



Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2011 / 2012



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW



Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2011 / 2012

Impressum

Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, ViSdP Dr. Hartmut Gustmann, Mercedesstraße 12, 40470 Düsseldorf

Redaktion Elisabeth Wallrath, Daniela Perner und die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen des BLB NRW, Claudia Ohmann und Thomas Tintelot (Stabsstelle ÖA/Kommunikation)

Foto Titelbild Fotolia.com© Yuri Arcurs, BLB NRW

Gestaltung mediaDesign-Vollmer.de, Dortmund

Druck jva druck+medien, Geldern

Stand März 2013

Inhalt

1.	Grußwort der Geschäftsführung	4
2.	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	5
3.	Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW.	6
3.1.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale	6
3.2.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen	8
3.3.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Bielefeld	10
3.4.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund	12
3.5.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf	14
3.6.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg	16
3.7.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln	18
3.8.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster	20
3.9.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Soest.	22
4.	Datenreport	24
4.1.	Anteil der Frauen und Männer insgesamt	24
4.2.	Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte.	25
4.3.	Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst	26
4.4.	Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst	27
4.5.	Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst	28
4.6.	Gesamtverteilung / Laufbahngruppenvergleich	29
4.7.	Anteil der Frauen und Männer in Teleheimarbeit	31
5.	Controlling des Frauenförderplans 2010 - 2013	32
6.	Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2011	34
6.1.	Zehn Jahre Gleichstellung im BLB NRW	34
6.2.	Kamingespräch am 7. April 2011	35
6.3.	Einrichtung von Eltern-Kind-Büros in der Zentrale, NL Dortmund, NL Münster.	35
6.4.	Girls' Day am 14. April 2011.	36
6.5.	Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2011	38
6.6.	BSC-Kennzahl „Frauen in Führungspositionen“	38
6.7.	Teilnahme an der TEQ-Preisverleihung 2011 in Berlin.	38
6.8.	Bericht zur Umsetzung „Aktion 100“ in der Niederlassung Bielefeld.	39
6.9.	Konferenz Netzwerk Frauen im BLB NRW am 3. November 2011 „Die Zukunft ist weiblich“.	40
7.	Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2012	42
7.1.	Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2012	42
7.2.	Teilnahme an der TEQ-Preisverleihung 2012 in Berlin.	42
7.3.	Teilnahme an Auszubildenden-Messen	43
7.4.	Girls' Day am 26. April 2012.	44
7.5.	Konferenz Netzwerk Frauen im BLB NRW am 7. November 2012 „Frauen bewegen – bewegte Frauen“	46
7.6.	Leitbild der Gleichstellungsbeauftragten	46
7.7.	Broschüre „Zukunft braucht Flexibilität – Gelebter Rollenwandel im BLB NRW“. 47	47
8.	Ausblick auf Aktionen 2013	47

1. Grußwort der Geschäftsführung



Rolf Krähler,
Geschäftsführer des BLB NRW

Vor Ihnen liegt die bereits dritte Ausgabe des Tätigkeitsberichtes der Gleichstellungsbeauftragten. Das zeugt von Kontinuität. Und die deckt sich mit der Beharrlichkeit, mit der im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW dafür gearbeitet wird, das Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dass diese Arbeit vielerlei Früchte trägt, dokumentiert dieser Bericht sehr eindrucksvoll.

So wächst der Anteil der Frauen in Führungspositionen weiter. Die Niederlassung Aachen hat seit kurzem eine Stellvertretende Leiterin. Vier Kolleginnen haben unlängst das Turboführungskarriere-Programm erfolgreich abgeschlossen. Und auch in den noch laufenden Führungs- und Fachkarriereprogrammen sind Frauen ebenso zahlreich vertreten wie ihre männlichen Kollegen. Es ist somit absehbar, dass sich der positive Trend verstetigen wird.

