

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 Tarfsystem (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>2022 männlich</i>	<i>2022 weiblich</i>	<i>2022 gesamt</i>	<i>2021 männlich</i>	<i>2021 weiblich</i>	<i>2021 gesamt</i>
Gesamtzahl	3.111	728	3.839	3.149	731	3.880
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	2.715	454	3.169	2.769	453	3.222
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	396	274	670	380	278	658

Die KVB fördert als Arbeitgeber durch diverse Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Geschäftsjahr 2022 ist nach coronabedingter Pause das Cross-Mentoring-Programm wieder gestartet, um die Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen und die Chancengleichheit sicherzustellen. Dabei tauschen Führungskräfte von Unternehmen Wissen und Erfahrungen über Unternehmens- und Hierarchiegrenzen hinweg für ein Jahr mit Nachwuchsführungskräften aus anderen Unternehmen aus. Von der KVB AG nehmen derzeit drei Mitarbeiterinnen als Mentees teil.

Daneben haben alle Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich über das KVB-Frauennetzwerk innerhalb des Unternehmens zu vernetzen. Die Mitglieder unterstützen sich gegenseitig dabei, Potenziale und Kompetenzen optimal einzusetzen. Dabei geht es regelmäßig um Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, Führung und Karriere.

Flexible Arbeitszeitmodelle wie das sogenannte „AZ Flex Modell“ ermöglichen es einem Teil der Belegschaft, Arbeitszeiten 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.

Die KVB entspricht dem verstärkten Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung in allen Bereichen, soweit das betrieblich umsetzbar ist. Obwohl Teilzeit im Schichtdienst und 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. Mitarbeitende können eine bestimmte Anzahl von Punkten erlangen und für bestimmte Tage verwenden, um dort die gewünschte Dienstlage – 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.

	2022	2021	2020	2019	2018
Teilzeitbeschäftigte	670	658	615	590	558
davon Führungskräfte (bis einschließlich 3. Führungsebene)	4	5	10	6	4
Weibliche Teilzeitbeschäftigte	4	4	7	4	4

Um 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.

Im Sommer 2022 konnte die KVB allen interessierten Eltern einen von insgesamt 28 exklusiven, zusatzkostenfreien KVB-Kitaplätzen in der neuen Kita der Elterninitiative Simalabim e.V. in Sülz anbieten. Die neue Kita entsteht derzeit im Neubau der WSK am Hermeskeiler Platz, in dem auch Wohnungen für KVB-Mitarbeitende gebaut werden.

Mitarbeitende der KVB können auch im Homeoffice arbeiten, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Sie können grundsätzlich bis zu 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten. Bedingt durch die Covid-19-Pandemie war es in den ersten Monaten des Geschäftsjahres 2022 vielen Beschäftigten – sofern betrieblich durchführbar – sogar möglich, unbegrenzt im Homeoffice zu arbeiten, sofern dies betrieblich machbar war.