

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz (EntgTranspG) fordert gemäß § 21 EntgTranspG einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.

Die Einbindung in das Tarifsystem (TV-N-Tarifvertrag Nahverkehr NRW) stellt eine Entgeltgleichheit für Frauen und Männer sicher.

Personalbestand (31.12.)
(ohne Auszubildende und Altersteilzeit, inkl. Vorstand und AT-MA)

	2019 männlich	2019 weiblich	2019 gesamt	2018 männlich	2018 weiblich	2018 gesamt
Gesamtzahl	2.925	678	3.603	2.732	642	3.374
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	2.583	430	3.013	2.405	411	2.816
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	342	248	590	327	231	558

Die KVB fördert als Arbeitgeber durch diverse Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Geschäftsjahr beteiligte sich die KVB beispielsweise zum vierten Mal an dem Cross-Mentoring-Programm, um die Qualifizierung für Frauen in Führungspositionen und die Chancengleichheit sicherzustellen. Dabei tauschen Führungskräfte von Unternehmen ihr Wissen und ihre Erfahrungen über Unternehmens- und Hierarchiegrenzen hinweg für ein Jahr praxisnah mit den Nachwuchsführungskräften aus anderen Unternehmen aus.

Daneben richtet sich das KVB-Frauen Netzwerk mit seinen Aktivitäten an alle Mitarbeiterinnen der KVB, die sich innerhalb des Unternehmens vernetzen möchten. Hier unterstützen sich Frauen gegenseitig dabei, ihre Potenziale und Kompetenzen optimal einzusetzen. Zudem erörtern sie in dem Netzwerk Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, Führung und Karriere.

Flexible Arbeitszeitmodelle wie das sogenannte „AZ Flex Modell“ bieten einem Teil der Belegschaft die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit innerhalb eines großen Zeitfensters frei zu planen. Dies beinhaltet beispielsweise die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis an Samstagen zu arbeiten. Mögliche Mindestbesetzungs- oder Kernarbeitszeiten können die Beschäftigten dabei eigenverantwortlich untereinander abstimmen.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der KVB können im Homeoffice arbeiten, damit sie Familie und Beruf besser vereinbaren können. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen können an einem frei aufteilbaren Arbeitstag pro Woche von zu Hause aus für das Unternehmen arbeiten.

Die KVB entspricht dem verstärkten Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung in allen Bereichen, soweit das betrieblich umsetzbar ist. Obwohl Teilzeit im Schichtdienst bzw. im Fahrdienst für das Unternehmen eine Herausforderung ist, achtet die KVB gerade hier darauf, die Bedürfnisse der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Hierzu gibt es für Fahrdienstbeschäftigte seit dem Jahr 2005 im Rahmen des sogenannten Wunschdienstplanes ein Punktesystem. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können eine bestimmte Anzahl von Punkten erlangen und für bestimmte Tage verwenden, um dort die gewünschte Dienstage (beispielsweise Frühdienst) zu bekommen. Dies ist ein hilfreiches Instrument, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, insbesondere an sozialen Aktivitäten, familiären Anlässen sowie schulischen oder sonstigen Veranstaltungen.

Wir bieten auch Führungskräften ganz bewusst Teilzeit an. Die Entwicklung der Zahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

	2019	2018	2017	2016	2015
Teilzeitbeschäftigte	590	558	525	455	404
davon Führungskräfte	6	4	5	5	3
Teilzeitbeschäftigte weibliche Führungskräfte	4	4	5	5	3

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, arbeitet die KVB seit dem Jahr 2015 mit dem pme Familienservice zusammen. Das Hilfsangebot umfasst Beratung und Vermittlung von Kindertageseinrichtungen, Tagespflegepersonen, „Back-up“-Betreuung und Ferienprogramme. Durch die Nutzung eines eigens zur Verfügung stehenden Eltern-Kind-Büros können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Betreuungsnotfälle überbrücken.