Gleichstellungsarbeit ist aber mehr als Personalentwicklung. Die Broschüre „Zukunft braucht Flexibilität – Gelebter Rollenwandel im BLB NRW“ illustriert sehr anschaulich, wie Beschäftigte unseres Betriebes – Frauen wie Männer – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz individuell und kreativ für sich organisieren. Der BLB NRW als Arbeitgeber unterstützt sie dabei auf vielfältige Weise – etwa durch die Einrichtung neuer Eltern-Kind-Büros oder durch die Angebote unseres Kooperationspartners pme Familienservice für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Bereits zum 15. Mal fand im Herbst im lichterhof die Konferenz der Netzwerkfrauen statt, die beständig wächst und inzwischen auch über unseren Betrieb hinaus einen erstklassigen Ruf genießt. Sie hat auch diesmal wieder verdeutlicht, dass schon viel erreicht wurde, aber auch noch einiges zu tun bleibt.

2013 wird sich der BLB NRW erneut um das TOTALE-Quality-Zertifikat bewerben. Das erfolgreiche Wirken der Gleichstellungsbeauftragten gibt uns dabei erstklassige Argumente an die Hand. Ausdrücklich begrüße ich die Absicht, im Herbst dieses Jahres eine Väter-Netzwerktagung zu veranstalten. Denn das Thema Chancengleichheit geht alle an.

Mein Dank gilt deshalb nicht nur den Gleichstellungsbeauftragten, sondern allen Führungskräften und Beschäftigten, die sich dem Ziel verpflichtet sehen, das Landesgleichstellungsgesetz mit Leben zu erfüllen. Dieses Ziel zu erreichen, ist auch künftig jede Anstrengung wert.

Ihr

Rolf Krähler
Geschäftsführer des BLB NRW

2. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit im BLB NRW wird mit diesem dritten Bericht über die Jahre 2011 und 2012 dokumentiert. Wir lernen stetig dazu, und so hat sich auch der Bericht mit den Jahren weiterentwickelt.

Mit dem Erwerb des TEQ-Zertifikates und den darin beschriebenen durchgeführten und geplanten Maßnahmen erhielten, im Rahmen der Selbstverpflichtung, unsere Ideen und Ziele ein solides Fundament. Hervorzuheben ist die Durchführung der jährlichen Konferenz Netzwerk Frauen, die mit Begeisterung und Engagement von den Kolleginnen und auch externen Frauen als Informations- und Kommunikationsplattform genutzt wird. Die Broschüre „Rollenwandel beim BLB NRW“ ist ein erster Schritt, um die neuen gesellschaftspolitischen Veränderungen auch im BLB NRW sichtbar zu machen. Zunehmende Vielfalt und Geschwindigkeit in der gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung erfordern neue flexible Handlungsstrategien, da langfristige Planungen von den Ereignissen oft überholt werden. Gleichstellungsorientiertes Handeln ist deshalb so wichtig, weil damit Benachteiligung vermieden wird und gleichzeitig neue Potenziale als Schätze gehoben werden können.

Die vorliegende Dokumentation zeigt, dass der vom BLB NRW eingeschlagene Weg, im Rahmen der selbstgesteckten Ziele, erfolgreich ist und die Anzahl der Frauen in Führungspositionen erhöht wurde. Die Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten erweitert werden. Deswegen heißt es in unserem Leitbild:

„Der wahre Wert unserer Arbeit zeigt sich im Erfolg der Zukunft.“

Allen interessierten Leserinnen und Lesern wünsche ich im Namen aller Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW viel Freude beim Lesen.

Ihre



Elisabeth Wallrath

Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des BLB NRW



**Dipl.-Ing. Elisabeth Wallrath,
Gleichstellungsbeauftragte
der Zentrale des BLB NRW**

3. Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW



Elisabeth Wallrath, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium Bauingenieurwesen

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte
der Zentrale

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Assetmanagerin der NL

Aachen für den Kunden

Polizei



Daniela Perner, Dipl.-Rpfl., B.A.

■ **Ausbildung**

Studium der Rechtspflege und
der Sozialwissenschaften

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungs-
beauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Personalentwicklerin in der
Zentrale

3.1. Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale

Besonderheiten der Zentrale

Statistische Besonderheiten / Frauen in Führungspositionen

In der Zentrale arbeiten 312 Personen, der Frauenanteil beträgt 42,9 %.

