

**Anlage zum Lagebericht
Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit**

Vorwort

Die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft (BOGESTRA) als Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) ist zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen für eine angemessene und geschlechterneutrale Entgeltbewertung bzw. Entgeltzahlung verpflichtet.

Gemäß § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) haben Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den § 264 und § 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen.

Der Berichtszeitraum für den ersten Bericht umfasste gemäß § 25 Absatz 3 EntgTranspG mit allen Angaben das Kalenderjahr 2016. Da die BOGESTRA tarifvertraglichen Regelungen unterliegt, erfolgt die Berichterstattung in einem Fünfjahreszeitraum. Dieser Nachfolgebericht umfasst den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2021.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern und nichtbinären Menschen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen um Diversität und Inklusion.

1. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen, Männern und nichtbinären Menschen

Mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist eines der Ziele der BOGESTRA. Daher nahm bereits im Jahr 2000 die Projektgruppe „Chancengleichheit bei der BOGESTRA“ ihre Arbeit auf, mit dem Ziel, eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen, Männern und nichtbinären Menschen an Entscheidungs- und Arbeitsprozessen zu erarbeiten. Mittlerweile beschäftigt sich diese Arbeitsgruppe in neuer Zusammensetzung mit den Themen Gleichstellung und Chancengleichheit. Zusätzlich bringt die geschaffene Stabsstelle „Diversity“ die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in der Arbeitswelt voran.

Ein Schwerpunkt wurde von Beginn an auf die Umsetzung der Diversity-Dimension „Soziales Geschlecht“ gelegt; die Aktivitäten werden fortgesetzt und weitergeführt. Frauen, Männern und nichtbinären Menschen wird gleichermaßen die Möglichkeit geboten, ihr Berufsleben mit dem Privatleben zu verbinden. Die Lebensentwürfe der Menschen und Rollenbilder haben sich verändert.

Zahlreiche Paare wollen sich Beruf und Familie gleichberechtigt teilen: Führungskräfte wie Mitarbeitende können ihre Arbeitszeit bei der BOGESTRA auch in Teilzeit ausüben.

Immer mehr Männer, Führungskräfte wie Mitarbeiter, nehmen sich durch die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitmodellen mehr Zeit für die Familie.

Flexible Arbeitsbedingungen und -welten wie Gleitzeit, Teilzeit, Vollzeit light, Altersteilzeit, Elternzeit, Pflegezeit, Arbeiten von zu Hause und unterwegs werden zunehmend nachgefragt. Auch diese Entwicklung hilft, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln. Die Angebote werden von den Mitarbeitenden bedarfsgerecht genutzt.

Durch die deutliche Ausweitung der Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten seit dem Jahr 2019 ist ein weiterer wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Frauen, Männern und nichtbinären Menschen gelungen. Durch die abgeschlossene Betriebsvereinbarung konnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen weiter verbessert werden.

2. Maßnahmen zur Entgeltgleichheit für Frauen, Männer und nichtbinäre Menschen

Die Entlohnung richtet sich in unserem Unternehmen nach Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeit und nicht nach dem Geschlecht der Beschäftigten. Eine transparente und geschlechtsneutrale Entgeltgestaltung stellen wir mit unseren Tarifverträgen und weiteren Kollektivvereinbarungen mit unseren Sozialpartnern sicher.

Die Vergütung und Vergütungsentwicklung bei der BOGESTRA basiert grundsätzlich auf der Stellenwertigkeit der ausgeübten Tätigkeit. Hierfür ist der Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe NW samt der Vergütungstabellen TV-N NW maßgeblich.

Dabei werden die in der Entgeltordnung umschriebenen Tätigkeiten, welche zwischen den Tarifparteien abgestimmt sind, für die Eingruppierung der ausgeübten Tätigkeiten herangezogen. So sorgen wir dafür, dass wir unabhängig von Geschlecht, Alter und Nationalität entlohnen.

3. Statistische Angaben

Mitarbeiterzahlen

Stand 31.12.2021

	weiblich	männlich	gesamt
Durchschnitt Gesamtzahl der Beschäftigten	439	1932	2371
Durchschnitt Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit	122	209	331
Durchschnitt Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit	317	1723	2040

Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht

	weiblich	männlich	gesamt
Durchschnitt Gesamtzahl der Beschäftigten	+56	+109	+165
Durchschnitt Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit	+2	+117	+119
Durchschnitt Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit	+54	-8	+46

4. Individueller Auskunftsanspruch und Beschwerdestelle

Mit dem individuellen Auskunftsanspruch haben Beschäftigte das Recht zu erfahren, nach welchen Kriterien und Verfahren ihr Entgelt festgelegt wurde und welche Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit gelten. Für diese Vergleichstätigkeit können Beschäftigte das sogenannte Vergleichsentgelt erfragen.

Den Auskunftsanspruch können die Beschäftigten der BOGESTRA entweder an den Betriebsrat oder an den Personalbereich stellen.

Beschwerden konnten im abgelaufenen Zeitraum jederzeit an den Compliance-Beauftragten gerichtet werden. Von diesem wurden die Beschwerden, in Zusammenarbeit mit der zuständigen Personalabteilung, erörtert und bei Bedarf Abhilfemaßnahmen auf den Weg gebracht.