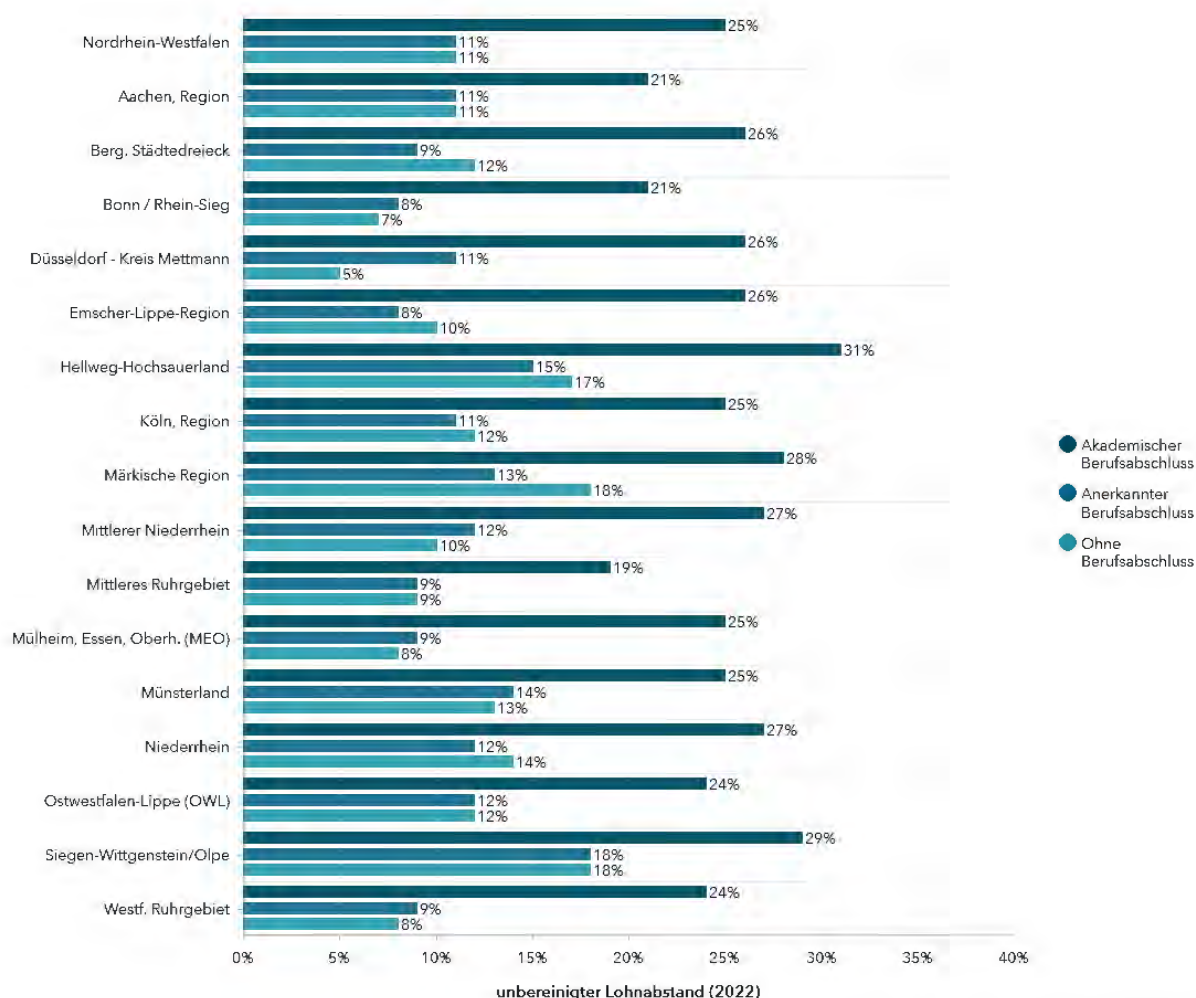
### 3.2.2 Beruflicher Ausbildungsabschluss

Auch bei der Auswertung der Arbeitsmarktregionen wird neben den beruflichen Merkmalen der berufliche Ausbildungsabschluss als persönliches Merkmal betrachtet. Im Gegensatz zur Auswertung auf Landesebene (Abschnitt 3.1) wird aufgrund der Datenverfügbarkeit bei der regionalen Betrachtung nur zwischen den Kategorien „ohne Berufsabschluss“, „anerkannter Berufsabschluss“ und „akademischer Berufsabschluss“ differenziert. Im Gegensatz zur

Landesebene umfasst die Kategorie „anerkannter Berufsabschluss“ das Vorliegen einer anerkannten Berufsausbildung, eines Meister-, Techniker- oder gleichwertigen Fachschulabschlusses.