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen ist seit dem letzten Bericht nahezu unverändert, die Quote liegt bei 31 % (2010: 30 %). Die Anzahl der Frauen in Führung ist mit neun seit 2010 gleich geblieben. Damit sind Frauen in Führung in der Zentrale des BLB NRW (wie in den meisten Niederlassungen) weiterhin unterrepräsentiert und haben wenig Einfluss auf strategisch relevante Entscheidungen der Zentrale.

Auch die Festlegung im Frauenförderplan der Zentrale für die Jahre 2010 bis 2013, dass Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen bevorzugt berücksichtigt werden, hat noch nicht zu einer relevanten Steigerung der Frauenquote geführt.

Allerdings wurden 2011 vier Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale für das einjährige Turboführungskarrierereprogramm zur Besetzung der vakanten Führungspositionen in den Niederlassungen Bielefeld und Soest ausgewählt und verstärken nun die Führungsteams in den vorgenannten Niederlassungen. Zudem wurden 2011 vier Frauen und fünf Männer für das reguläre zweijährige Führungskarrierereprogramm ausgewählt, um zukünftig in Führungspositionen für den BLB NRW tätig zu werden.

Das Angebot der Teleheimarbeit in der Zentrale wird von 8,63 % weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. 2010 waren es 6,15 %. Dem gegenüber stehen 15,02 % männliche Beschäftigte (in 2010 waren es 9,39 %).

„Gefühlte Besonderheiten“

Der Personalabbau und die fehlenden Einstellungsmöglichkeiten erhöhen den Druck und die Belastung auf die BLB-Beschäftigten.

Auch die Kommunikation der Zentrale in die Niederlassungen und auch in die Servicecenter stellt eine Herausforderung dar.

Das Thema Gleichstellung hat in der Zentrale und insbesondere bei den oberen Führungskräften einen hohen Stellenwert und macht unsere Zusammenarbeit mit den Führungskräften zielführend.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale in 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	47	52
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	114	121
Gespräche mit Personalvertretungen	7	9
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	345	399
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	83	97
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	15	47
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	18	20
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	31	27
Beratungstermine	82	78
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	22	19
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	19	21



Noemi David, Juristin

■ **Ausbildung**

Studium der Rechtswissenschaften

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte bis 31.12.2011

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Fachbereichsleiterin An- und Verkauf in der Zentrale



Selber aktiv einige ausgewählte Tätigkeiten auf dem Bau ausprobieren zu können, war für die meisten Mädchen das absolute Highlight des Girls' Day in der Zentrale. Fragen wie „Warum wird Beton mit Stahleinlagen versehen?“ und „Woraus besteht eigentlich Beton?“ konnten geklärt und direkt in einem Praxistest veranschaulicht werden.





Karolin Fehl, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur,
Ausbildung Immobilienkauf-
frau

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Objektmanagement Hoch-
schule



Aenne Robertz, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungs-
beauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Projektverantwortliche
Planen und Bauen Bundesbau

3.2. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen

Besonderheiten der Niederlassung Aachen

Struktur der NL Aachen

Der BLB NL Aachen ist für alle Liegenschaften des Landes im Bereich Stadt sowie Kreis Aachen, Düren, Euskirchen, Heinsberg und Rhein-Erft-Kreis verantwortlich. Zu den Kunden gehören unter anderem die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) und die Fachhochschule Aachen, die Justiz, die Finanzverwaltung und die Polizei. Für das Klinikum Aachen, die zivilen und militärischen Liegenschaften des Bundes sowie für Sonderliegenschaften des Landes wie die Zitadelle Jülich, die Theresienkirche Aachen und die Landesvertretung in Brüssel ist die Niederlassung als Generalplaner tätig. Neben dem Sitz in Aachen gibt es Projektbüros im Justizzentrum Aachen, in Brühl, in Teveren, in Düren, in Nörvenich und in Mechernich.

