

Stadtwerke Bielefeld GmbH

Schildescher Straße 16 | 33611 Bielefeld
Telefon (05 21) 51-90 | Telefax (05 21) 43 37

www.stadtwerke-bielefeld.de | info@stadtwerke-bielefeld.de

Besuchen Sie auch die Stadtwerke Bielefeld Gruppe unter:
www.lebenswertes-Bielefeld.de

Gleichstellungsplan 2018 der Stadtwerke Bielefeld Gruppe

Ziele und Maßnahmen für Frauenförderung, Chancengleichheit sowie
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Fragen zur Gleichstellung?

Katrin Hinney
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (05 21) 51-45 94
katrin.hinney@stadtwerke-bielefeld.de



Für ein
lebenswertes
Bielefeld.





Geltungsbereich/Rechtsgrundlage

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Unternehmen Stadtwerke Bielefeld GmbH, moBiel GmbH, BBF-Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH, BITel Gesellschaft für Telekommunikation mbH und SWB Netz GmbH und tritt am 1.1.2018 in Kraft. Er umfasst einen Zeitraum von 5 Jahren.

Die genannten Unternehmen sind auf Grundlage des Gesellschaftsvertrags verpflichtet, das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW) in seiner jeweils gültigen Fassung anzuwenden. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
Ist-Analyse	6
• Anzahl der Beschäftigten	6
• Führungspositionen	8
• Vollzeit – Teilzeit	11
• Entgelt	14
• Alterstruktur	16
• Ausbildung	18
Was ist die Zielsetzung bis 2022?	20
Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils	22
• Ausbildung und beruflicher Einstieg	
• Stellenausschreibungen	
• Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen	
• Weiterbildung	
• Führungspositionen	
• Frauenförderung als Führungsaufgabe	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	24
Impressum	26

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan der Stadtwerke Bielefeld vorstellen zu können! Ziel des neuen Gleichstellungsplans ist die Erhöhung des Frauenanteils in der Unternehmensgruppe sowie eine faire Verteilung aller Positionen zwischen den Geschlechtern.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der kontinuierliche Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten. Denn familienfreundliche Rahmenbedingungen sind der Grundstein für Chancengleichheit im Unternehmen. Dabei möchten wir auch ausdrücklich unsere männlichen Kollegen motivieren, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch zu nehmen.



Unser Gleichstellungsplan besteht aus drei wesentlichen Bausteinen:

1. **Die Ist-Analyse (Stand 30. Juni 2017):** Sie zeigt die Verteilung von Männern und Frauen im Unternehmen. So wird deutlich erkennbar, in welchen Bereichen, Berufen oder Funktionen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Wo ist konkreter Handlungsbedarf?
2. **Die Zielvorgaben:** Aufbauend auf den Ergebnissen der Ist-Analyse werden Ziele entwickelt. Was kann sinnvoll geändert bzw. verbessert werden?
3. **Die Maßnahmen:** Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Zielvorgaben zu erreichen?

Das Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit langem in der Personalpolitik der Stadtwerke Bielefeld verankert und die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist deshalb ein wesentliches Ziel. Sie alle und insbesondere die Führungskräfte sind aufgefordert, an seiner Erreichung mitzuwirken und unsere Arbeitsbedingungen sowie unsere Kultur im Interesse aller Frauen und Männer in der Unternehmensgruppe gemeinsam weiterzuentwickeln.

Friedhelm Rieke
Geschäftsführer Stadtwerke Bielefeld GmbH

Martin Uekmann
Geschäftsführer moBiel GmbH

Josef Glöck-Frohnholzer
Geschäftsführer BITel
Gesellschaft für Telekommunikation mbH

Katrin Hinney
Gleichstellungsbeauftragte

Martin Uekmann
Geschäftsführer Stadtwerke Bielefeld GmbH

Werner Bruns
Geschäftsführer BBF –
Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH

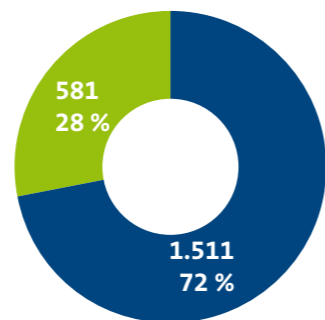
Dr. Michael Hübert
Geschäftsführer SWB Netz GmbH

Oliver Müller
Leiter Personal



Beschäftigte im Konzern

Am Stichtag 30. Juni 2017 waren 2.092 Beschäftigte in der Stadtwerke Bielefeld Gruppe tätig, davon 581 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 27,77 Prozent entspricht. Der Blick in die einzelnen Geschäftsbereiche macht deutlich, dass der Frauenanteil je nach Geschäftsbereich stark variiert. In eher kaufmännisch orientierten Bereichen ist er generell höher als in technisch orientierten Bereichen, hier liegt die Quote zum Teil unter 10 Prozent (I, N, E, V-t – ohne VB1–4 + VE).