In allen Arbeitsmarktregionen waren 2022 die höchsten unbereinigten Lohnabstände zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern bei den Personen mit akademischen Berufsabschlüssen zu verzeichnen (Abbildung 8). Der höchste unbereinigte Lohnabstand in dieser Kategorie lag bei 31 Prozent in der Region Hellweg-Hochsauerland. Mit 19 Prozent wurde der niedrigste unbereinigte Lohnabstand im mittleren Ruhrgebiet erfasst.

Abbildung 8: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach Arbeitsmarktregionen und beruflichem Ausbildungsabschluss



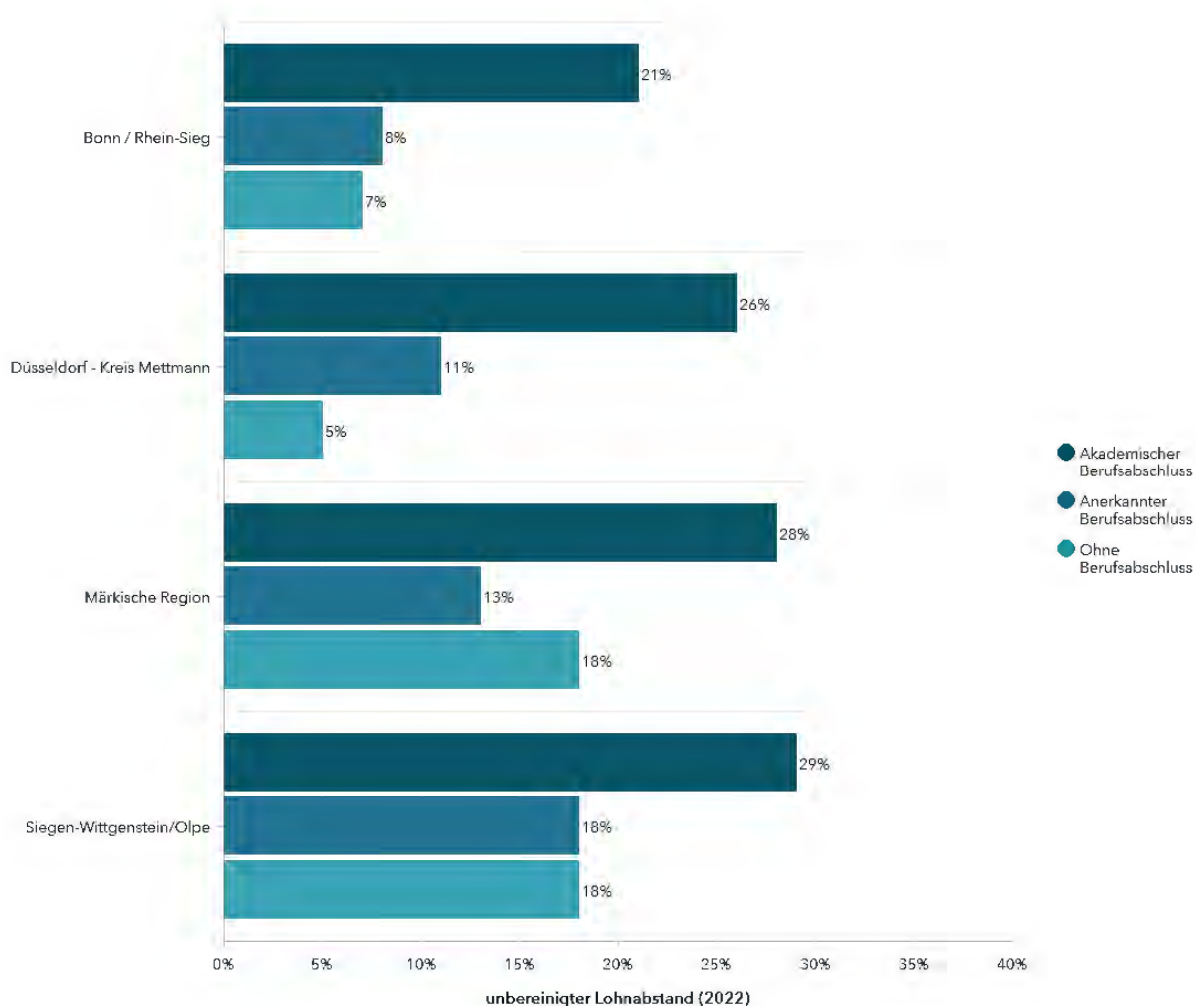
Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik, 2022