Rund 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Niederlassung Aachen bearbeiten etwa 1200 Bauprojekte, die Campuserwicklung Melaten und den Campus West.

In der NL Aachen werden 14 Auszubildende (davon sieben Frauen) in den Ausbildungsberufen Bauzeichner(innen), Technische Zeichner(innen), Immobilienkaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und in den dualen Studiengängen Bachelor of Art und Bachelor of Engineering ausgebildet.

Frauen in Führungspositionen

Die Niederlassung Aachen ist untergliedert in elf Abteilungen und eine Projektgruppe. Vier der Abteilungen werden von Frauen geleitet. Drei Frauen sind als stellvertretende Abteilungsleiterinnen eingesetzt. Seit Dezember 2012 ist die Stelle der stellvertretenden Niederlassungsleitung mit einer Frau besetzt.

Weiterhin ist geplant, dass die Abteilung Assetmanagement ab Sommer 2013 im Jobsharing von zwei Abteilungsleiterinnen, die jeweils in Teilzeit beschäftigt sind, geführt wird.

Statistische Besonderheiten

Die Abteilung Objektmanagement Verwaltungsvermögen konnte nach dem Wechsel des Abteilungsleiters zur Niederlassung Bielefeld mit einer Frau nachbesetzt werden. Eine Kollegin hat sich 2011 erfolgreich für das Führungskariereprogramm qualifiziert, an dem sie derzeit teilnimmt.

„Gefühle“ Besonderheiten der Niederlassung Aachen

Viel Unruhe in der Niederlassung Aachen besteht seit dem Verfahren der Staatsanwaltschaft gegen den Niederlassungsleiter Herrn Lange. Die Beschäftigten der Niederlassung Aachen bekommen sehr wenige Informationen über den aktuellen Stand des Verfahrens. Dieses sorgt für viele Gerüchte, die teilweise ein gespanntes Klima verursachen. Ende des Jahres 2012 wurde Herr Böhme, Leiter der Niederlassung Düsseldorf, für höchstens ein Jahr als kommissarischer Niederlassungsleiter für Aachen eingesetzt.

Des Weiteren ist die Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch extremen Personalmangel und ein sehr hohes Arbeitspensum sehr angespannt.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Aachen in 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	23	20
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	26	33
Gespräche mit Personalvertretungen	5	7
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	165	211
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	24	27
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	10	10
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	4	4
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	2	4
Beratungstermine	57	53
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	3	5
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	8	4



**Kerstin Birken, Dipl.-Ing.,
Master of Engineering**
■ Ausbildung
 Bauingenieurin, Master of
 Engineering in Facility
 Management
■ Funktion
 Stellv. Gleichstellungsbeauf-
 tragte seit Oktober 2010
■ Tätigkeit beim BLB NRW
 Objektmanagerin Hochschule



In Aachen hatten die Mädchen während des Girls' Day sogar die Gelegenheit, unter Anleitung einen Baukran zu steuern. Am Nachmittag nutzten die Mädchen dann ihre Kreativität und entwarfen ihre eigene Traumschule.



Ulrike Mößinger, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur,
Zusatzstudium Immobilien-
wirtschaft

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte
seit 01.01.2012

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Projektverantwortliche
Bundesbau für die GFM-Rom-
mel-Kaserne in Augustdorf



Christiane Puhan, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungs-
beauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Teamleiterin Gebäudemana-
gement für das Verwal-
tungsvermögen

3.3. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Bielefeld

Besonderheiten der Niederlassung Bielefeld

Struktur der Niederlassung

Seit dem letzten Tätigkeitsbericht ergeben sich strukturelle Veränderungen: Die beiden Britischen Abteilungen wurden zum 1.1.2012 zu einer Abteilung zusammengelegt. Statt neun gibt es nun nur noch acht Abteilungen.

Zu Beginn des Jahres 2012 haben zwei neue Abteilungsleitungen (Frau Kania, Bundesbau 2, und Herr Kramer, Assetmanagement) ihren Dienst in Bielefeld aufgenommen.