weiblich
männlich

Übersicht Anzahl aller Mitarbeiter – Konzern

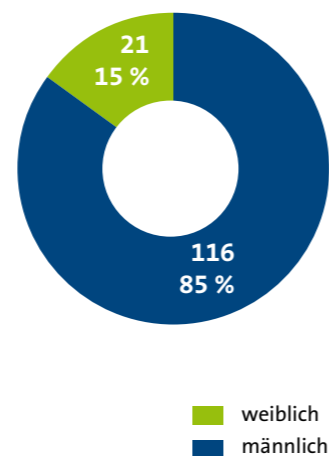
(inkl. Auszubildende, Praktikanten und MA in der ATZ Freizeitphase)
(Datenquelle: BW-HR)

Stand: 30. Juni 2017 | Kennzahl: MA gesamt

Bereich	Anzahl		Summe	Verteilung in Prozent	
	männlich ♂	weiblich ♀		männlich ♂	weiblich ♀
SWB	766,30	299,00	1065,30	71,93 %	28,07 %
G	22,00	34,85	56,85	38,70 %	61,30 %
BR	7,05	4,75	11,80	59,75 %	40,25 %
A	76,10	52,00	128,10	59,41 %	40,59 %
K	46,00	39,85	85,85	53,58 %	46,42 %
I	113,00	11,00	124,00	91,13 %	8,87 %
P	40,80	36,85	77,65	52,54 %	47,46 %
M	85,00	73,85	158,85	53,51 %	46,49 %
N	215,90	23,50	239,40	90,18 %	9,82 %
E	99,00	7,50	106,50	92,96 %	7,04 %
Z	61,45	14,85	76,30	80,54 %	19,46 %
moBiel	579,70	151,00	730,70	79,33 %	20,67 %
V-t (nur VB1-4+VE)	325,55	80,00	405,55	80,27 %	19,73 %
V-t (ohne VB1-4+VE)	162,71	13,50	176,21	92,34 %	7,66 %
V-k	77,44	52,50	129,94	59,60 %	40,40 %
V-p	14,00	5,00	19,00	73,68 %	26,32 %
BBF	82,00	113,00	195,00	42,05 %	57,95 %
BITel	57,00	11,00	68,00	83,82 %	16,18 %
SWB Netz	26,00	7,00	33,00	78,79 %	21,21 %
Konzern	1511,00	581,00	2092,00	72,23 %	27,77 %

Führungspositionen

Von insgesamt 137 Führungskräften in der Stadtwerke Bielefeld Gruppe sind 21 weiblich, was einem Frauenanteil von 15,33 Prozent in Führungspositionen entspricht. Schaut man auf die Hierarchieebenen, so sind Frauen als Führungskräfte ausschließlich auf Bereichs- und Sachbereichsebene vertreten. Es gibt keine Frau auf Geschäftsführungsebene und Geschäftsbereichsleitungsebene.



Übersicht der Führungsebenen

Bereich	Anzahl		Summe	Verteilung in Prozent	
	männlich ♂	weiblich ♀		männlich ♂	weiblich ♀
Geschäftsführer/in	5	0	5	100,00 %	0,00 %
Geschäftsbereichsleiter/in	11	0	11	100,00 %	0,00 %
Bereichsleiter/in	55	16	71	77,46 %	22,54 %
Sachbereichsleiter/in	45	5	50	90,00 %	10,00 %

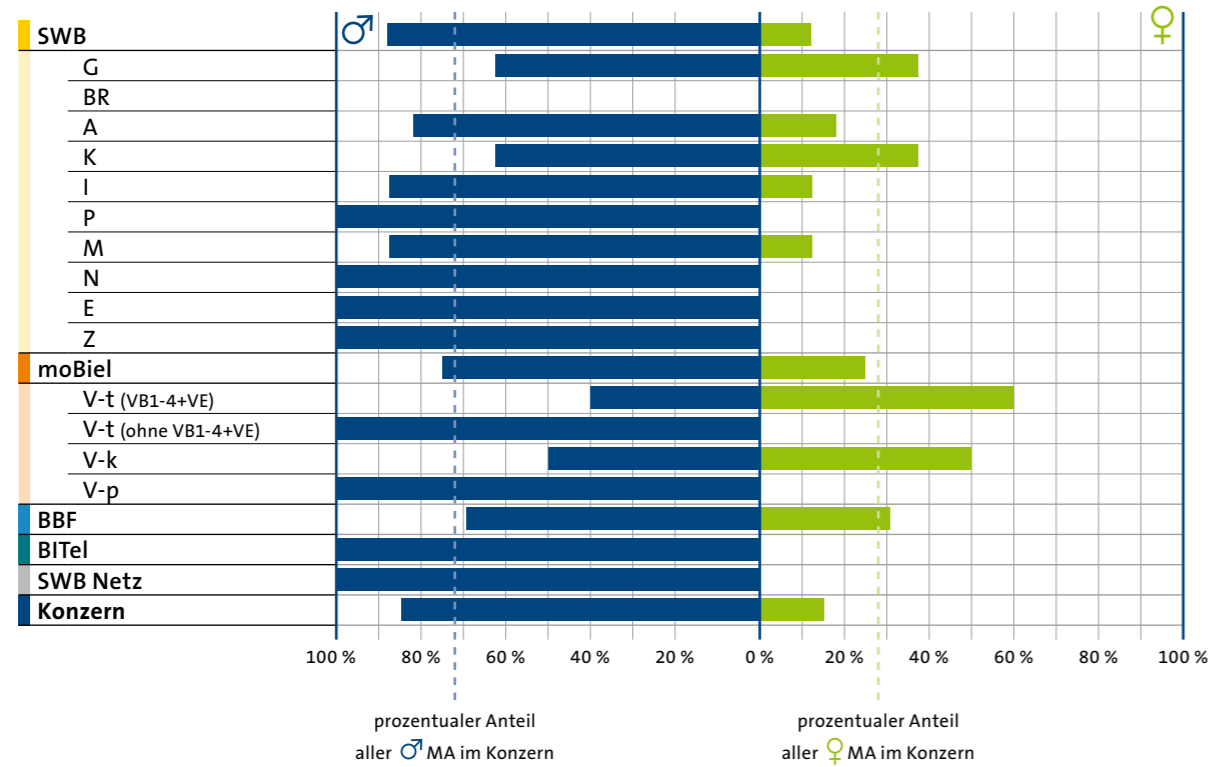
Übersicht Anzahl aller Führungskräfte – Konzern

