

# 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>2023 männlich</i>	<i>2023 weiblich</i>	<i>2023 gesamt</i>	<i>2022 männlich</i>	<i>2022 weiblich</i>	<i>2022 gesamt</i>
Gesamtzahl	3.236	716	3.952	3.111	728	3.839
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	2.784	454	3.238	2.715	454	3.169
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	452	262	714	396	274	670

Die KVB fördert als Arbeitgeber durch diverse Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu gehört das Cross-Mentoring-Programm, um die Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen und Chancengleichheit sicherzustellen. Dabei tauschen Führungskräfte von Unternehmen Wissen und Erfahrungen über Unternehmens- und Hierarchiegrenzen hinweg für ein Jahr mit Nachwuchsführungskräften aus anderen Unternehmen aus.

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. Mögliche Mindestbesetzungs- oder Kernarbeitszeiten stimmen die Beschäftigten eigenverantwortlich untereinander ab.

Die KVB entspricht dem verstärkten Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung in allen Bereichen, soweit dieser 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.

	2023	2022	2021	2020	2019
Teilzeitbeschäftigte	714	670	658	615	590
davon Führungskräfte (bis einschließlich 3. Führungsebene)	3	4	5	10	6
davon weibliche	3	4	4	7	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 Ferienprogrammen. Für Betreuungsnotfälle können die Beschäftigten das eigens zur Verfügung stehende Eltern-Kind-Büro nutzen.

Mitarbeitende der KVB können auch im Homeoffice arbeiten, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Die Erfahrungen aus der Praxis sind dabei in die neuen Regelungen, welche seit dem 1. Juli 2023 gelten, eingeflossen. Homeoffice-Arbeit hat sich in den letzten Jahren bei der KVB als wichtige und moderne Arbeitsform erfolgreich etabliert und trägt zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei. Die Arbeitsleistung kann grundsätzlich flexibel in der betrieblichen und in der häuslichen Arbeitsstätte erbracht werden. Die Anwesenheit am betrieblichen Arbeitsplatz (im Zeitraum von Montag bis Freitag) muss an jeweils zwei Arbeitstagen pro Kalenderwoche in nicht unerheblichem Maße sichergestellt sein. Für Teilzeitbeschäftigte, die regelmäßig weniger als fünf Tage pro Kalenderwoche arbeiten, wurde vereinbart, dass die Mindestpräsenz ein Arbeitstag (in der Zeit von Montag bis Freitag) umfasst. Als nicht unerheblich gilt jeweils ein Richtwert von 50 % der für diesen Tag geltenden individuellen Sollarbeitszeit. Eine Samstagsarbeit im Homeoffice ist in jedem Einzelfall vorab mit der Führungskraft abzustimmen.