

## 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 Tarifsysteem (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)

---

	<i>2020 männlich</i>	<i>2020 weiblich</i>	<i>2020 gesamt</i>	<i>2019 männlich</i>	<i>2019 weiblich</i>	<i>2019 gesamt</i>
Gesamtzahl	3.083	713	3.796	2.925	678	3.603
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	2.728	453	3.181	2.583	430	3.013
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	355	260	615	342	248	590

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. Das Cross-Mentoring-Programm ist im Laufe des Geschäftsjahres ausgelaufen. Ein Neustart ist für das Jahr 2021 geplant.

Daneben haben alle Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich über das KVB-Frauenetzwerk innerhalb des Unternehmens zu vernetzen. Dort unterstützen sich die Mitglieder gegenseitig dabei, ihre Potenziale und Kompetenzen optimal einzusetzen. Dabei geht es regelmäßig um Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, Führung und Karriere. Leider mussten die für das Geschäftsjahr 2020 geplanten Veranstaltungen pandemiebedingt verschoben werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle wie das sogenannte „AZ Flex Modell“ ermöglichen es einem Teil der Belegschaft, ihre Arbeitszeit innerhalb eines großen Zeitfensters frei zu planen. So können sie beispielsweise entscheiden, auf freiwilliger Basis an Samstagen zu arbeiten. Mögliche Mindestbesetzungs- oder Kernarbeitszeiten stimmen die Beschäftigten eigenverantwortlich untereinander ab.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der KVB können auch im Homeoffice arbeiten, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Sie können grundsätzlich an einem frei aufteilbaren Arbeitstag pro Woche von zu Hause aus für das Unternehmen arbeiten. Bedingt durch die Covid-19-Pandemie war es im Geschäftsjahr vielen Beschäftigten sogar möglich, unbegrenzt im Homeoffice zu 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. So 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 beantragen. Sofern es die dienstlichen Belange ermöglichen, wird den jeweiligen Wünschen entsprochen. Mit diesem Instrument wird angestrebt, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, insbesondere an sozialen Aktivitäten, familiären Anlässen sowie schulischen oder sonstigen Veranstaltungen zu ermöglichen.

Wir bieten auch Führungskräften ganz bewusst Teilzeit an. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte ist dadurch in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

	2020	2019	2018	2017	2016
Teilzeitbeschäftigte	615	590	558	525	455
davon Führungskräfte (bis einschließlich 3. Führungsebene)	10	6	4	5	5
Teilzeitbeschäftigte weibliche	7	4	4	5	5

Um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, arbeitet die KVB seit dem Jahr 2015 mit dem pme Familienservice zusammen. Das Angebot umfasst die Beratung und Vermittlung von Kindertageseinrichtungen, Tagespflegepersonen, „Back-up“-Betreuung und Ferienprogramme. Für Betreuungsnotfälle können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das eigens zur Verfügung stehende Eltern-Kind-Büro nutzen.