(Datenquelle: BW-HR)

Stand: 30. Juni 2017 | Kennzahl: MA gesamt

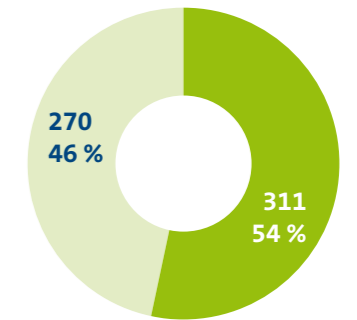
Bereich	Anzahl		Summe	Verteilung in Prozent	
	männlich ♂	weiblich ♀		männlich ♂	weiblich ♀
SWB	80	11	91	87,91 %	12,09 %
G	5	3	8	62,50 %	37,50 %
BR	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A	9	2	11	81,82 %	18,18 %
K	5	3	8	62,50 %	37,50 %
I	7	1	8	87,50 %	12,50 %
P	5	0	5	100,00 %	0,00 %
M	14	2	16	87,50 %	12,50 %
N	20	0	20	100,00 %	0,00 %
E	10	0	10	100,00 %	0,00 %
Z	5	0	5	100,00 %	0,00 %
moBiel	18	6	24	75,00 %	25,00 %
V-t (VB1-4+VE)	2	3	5	40,00 %	60,00 %
V-t (ohne VB1-4+VE)	10	0	10	100,00 %	0,00 %
V-k	3	3	6	50,00 %	50,00 %
V-p	3	0	3	100,00 %	0,00 %
BBF	9	4	13	69,23 %	30,77 %
BITel	5	0	5	100,00 %	0,00 %
SWB Netz	4	0	4	100,00 %	0,00 %
Konzern	116	21	137	84,67 %	15,33 %

Anzahl der weiblichen und männlichen Führungskräfte pro Geschäftsbereich bzw. Gesellschaft



Vollzeit – Teilzeit im Konzern

Frauen

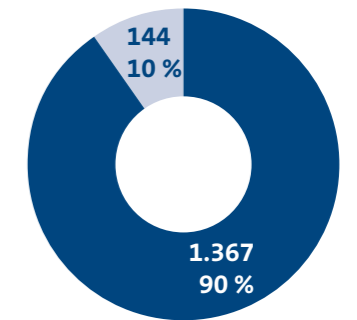


■ Vollzeit
■ Teilzeit

Vollzeit – Teilzeit

Diese Zahlen zeigen deutlich, dass Frauen ihre Arbeitszeit wesentlich häufiger reduzieren als Männer. Der Anteil an Männern, die ihre Arbeitszeit reduzieren, liegt konzernweit bei 9,53 Prozent, während bei den Frauen fast die Hälfte aller Mitarbeiterinnen in Teilzeit arbeitet (46,49 Prozent).