Besondere Projekte

- Neubau Fachhochschule Bielefeld
- Ersatzneubau Universitätsstraße
- Forschungsbau Interaktive Intelligente Systeme (FBIS)
- Universität Paderborn, Neubau Gebäude L, Hörsaal- und Seminargebäude
- Universität Paderborn, Fertigstellung Bauteil O
- LAFP Stukenbrock, div. Neubauten
- Neubau Vierungsturm Dom zu Minden
- GFMR-Kaserne Augustdorf, Sanierung Fernheizleitungsnetz/Erneuerung der Energiezentrale

Frauen in Führungspositionen

In der Niederlassung sind in acht Abteilungen drei Frauen als Abteilungsleiterinnen und eine stellvertretende Abteilungsleiterin eingesetzt.

Als Niederlassungsleitungen sind zwei Männer eingesetzt.

„Gefühle“ Besonderheiten

Bemerkenswert ist die zunehmende Belastung der Beschäftigten in der NL Bielefeld durch hohes Arbeitsaufkommen und permanentem Stellenabbau. Die Problematik der Arbeitnehmerüberlassungsverträge belastet die Niederlassung ganz besonders. Dies trifft vor allem die Abteilungen Bundesbau 1 (sieben Personen), Gebäudemanagement (sechs Personen) und Objektmanagement (fünf Personen).

Bis Ende 2012 reduzierte sich unsere Mitarbeiterzahl um ca. 30 Beschäftigte, deren Stellen voraussichtlich nicht ersetzt werden (Altersabgänge, befristete Verträge und ANÜs). Die spürbare Verunsicherung nimmt immer breiteren Raum ein und ist auch Inhalt der meisten Beratungsgespräche. Der Zustand ist am Rande des Zumutbaren und Vertretbaren.

Insgesamt gab es 2011 zwei Stellenbesetzungsverfahren mit 83 Bewerbungen im mittleren und gehobenen Dienst (davon 32 Frauen und 51 Männer). Es wurden sechs Frauen und vier Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen und letztlich zwei Stellen besetzt, davon eine mit einer Frau und eine mit einem Mann.

2012 gab es 126 Bewerbungen im mittleren und gehobenen Dienst, davon 50 von Frauen und 76 von Männern. Davon wurden elf Frauen und 27 Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen und letztlich acht Stellen besetzt, davon drei mit Frauen und fünf mit Männern. Ein Schwerbehinderter wurde eingestellt. In Rente gingen insgesamt 16 Personen, davon zwei Frauen, und in den Übergang in die Freistellungsphase der Altersteilzeit begaben sich 23 Personen, davon zwei Frauen. Daran lässt sich erkennen, dass weit mehr Beschäftigte die Niederlassung Bielefeld verließen als neu hinzukamen.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Bielefeld 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	38	26
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	20	38
Gespräche mit Personalvertretungen	4	6
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	143	117
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	19	8
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	38	4
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	2	1
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	3	1
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	1	1
Beratungstermine	27	34
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	4	3
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	3	1



Karin Hofmeister, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte
bis 31.12.2011

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Teamleiterin Projekteinkauf
der NL Bielefeld



„Kann ich bei Ihnen auch ein Praktikum machen?“ fragten einige der 16 Mädchen in der Niederlassung Bielefeld die dortige Gleichstellungsbeauftragte Ulrike Mößinger. Und für die war genau das das größte Lob an diesem Girls' Day in Ostwestfalen.



Parisima Tehrani, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Projektverantwortliche



**Alice-Johanna Himmelpach,
Dipl.-Kauffrau**

■ **Ausbildung**

Studium der Betriebswirtschaft

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte seit 01.02.2012

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Teamleiterin Einkauf

3.4. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund

Besonderheiten der Niederlassung Dortmund

Struktur der Niederlassung

Das Portfolio der Niederlassung Dortmund umfasst ca. 400 Immobilien mit ca. 1,5 Millionen Quadratmetern Mietfläche in den Stadtgebieten Dortmund, Bochum und Herne, dem Kreis Unna und dem Ennepe-Ruhr-Kreis.

Kunden sind die Ruhr-Universität Bochum, die Technische Universität Dortmund, die Fachhochschule Dortmund, die Hochschule Bochum sowie u.a. die nachgeordneten Dienststellen des Innenministeriums, des Finanzministeriums und des Justizministeriums.

Frauen in Führungspositionen

In der Niederlassung Dortmund gibt es sieben Abteilungen, von denen lediglich die Abteilung Gebäudemanagement mit einer Abteilungsleiterin und die Abteilung Objektmanagement Hochschule mit einer stellv. Abteilungsleiterin besetzt ist.

Statistische Besonderheiten

In der Niederlassung Dortmund waren in 2011 und 2012 jeweils 191 Personen beschäftigt (davon im Jahr 2011 76 Frauen und in 2012 74 Frauen). 21 Beschäftigte arbeiten in Teilzeit (davon 19 Frauen).

Im Jahr 2011 wurden sechs Auszubildende (davon fünf weibliche) und im Jahr 2012 vier weibliche Azubis eingestellt.

Bis Ende 2012 wurde 30 Beschäftigten (davon 16 Frauen) ein Teleheimarbeitsplatz genehmigt. Außerdem hat sich 2012 eine Kollegin der Abteilung Objektmanagement Hochschule für das Fachkarriereprogramm qualifiziert, das vom 1.8.2012 bis 31.1.2014 stattfindet. Von den 22 Projektverantwortlichen der Niederlassung Dortmund sind drei Frauen.

„Gefühle“ Besonderheiten

2012 hat ein Gesundheitstag in der Niederlassung stattgefunden, der viel positiven Anklang gefunden hat. Außerdem sind wir Gleichstellungsbeauftragten an der Projektgruppe „Kommunikation am Arbeitsplatz“ beteiligt, die gebildet wurde, um die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2011 für die Niederlassung zu analysieren und konkrete Verbesserungsmaßnahmen (insbesondere zur Kommunikation in der Niederlassung) zu definieren.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Dortmund 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	34	26
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	15	10
Gespräche mit Personalvertretungen	3	2
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	176	158
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	12	8
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	48	35
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	2	1
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	0	1
Beratungstermine	30	18
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	4	3
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	10	11



Christiane Sundermann,
Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur,
Studium Facility Management, ebs

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungs-
beauftragte bis 31.12.2011

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Objektmanagerin Hochschule
Dortmund, Stellv. Abteilungs-
leitung



Hier sieht man die Mädchen beim Girls' Day in Dortmund eifrig Büroräume skizzieren, die sie zuvor ausgemessen hatten. Die Skizzen wurden dann in den Computer übertragen. Später ging es gemeinsam auf eine Baustelle.



Carola Sojak, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Objektmanagerin Hochschulen

3.5. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf

Besonderheiten der Niederlassung Düsseldorf

Struktur der Niederlassung

In der Niederlassung Düsseldorf werden von 210 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Immobilien des Landes NRW in und um Düsseldorf, Neuss und Wuppertal entwickelt, gebaut, betrieben und verwertet.

Zu den Kunden der Niederlassung gehören alle Ministerien des Landes und deren untergeordnete Behörden, der Landtag, die Landesvertretung Berlin, die Universitäten und Fachhochschulen, die Kunstsammlung NRW, die Liegenschaften des Bergischen Schulfonds und Patronate.

Es werden 141 Liegenschaften mit rund 1,5 Millionen Quadratmetern Fläche betreut.

Frauen in Führungspositionen

Die acht Abteilungsleitungen sind in gleicher Anzahl mit Frauen und Männern besetzt. Als Stellvertretung arbeitet zur Zeit nur eine Frau. Projektverantwortungen und Teamleitungen werden nahezu gleichrangig von Frauen und Männern ausgeübt.

Statistische Besonderheiten

Bei den Neueinstellungen kamen Männer und Frauen in gleichem Umfang zum Zuge.

Gefühlte Besonderheiten

Die Überalterung des BLB NRW führt zu kontinuierlichen Abgängen von Kolleginnen und Kollegen, deren Nachbesetzung nur im geringen Maße erfolgt.

Die hohe Personalstärke der Abteilung Gebäudemanagement (45 Beschäftigte) stellt eine besondere Führungsaufgabe dar.



Andrea Piedboeuf, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte seit 01.06.2011

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Assetmanagerin

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Düsseldorf 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	32	32
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	4	4
Gespräche mit Personalvertretungen	2	2
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	42	38
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	17	13
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	44	36
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	4	3
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	2	2
Beratungstermine	24	16
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	3	4
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	4	4



Karin Werner

■ **Ausbildung**

Bauzeichnerin

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Teamleiterin Serviceteam OM



In der Niederlassung Düsseldorf hatten die Mädchen die Gelegenheit, ihre Grundidee eines Bauvorhabens mit Tuschefüller und Zeichendreieck zu skizzieren und diese in CAD zu übertragen.





Elke Hackland, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Ausbildung zur Bauzeichnerin,
Studium der Architektur

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Objektmanagerin Verwal-
tungsvermögen



Sandra Ostermann, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur und
des Städtebaus

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungsbeauf-
tragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Objekt- und Assetmanagerin
Hochschulvermögen

3.6. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg

Besonderheiten der Niederlassung Duisburg

Struktur der Niederlassung

Die Flächenniederlassung Duisburg mit einer Ausdehnung in West-Ost-Richtung von 63 km und in Nord-Süd-Richtung von 90 km hat neben dem Hauptsitz vier Kundenbüros und sieben Projektbüros. 220 aktive Beschäftigte bearbeiten 791 Wirtschaftseinheiten mit 2.215.700 Quadratmetern Mietfläche.

Frauen in Führungspositionen

Von den neun Abteilungen sind vier mit Abteilungsleiterinnen und ebenso vier mit Vertreterinnen besetzt.

Statistische Besonderheiten

In Duisburg hatten Ende 2011 60 Beschäftigte einen Teleheimarbeitsplatz. Diese Zahl hat sich in 2012 auf 65 Beschäftigte erhöht, davon 37 Frauen.

Von fünf neu eingestellten Auszubildenden waren zwei weiblich. Zwei Kolleginnen wurden fest eingestellt und eine Kollegin neu eingestellt. Insgesamt haben 32 Beschäftigte die Niederlassung Duisburg verlassen, davon ist der größte Teil in den Ruhestand gewechselt. Von 58 Projektverantwortlichen sind 20 Frauen. Eine Kollegin nimmt am Fachkarriereprogramm teil.

„Gefühle“ Besonderheiten

- Der Durchschnitt der Beschäftigten pro Abteilung beträgt 24 Personen. Die Abteilung Gebäudemanagement hat mit 39 Beschäftigten die höchste Personalstärke.
- Durch fünf neue Hochschulstandorte, von denen drei mit Unterstützung der Niederlassung Münster erstellt werden, erweitert sich die Mietfläche um ca. 70.000 Quadratmeter.
- Duisburg ist Pilotniederlassung für das Projekt „Gesund im Leben“.
- 2011 wurde ein Gesundheitstag durchgeführt, der viel positiven Anklang gefunden hat.
- Weitere Aktionen sind geplant.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Duisburg 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	12	9
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	9	9
Gespräche mit Personalvertretungen	4	3
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	190	149
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	13	23
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	51	47
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	3	2
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	1	1
Beratungstermine	58	37
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	3	3
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	3	4



Die Mädchen durften in der Niederlassung Duisburg ihrer Phantasie freien Lauf lassen und ihr eigenes Traumhaus erschaffen. Solchermaßen im Umgang mit Grundrissen geschult, konnten sie später anhand eines Grundrisses der Niederlassung den Raum finden, in dem Infomaterial für sie bereitlag.





Rita Heiliger, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Planen und Bauen Hochschulvermögen



Heike Tschammer, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Planen und Bauen Verwaltungsvermögen

3.7. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln

Besonderheiten der Niederlassung Köln

Struktur der Niederlassung

Die Niederlassung Köln mit ihrem Kunden- und Projektbüro Bonn ist verantwortlich für die Immobilien- und Bauaufgaben des Landes NRW in den Städten Köln, Bonn, Leverkusen sowie für den Rhein-Sieg-Kreis, den Rheinisch-Bergischen und den Oberbergischen Kreis.