Im Gegensatz dazu fielen die unbereinigten Lohnabstände zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit anerkanntem Berufsabschluss und ohne Berufsabschluss deutlich geringer aus. Die niedrigsten unbereinigten Lohnabstände bei Personen mit anerkanntem Berufsabschluss fanden sich mit jeweils 8 Prozent in der Region Bonn/Rhein-Sieg und in der Emscher-Lippe-Region. Siegen-Wittgenstein/Olpe wies hier mit 18 Prozent den höchsten unbereinigten Lohnabstand auf. Für

Personen ohne Berufsabschluss wurde der niedrigste unbereinigte Lohnabstand in der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann (5 Prozent) verzeichnet, während Siegen-Wittgenstein/Olpe sowie die Märkische Region mit jeweils 18 Prozent die höchsten Lohnabstände in dieser Kategorie aufwiesen.

Werden die beruflichen Ausbildungsabschlüsse insgesamt betrachtet, zeigen sich wie schon bei der Auswertung nach Berufssektoren für die Arbeitsmarktregion Siegen-Wittgenstein/Olpe im Jahr 2022 vergleichsweise hohe unbereinigte Lohnabstände (18 Prozent, 29 Prozent; siehe Abbildung 9). Die Spannweite der unbereinigten Lohnabstände innerhalb der Region lag bei vergleichsweise niedrigen 11 Prozentpunkten. Lediglich die Märkische Region wies mit 10 Prozentpunkten eine noch geringere Spannweite auf. Auch hier fielen die unbereinigten Lohnabstände zwischen Frauen und Männer tendenziell höher aus.

Abbildung 9: Unbereinigter Lohnabstand zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 nach ausgewählten Arbeitsmarktregionen und beruflichem Ausbildungsabschluss



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik, 2022

In der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann waren größere Unterschiede zwischen den beruflichen Ausbildungsabschlüssen festzustellen. Während der unbereinigte Lohnabstand für Personen mit einem akademischen Berufsabschluss 26 Prozent betrug, lag dieser für

Personen ohne Berufsabschluss bei nur 5 Prozent. In der Arbeitsmarktregion Düsseldorf – Kreis Mettmann war außerdem der Unterschied der unbereinigten Lohnabstände zwischen Personen mit anerkanntem Berufsabschluss (11 Prozent) und ohne Berufsabschluss (5 Prozent) am höchsten (6 Prozentpunkte). Im Vergleich zu anderen Arbeitsmarktregionen zeigten sich in der Region Bonn/Rhein-Sieg eher niedrige unbereinigte Lohnabstände für alle berufliche Ausbildungsabschlüsse.

## 4 Fazit und Ausblick

Der geschlechtsspezifische Lohnabstand ist zu einem großen Teil auf strukturelle Unterschiede in der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern zurückzuführen. Er ermöglicht somit einen weitreichenden Blick auf die Chancengleichheit im Erwerbsleben und verdeutlicht, in welchen Bereichen Frauen weiterhin mit Hindernissen konfrontiert werden. Daher ist es wichtig, zunächst mehr Transparenz über bestehende Lohnunterschiede herzustellen. Mit dem Lohnatlas NRW wurde hierzu für Nordrhein-Westfalen und die 16 Arbeitsmarktregionen des Landes eine umfassende, digitale Datenbasis geschaffen.

Der vorliegende Bericht bietet anhand ausgewählter Ergebnisse einen Einblick in den Lohnatlas NRW:

Für die **Landesebene** wird zunächst deutlich, dass die weiblich geprägte Teilzeitarbeit aufgrund durchschnittlich geringerer Stundenlöhne im Vergleich zur Vollzeitarbeit einen verstärkenden Einfluss auf den unbereinigten Lohnabstand hat. Betrachtet man die Wirtschaftszweige, so lag der Verdienst der Männer im Berichtsjahr 2022 in nahezu allen Wirtschaftszweigen über dem Verdienst der Frauen. Die größten Lohnabstände verzeichneten mit jeweils 31 Prozent die Wirtschaftszweige „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ und „Kunst, Unterhaltung und Erholung“, gefolgt vom Wirtschaftszweig „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit einem Lohnabstand von 27 Prozent.<sup>27</sup> Kritisch zu beurteilen ist, dass dort, wo Frauen durchschnittlich genauso viel wie Männer oder mehr verdienten als Männer (Lohnabstand „Verkehr und Lagerei“: null Prozent, Lohnabstand „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“: –4 Prozent) vergleichsweise auch geringere Frauenanteile nachgewiesen wurden.<sup>28</sup> Beim Blick auf das Merkmal der beruflichen Ausbildungsabschlüsse zeigte sich für Nordrhein-Westfalen: Tendenziell waren im Jahr 2022 höhere berufliche Ausbildungsabschlüsse mit höheren unbereinigten Lohnabständen verbunden.

