

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

ENTGELT- TRANSPARENZGESETZ

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)

| | 2018 männlich | 2018 weiblich | 2018 gesamt | 2017 männlich | 2017 weiblich | 2017 gesamt |
|--------------------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|----------------|
| Gesamtzahl | 2.732 | 642 | 3.374 | 2.706 | 635 | 3.341 |
| Zahl der Vollzeitbeschäftigten | 2.405 | 411 | 2.816 | 2.395 | 422 | 2.817 |
| Zahl der Teilzeitbeschäftigten | 327 | 231 | 558 | 311 | 213 | 524 |

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.

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.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die KVB Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit des Homeoffice an. Das bietet jedem Teilnehmenden die Gelegenheit, an einem frei aufteilbaren Arbeitstag pro Woche von zu Hause aus für das Unternehmen zu arbeiten.

Dem verstärkten Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung wird in allen Bereichen der KVB entsprochen, soweit das betrieblich umsetzbar ist. Trotz der Problematik von Teilzeit im Schichtdienst bzw. im Fahrdienst wird gerade hier darauf geachtet, die Bedürfnisse der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Hierzu gibt es für Fahrdienstbeschäftigte seit 2005 im Rahmen des sogenannten Wunschdienstplanes ein Punktesystem. Es gibt die Möglichkeit, eine bestimmte Anzahl von Punkten zu erlangen, die für bestimmte Tage verwendet werden können, 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:

| | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
|---|------|------|------|------|
| Teilzeitbeschäftigte | 558 | 525 | 455 | 404 |
| davon Führungskräfte | 4 | 5 | 5 | 3 |
| Teilzeitbeschäftigte weibliche Führungskräfte | 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.