Männer



■ Vollzeit
■ Teilzeit



Übersicht aller MA in Vollzeit und Teilzeit – Konzern

(ohne Auszubildende, Praktikanten und MA in der ATZ Freizeitphase)

(Datenquelle: BW-HR)

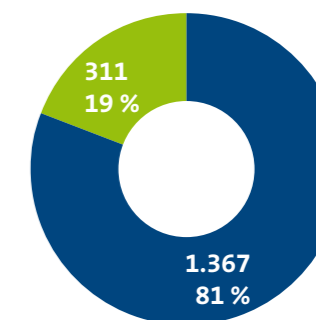
Stand: 30. Juni 2017 | Kennzahl: MA gesamt

weiblich
männlich

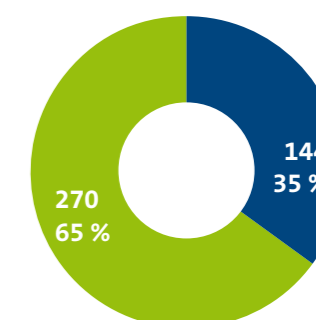
Bereich	Anzahl				Summe
	männlich ♂		weiblich ♀		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
SWB	739,30	27,00	172,00	127,00	1065,30
G	20,00	2,00	28,85	6,00	56,85
BR	7,05	0,00	0,60	4,15	11,80
A	71,10	5,00	34,00	18,00	128,10
K	42,00	4,00	18,00	21,85	85,85
I	113,00	0,00	6,00	5,00	124,00
P	39,80	1,00	17,85	19,00	77,65
M	78,00	7,00	43,85	30,00	158,85
N	213,90	2,00	12,50	11,00	239,40
E	96,00	3,00	6,50	1,00	106,50
Z	58,45	3,00	3,85	11,00	76,30
moBiel	503,70	76,00	99,00	52,00	730,70
V-t (VB1-4+VE)	282,55	43,00	59,00	21,00	405,55
V-t (ohne VB1-4+VE)	160,71	2,00	11,50	2,00	176,21
V-k	48,44	29,00	23,50	29,00	129,94
V-p	12,00	2,00	5,00	0,00	19,00
BBF	46,00	36,00	29,90	83,10	195,00
BITel	55,00	2,00	7,00	4,00	68,00
SWB Netz	23,00	3,00	3,00	4,00	33,00
Konzern	1367,00	144,00	310,90	270,10	2092,00

Verteilung in Prozent			
männlich ♂		weiblich ♀	
Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
96,48 %	3,52 %	57,53 %	42,47 %
90,91 %	9,09 %	82,78 %	17,22 %
100,00 %	0,00 %	12,63 %	87,37 %
93,43 %	6,57 %	65,38 %	34,62 %
91,30 %	8,70 %	45,17 %	54,83 %
100,00 %	0,00 %	54,55 %	45,45 %
97,55 %	2,45 %	48,44 %	51,56 %
91,76 %	8,24 %	59,38 %	40,62 %
99,07 %	0,93 %	53,19 %	46,81 %
96,97 %	3,03 %	86,67 %	13,33 %
95,12 %	4,88 %	25,93 %	74,07 %
86,89 %	13,11 %	65,56 %	34,44 %
86,79 %	13,21 %	73,75 %	26,25 %
98,77 %	1,23 %	85,19 %	14,81 %
62,55 %	37,45 %	44,76 %	55,24 %
85,71 %	14,29 %	100,00 %	0,00 %
56,10 %	43,90 %	26,46 %	73,54 %
96,49 %	3,51 %	63,64 %	36,36 %
88,46 %	11,54 %	42,86 %	57,14 %
90,47 %	9,53 %	53,51 %	46,49 %

Vollzeitkräfte im Konzern



Teilzeitkräfte im Konzern



Entgelt

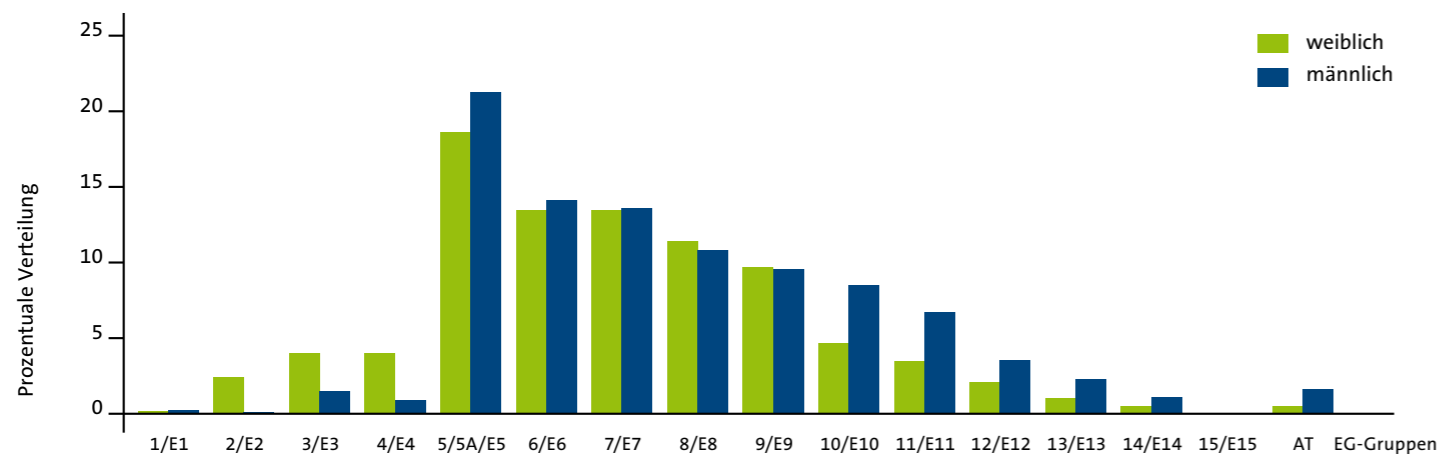
Die Grafik zeigt die Verteilung der Geschlechter auf die in der Stadtwerke Bielefeld Gruppe vertretenen Entgeltgruppen. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen erfolgt die Betrachtung auf Grundlage von 100 Prozent je Geschlecht.