Auf **regionaler Ebene** wird eine große Spannweite bei den unbereinigten Lohnabständen zwischen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern innerhalb der einzelnen Arbeitsmarktregionen sichtbar. (Siegen-Wittgenstein/Olpe: 17 Prozent, Emscher-Lippe-Region: 6 Prozent) Bezogen auf das Merkmal der Berufssektoren verzeichneten die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe über alle Regionen hinweg die größten Lohnunterschiede. Beim beruflichen Ausbildungsabschluss erfasste der

---

<sup>27</sup> Frauenanteile in den Wirtschaftszweigen siehe Anhang.

<sup>28</sup> Siehe Anhang. Der Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ wies 2022 einen Frauenanteil von 22,4 Prozent auf, der Wirtschaftszweig „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ einen Frauenanteil von 18,9 Prozent. Beide Aussagewerte sind eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Lohnatlas für das Berichtsjahr 2022 in allen Arbeitsmarktregionen die höchsten Lohnabstände bei den Personen mit akademischen Berufsabschlüssen.

Nicht alle Einflussfaktoren auf den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, die im Lohnatlas betrachtet werden, konnte der vorliegend Bericht aufgreifen – so zum Beispiel auch nicht den Faktor Leitungsfunktion. Für diesen stellt der Lohnatlas fest: Die geschlechtsspezifischen Lohnabstände bei Personen mit einer Leitungsfunktion fallen in allen Regionen erheblich höher aus als bei Personen ohne Leitungsfunktion.

Wichtig hervorzuheben ist, dass die unbereinigten Lohnabstände zwischen Frauen und Männern im Lohnatlas jeweils nur nach einem beruflichen oder persönlichen Merkmal differenziert werden. Die sehr komplexen Wirkungszusammenhänge zwischen den Merkmalen sind insbesondere auf regionaler Ebene nicht darstellbar. Der Lohnatlas liefert keine allumfassenden und abschließenden Erklärungen für die dokumentierten Lohnabstände.

Das Datenangebot des Lohnatlas soll jedoch – weiterhin im Rahmen des Kooperationsprojekts zwischen dem Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) und IT.NRW als Statistisches Landesamt - sukzessive ausgebaut und weiterentwickelt werden, um noch tiefere Einblicke in Lohn(un)gleichheiten zu ermöglichen. So ist in einem ersten Schritt vorgesehen, die regionale Ebene um die 53 Kreise und kreisfreien Städte Nordrhein-Westfalens zu erweitern. Außerdem soll es zukünftig möglich sein, anhand von zeitlichen Vergleichen Entwicklungen bei den Lohnabständen aufzuzeigen.

Mit dem Lohnatlas NRW wurde eine Datenbasis geschaffen, um das Thema Entgeltgleichheit gemeinsam mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Gewerkschaften gezielt anzugehen. Damit werden auch Impulse für mehr Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern in Nordrhein-Westfalen gesetzt.

Aber auch bei den Verantwortlichen vor Ort kann der Lohnatlas das Bewusstsein für bestehende Lohnungleichheiten stärken und anregen, sich mit der konkreten Situation in der eigenen Region, dem eigenen Wirtschaftszeit oder im eigenen Unternehmen zu beschäftigen.



## Anhang

Tabelle: Frauenanteile an abhängig Beschäftigten 2022 nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweig (WZ 2008)	Frauenanteil
A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	(43,5 %)
B – Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	27,9 %
C – Verarbeitendes Gewerbe	23,9 %
D – Energieversorgung	23,4 %
E – Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	(18,9 %)
F – Baugewerbe	19,9 %
G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	45,5 %
H – Verkehr und Lagerei	(22,4 %)
I – Gastgewerbe	58,1 %
J – Information und Kommunikation	34,4 %
K – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	55,4 %
L – Grundstücks- und Wohnungswesen	(47,0 %)
M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	51,5 %
N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	46,1 %
O – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	51,0 %
P – Erziehung und Unterricht	68,2 %
Q – Gesundheits- und Sozialwesen	78,5 %
R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	51,0 %
S – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	63,4 %

Datenquelle: Verdiensterhebung, April 2022, eigene Berechnungen

() Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist