

Entgeltbericht der
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe
Aktiengesellschaft, Hannover

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit (Entgeltbericht) nach § 21 Entgelttransparenzgesetz

Einleitend wird berichtet, dass die ÜSTRA tarifgebunden ist. Sie wendet den Spartentarifvertrag für Nahverkehrsbetriebe Niedersachsen (TV-N Nds.) an.

1. Herstellung von Entgeltgleichheit

Im Kontext der Herstellung von Entgeltgleichheit (§21 Abs. 1 Okt. 2 EntgTranspG) sind folgende institutionelle Aspekte bzw. Einrichtungen bei der ÜSTRA zu nennen:

Zum einen sind es die sogenannten Personalplanungsteams und zum anderen ist es die Zentrale Bewertungskommission.

In den Personalplanungsteams werden viele personalwirtschaftliche Themen besprochen, u. a. auch Entgeltthemen wie z. B. Höhergruppierungen. Die Teams bestehen aus je einem Vertreter der jeweiligen betroffenen Fachabteilung, der Personalabteilung und des Betriebsrats. Ihre Aufgabe ist es u.a. dabei auch darauf zu achten, dass Anträge geschlechtsneutral entschieden werden.

Die Zentrale Bewertungskommission bewertet Stellen einvernehmlich anhand von Stellenbeschreibungen nach einem abgestimmten Verfahren und nach festgelegten Kriterien. Die Bewertungskommission setzt sich aus je zwei Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrats zusammen.

2. Weitere Maßnahmen (exemplarisch):

Das Steuerteam Chancengleichheit bietet einmal pro Jahr ein Frauenforum an. Hier haben alle interessierten Frauen die Möglichkeit, sich zu konkreten Themen rund um die Arbeitssituation von Frauen in der ÜSTRA untereinander sowie mit Experten auszutauschen, Handlungsfelder aufzuzeigen und Ideen zu entwickeln. Das Steuerteam Chancengleichheit nimmt die Themen aus den Frauenforen auf, bearbeitet sie, entwickelt Handlungsvorschläge und thematisiert diese an den entsprechenden Stellen im Unternehmen.

Im Rahmen der Führungskräftequalifizierung wird das Seminar „Führungsrolle und Führungsverantwortung“ verbindlich für alle Führungskräfte angeboten. Inhalt dieses Seminars ist es u. a. auch Führungskräfte hinsichtlich der Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter zu sensibilisieren.

Darüber hinaus bietet die ÜSTRA seit Jahren Telearbeit als flexible Form der Arbeitsorganisation an, um insbesondere Frauen ein flexibleres Arbeiten zu ermöglichen und so Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

Im Kontext der Personalrekrutierung für Stadtbahn und Stadtbuss bietet die ÜSTRA spezielle Schnupperkurse für Frauen an, um diese so an den Beruf heranzuführen und mögliche Hemmschwellen abzubauen.

3. Unternehmenskennzahlen im Kontext des Entgelttransparenzgesetzes

Im Geschäftsjahr 2016 waren bei der ÜSTRA im Jahresdurchschnitt 2.086 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, wobei im Jahresdurchschnitt 389 Frauen und 1.697 Männer beschäftigt waren. Die Zahl der aktiv Beschäftigten betrug durchschnittlich 1.897. Ferner waren durchschnittlich 79 Beschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit. Die Zahl der Auszubildenden und Praktikanten betrug im Durchschnitt 110.

Insgesamt waren 315 Beschäftigte im Jahr 2016 durchschnittlich in Teilzeit tätig, davon 97 Frauen und 218 Männer. Die durchschnittliche Teilzeitquote in 2016 lag bei 15,6 %. 1.771 Beschäftigte waren im Jahr 2016 durchschnittlich in Vollzeit tätig, davon 292 Frauen und 1.479 Männer. Somit ist 2016 durchschnittlich rund ein Viertel der Frauen (24,9 %) in Teilzeit beschäftigt. Demgegenüber sind 12,8 % der Männer durchschnittlich in Teilzeit beschäftigt gewesen.

Hannover, 27.04.2018

ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe
Aktiengesellschaft

Der Vorstand

gez. Dr. Volkhardt Klöppner

gez. Denise Hain