In den Entgeltgruppen 5 bis 9 ist die Verteilung zwischen Männern und Frauen relativ ausgeglichen. In den Entgeltgruppen 1 bis 4 sind verhältnismäßig mehr Frauen als Männer vertreten. Dieses resultiert u. a. daraus, dass Tätigkeiten aus den Reinigungs-, Kassen- und Servicebereichen, die diesen Entgeltgruppen angehören, vorwiegend von Frauen ausgeübt werden. In den oberen Entgeltgruppen 10 bis 15 sind Männer insgesamt verhältnismäßig öfter vertreten als Frauen. Dieses steht in engem Zusammenhang mit dem geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen, da Entgelte ab Gruppe 10 zu einem großen Teil an Führungspositionen geknüpft sind.

Übersicht prozentuale Verteilung Entgeltgruppen – Konzern

(Datenquelle: BW-HR)

Stand: 30. Juni 2017 | Kennzahl: MA gesamt



Übersicht Eingruppierung aller MA – Konzern

(ohne Auszubildende, Praktikanten und MA in der ATZ Freizeitphase)

(Datenquelle: SAP)

Stand: 30. Juni 2017 | Kennzahl: MA gesamt

Bereich	Anzahl		Summe	Verteilung in Prozent	
	männlich ♂	weiblich ♀		männlich ♂	weiblich ♀
Std.lohn	69	62	131	4,56 %	10,69 %
1/E1	4	1	5	0,26 %	0,17 %
2/E2	1	14	15	0,07 %	2,41 %
3/E3	22	23	45	1,46 %	3,97 %
4/E4	13	23	36	0,86 %	3,97 %
5/5A/E5	321	108	429	21,23 %	18,62 %
6/E6	213	78	291	14,09 %	13,45 %
7/E7	205	78	283	13,56 %	13,45 %
8/E8	163	66	229	10,78 %	11,38 %
9/E9	145	56	201	9,59 %	9,66 %
10/E10	128	27	155	8,47 %	4,66 %
11/E11	101	20	121	6,68 %	3,45 %
12/E12	53	12	65	3,51 %	2,07 %
13/E13	34	6	40	2,25 %	1,03 %
14/E14	16	3	19	1,06 %	0,52 %
15/E15	0	0	0	0,00 %	0,00 %
AT	24	3	27	1,59 %	0,52 %
Konzern	1.512	580	2.092	72,28 %	27,72 %

Altersstruktur im Konzern

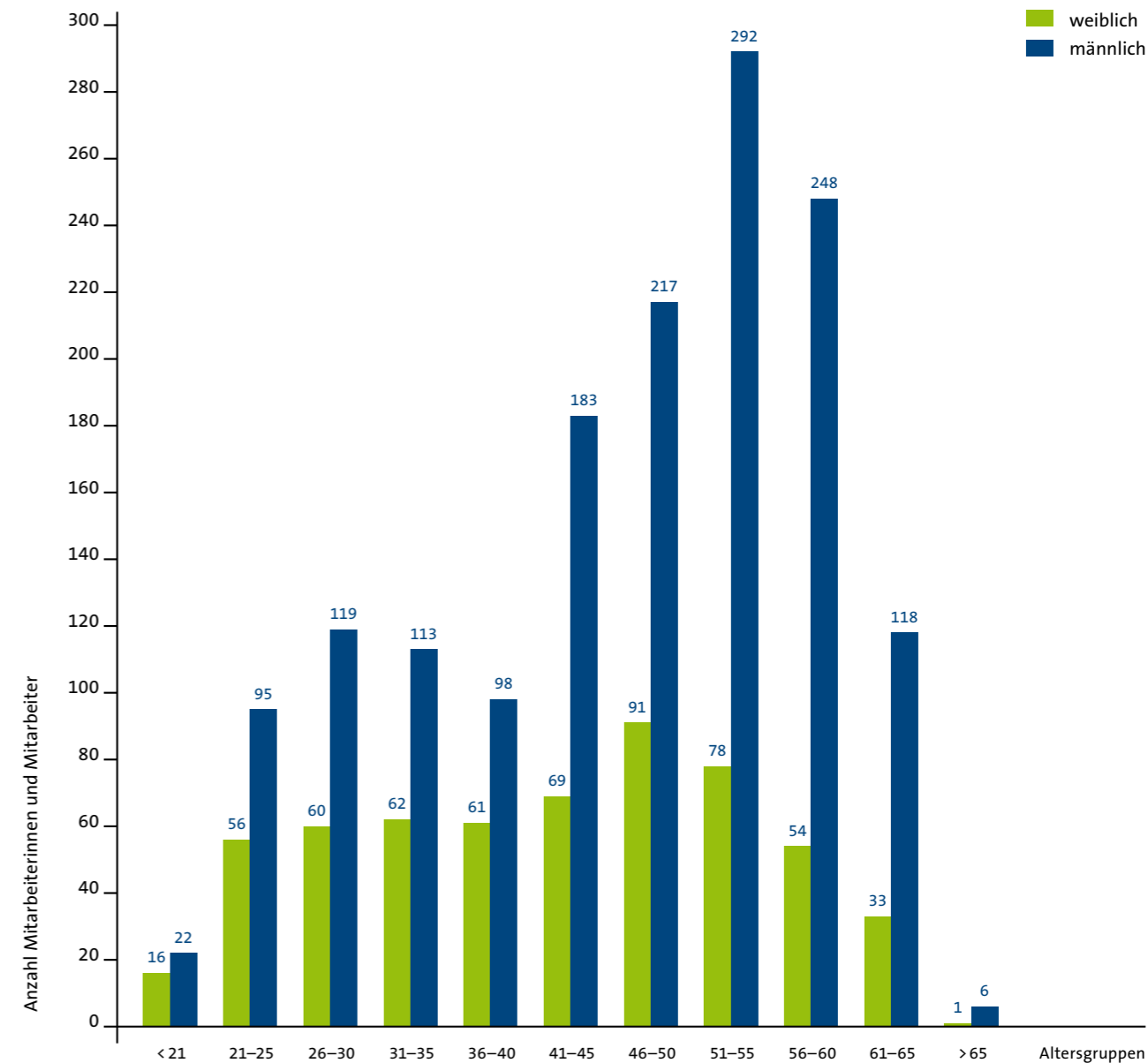
Die Altersstruktur der Stadtwerke Bielefeld Gruppe zeigt zum 30. Juni 2017 eine besonders hohe Zahl von männlichen Mitarbeitern im Alter zwischen 51 und 60 Jahren (540 Mitarbeiter). Bei den weiblichen Mitarbeiterinnen liegt die Anzahl im Bereich der 46- bis 55-Jährigen besonders hoch (169 Mitarbeiterinnen). In allen Altersgruppen liegt der Anteil der weiblichen unter dem Anteil der männlichen Mitarbeiter. Besonders stark differenzieren sich die Anteile im Bereich der 56- bis 60-Jährigen (82 Prozent männlich zu 18 Prozent weiblich); relativ ausgeglichen sind die Anteile der beiden Geschlechter nur im Bereich der <21-Jährigen (ohne Auszubildende; 58 Prozent männlich zu 42 Prozent weiblich).



Übersicht Altersstruktur aller MA – Konzern

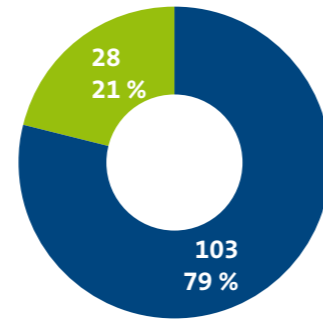
(Datenquelle: BW-HR)

Stand: 30. Juni 2017 | Kennzahl: MA gesamt



Ausbildung

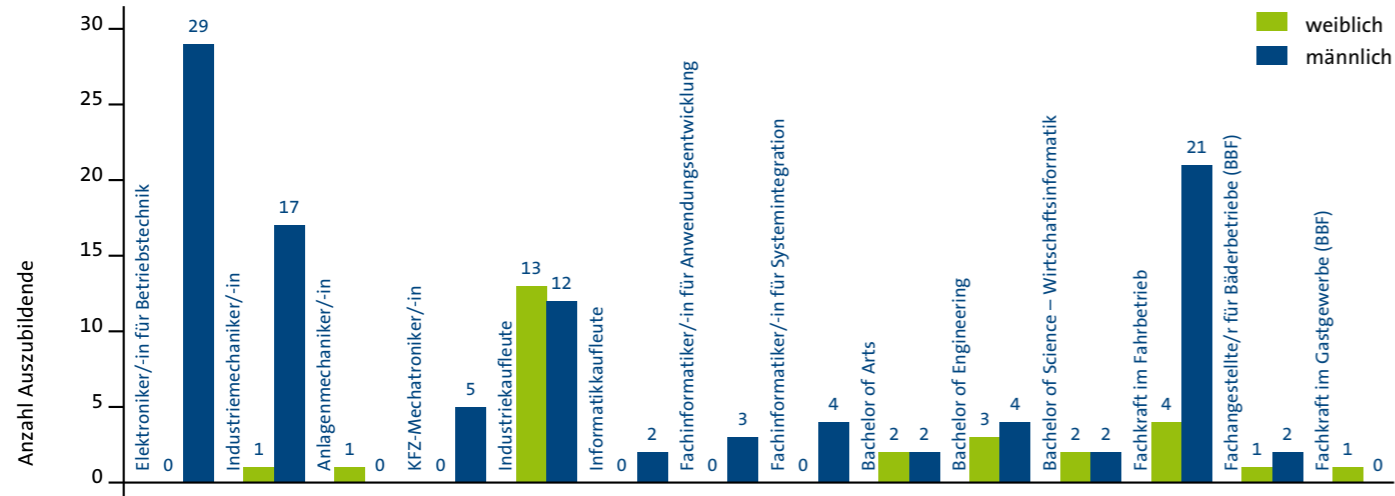
Am Stichtag 30. Juni 2017 waren insgesamt 131 Auszubildende in der Stadtwerke Bielefeld Gruppe beschäftigt. Die 28 weiblichen Auszubildenden haben dabei einen Anteil von 21,37 Prozent. In der Ausbildung zu den Industriekaufleuten, im dualen Studiengang Bachelor of Arts Betriebswirtschaft und im dualen Studiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik machen die weiblichen Auszubildenden dagegen einen weitaus höheren Anteil (um die 50 Prozent) aus. Hier spiegelt sich auch die Tendenz der Verteilung der Geschlechter in den Unternehmensbereichen wieder. In den technischen Ausbildungsberufen liegt die Quote der weiblichen Auszubildenden deutlich niedriger: 16 Prozent bei den Auszubildenden zur Fachkraft im Fahrbetrieb (m/w), 5,56 Prozent bei den Auszubildenden Industriemechaniker/-in und sogar bei 0 Prozent bei den Auszubildenden Elektroniker/-in für Betriebstechnik.



Übersicht Anzahl aller Auszubildender – Konzern

(Datenquelle: BW-HR)

Stand: 30. Juni 2017 | Kennzahl: MA gesamt





Was ist die Zielsetzung bis 2022?

Zur Erreichung der Gleichstellung und Abschaffung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern werden folgende Ziele formuliert:

HAUPTZIEL 1

Kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in der Unternehmensgruppe, vor allem in den Bereichen, in denen sie zur Zeit unterrepräsentiert sind

HAUPTZIEL 2

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen – mindestens gemäß ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft – sowie in gehobenen Fachpositionen

HAUPTZIEL 3

Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

Ausbildung und beruflicher Einstieg

Frauenförderung beginnt bereits mit der Ausbildung und dem Berufseinstieg. Die Stadtwerke Bielefeld verfolgen die grundsätzliche Zielsetzung, den Anteil der weiblichen Auszubildenden in allen Ausbildungsberufen auf 50 Prozent zu erhöhen. Dazu werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Gezielte Ansprache von Frauen, z. B. durch gezielte Werbung oder bei Informationsveranstaltungen wie Berufsbildungsmessen
- Teilnahme am jährlich stattfindenden Aktionstag »Girls' Day«
- Bereitstellung von Plätzen für Schul- und Hochschulpraktika
- Unterstützung von »MINT«-Projekten
- Vorrangige Übernahme von gewerblich-technisch ausgebildeten Frauen in ein Beschäftigungsverhältnis: Dazu sind gewerblich-technisch ausgebildete Frauen schon während ihres befristeten Arbeitsvertrages nach der Ausbildung in ihrem erlernten Beruf möglichst auf einer Stelle mit beruflicher Perspektive im Unternehmen einzusetzen.

Stellenausschreibungen

Grundsätzlich sind alle Stellen so auszuschreiben, dass die Ausschreibungen gleichermaßen für Frauen und Männer gelten.

Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen

In Bereichen in den Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, die die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllen, zum Bewerbungsgespräch einzuladen. Ist dies wegen der Anzahl der Bewerbungen nicht möglich, sind Frauen, die die Voraussetzungen erfüllen, mindestens zu einem Anteil von 50 Prozent in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Dies gilt auch für Bereiche, in denen Frauen bereits verstärkt (über 50 Prozent) vertreten sind.

Bei Bewerbungsverfahren, an denen Bewerberinnen beteiligt sind, hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, gleichermaßen wie der Betriebsrat, an Sitzungen des Auswahlgremiums teilzunehmen.

Bei gleicher Qualifikation einer Bewerberin und eines Bewerbers ist einer Bewerberin der Vorzug zu geben (sofern nicht in der Person des Bewerbers liegende Gründe überwiegen). Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei Nichtbeachtung dieser Regelung ein Einspruchsrecht.

Weiterbildung

Bei der Planung und Durchführung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen werden die Interessen von Frauen verstärkt berücksichtigt. Bei internen beruflichen Entwicklungsmaßnahmen wie z. B. der Expertenentwicklung sind mind. 50 Prozent der vorhandenen Plätze an Frauen zu vergeben.

Führungskräfte sind angehalten, Frauen gezielt anzusprechen und zu motivieren, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Führungspositionen

Um gerade junge Frauen für eine Führungstätigkeit zu begeistern und zu qualifizieren beteiligen sich die Stadtwerke Bielefeld am Cross Mentoring OWL. Parallel dazu ist innerhalb des nächsten Jahres die Entwicklung eines internen Mentoringprogramms speziell für Frauen geplant. Das Programm soll Frauen bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn und beim Aufstieg in eine Führungsposition unterstützen.

Die Übertragung von Funktionen oder Sonder- und Projektaufgaben dienen häufig als Vorbereitung für Führungsaufgaben. Deshalb sind Frauen bei der Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen und Beauftragtenfunktionen verstärkt zu berücksichtigen.



Frauenförderung als Führungsaufgabe

Frauenförderung ist ganz klar auch Führungsaufgabe. Unsere Führungskräfte haben deshalb die Aufgabe:

- Frauen aktiv in ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen
- Frauen bei der Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen angemessen zu berücksichtigen
- Frauen zu motivieren sich weiterzubilden
- Frauen direkt anzusprechen und zu ermutigen, sich auf Führungspositionen zu bewerben



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein wesentlicher Aspekt der Chancengleichheit ist die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen im Unternehmen. Unsere Auditierung »berufundfamilie«, mit der wir uns inzwischen bereits in der dritten Reauditierungsphase befinden, bestätigt uns bereits einen sehr hohen Standard, verpflichtet uns aber auch stetig zu weiteren Verbesserungen.

Alle wesentlichen Angebote zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf einen Blick:

FLEXIBLE ARBEITSZEIT

Allen Beschäftigten wird eine flexible Arbeitszeit ermöglicht, soweit keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

→ **BV »Zeitwirtschaft«**

TEILZEITARBEIT

Alle Stellen, unabhängig von Bereich und Funktion, sind grundsätzlich für Teilzeitarbeit geeignet. Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Chancen hinsichtlich Qualifizierung, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen wie Vollzeitbeschäftigte

SONDERURLAUB

Die Stadtwerke Bielefeld gewähren in besonderen Situationen Sonderurlaub sowie Berurlaubungen über den gesetzlichen Rahmen hinaus.

→ **BV »Sonderurlaub«**

→ **BV »Ehrenamtliches Engagement«**

HOMEOFFICE

Allen Beschäftigten wird die Nutzung von Homeoffice ermöglicht, sofern keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

→ **BV »Homeoffice«**

PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

Das Unternehmen bietet seinen Beschäftigten Möglichkeiten, die über die gesetzlich geregelten Beurlaubungsmöglichkeiten hinausgehen.

→ **BV »Pflege«**

KINDERBETREUUNG

Die Stadtwerke Bielefeld verfügen über acht Belegplätze in den Kitas Flachsfarm der von Laer-Stiftung und Sonnenblume des Evangelischen Johanneswerks. Die Kitas bieten passgenaue und bedarfsgerechte Betreuungsangebote für Kinder ab dem vierten Lebensmonat.

FERIENBETREUUNG

Die Stadtwerke Bielefeld bieten regelmäßig Ferienspiele in den Oster-, Sommer- und Herbstferien sowie Reisen für Jugendliche in den Sommerferien in Kooperation mit »ruf Jugendreisen« an.

BERATUNGSANGEBOTE

Die Stadtwerke Bielefeld verfügt über ein breitgefächertes Beratungs-, Informations- und Vermittlungsangebot. Dazu zählt neben der umfassenden Beratung rund um die Themen Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen auch die Unterstützung bei der Suche nach entsprechenden Dienstleistern.

Aufgrund der sehr guten Resonanz sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Führungskräften auf die Einführung von »Homeoffice« ist geplant, die Betriebsvereinbarung »Homeoffice« über die bestehende Regelung hinaus weiter auszubauen.

Die zusätzlich zu den Oster- und Herbstferien im zweiten Jahr angebotenen Sommerferienspiele für Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren wurden ebenfalls gut angenommen. Es ist deshalb geplant, die Kooperation mit der Sparkasse auch weiterhin fortzusetzen. Das Angebot wurde explizit für Kinder erweitert, die erst fünfjährig sind, sofern sie im aktuellen Schuljahr eingeschult werden. Dieses soll die Eltern unterstützen, die relativ lange Zeit zwischen der Beendigung der Kita und dem Schulanfang zu überbrücken.

Impressum

Herausgeber: Stadtwerke Bielefeld GmbH

Text und Redaktion: Katrin Hinney, Merle Kaase
Daniel Reimer (Datenerhebung)

Gestaltung und Grafik: Sabine Maisel

Fotos: Veit Mette (Titel · S. 2),

Susanne Freitag (S. 19 · 23 · 24 · 26),

Thorsten Ulonska (S. 6 · 11 · 16 · 20),

Henry Sowinski (S. 4)