Ihre kundengruppenorientierten Abteilungen mit insgesamt 314 (– 20 gegenüber 2011) Beschäftigten sind für rund 1,6 Mio. Quadratmeter Mietfläche verantwortlich.

Derzeit bildet die NL Köln 15 (+ vier gegenüber 2011) junge Menschen teils in herkömmlichen Ausbildungsberufen und teils in dualen Studiengängen aus.

Höhergruppierungen

Im Jahr 2011 wurden neun Höhergruppierungen vorgenommen, diese gingen an fünf Frauen und vier Männer. 2012 wurden 15 Personen höhergruppiert, davon elf Frauen und vier Männer. Dies trug zur Erhöhung der Frauenquote in den höheren Entgeltgruppen bei.

Frauen in Führungspositionen

In der Niederlassung Köln werden die Führungspositionen von 13 Personen besetzt. Die Niederlassungsleitung haben zwei Männer inne, die Funktion der Abteilungsleitung und der Stellvertretung üben jeweils sechs Männer und fünf Frauen aus.

Statistische Besonderheiten

- Im Jahr 2012 hatten insgesamt 56 Beschäftigte, davon 27 Frauen, einen Teleheimarbeitsplatz.
- Die Projektverantwortlichen-Rolle haben insgesamt 79 Personen inne, davon sind 21 Frauen.
- Alle vier möglichen Neueinstellungen in 2012 wurden mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.

Besonderheiten

Die Möglichkeit zur Hospitation wurde 2012 von zwei Frauen und einem Mann wahrgenommen.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Köln 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	11	23
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	4	6
Gespräche mit Personalvertretungen	2	3
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	89	97
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	12	3
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	48	32
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	1	3
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	1	1
Beratungstermine	41	78
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	4	5
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	1	6



Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln konnten ihren Girls'-Day- Teilnehmerinnen ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen und viel Freude an den gestellten Aufgaben attestieren. Die Mädchen fertigten Grundrisse an und versahen sie mit Möbeln. Anschließend wurden die Skizzen in CAD übertragen.



Michaela Lerche-Lohaus, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Versorgungstechnik

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Stellv. Abteilungsleiterin und

Projektverantwortliche BB1

Bundesbau



Ruth Dröger, Dipl.-Betriebswirtin

■ **Ausbildung**

Ausbildung zur Bürokauffrau, Studium der Betriebswirtschaft

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Assetmanagerin

3.8. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster

Besonderheiten der Niederlassung Münster

Struktur der Niederlassung

- Die Niederlassung Münster ist eine große Flächenniederlassung.
- Im Jahr 2011 mussten allein 538.450 km gefahren werden, um den politischen Auftrag des BLB NRW zu erfüllen. Das hat Geld, aber vor allem viel zeitlichen Aufwand gekostet. Durch diesen Tatbestand ist das Budget in der Kostengruppe 910 (Eigenleistungen) oft nicht ausreichend.
- Aktuell sind 271 Beschäftigte in der Niederlassung Münster tätig.
- Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in drei Gebäuden innerhalb von Münster untergebracht.
- Angestrebt wird eine gemeinsame Unterbringung spätestens im Jahr 2015.
- Kundenbüros gibt es in Steinfurt und Gelsenkirchen, außerdem ein Projektbüro in Ahlen.
- Das Projektbüro in Rheine-Bentlage wurde in 2012 geschlossen (siehe Besonderheiten der Niederlassung Münster).

Frauen in Führungspositionen

- Die Personalstärke in der Niederlassungsleitung, Abteilungsleitung und der jeweiligen Vertretung beträgt 22 Personen, davon 19 Männer und drei Frauen.
- Im Jahr 2011 wurde die Stelle der stellvertretenden Abteilungsleitung in der Abteilung BB1 Bundesbau ausgeschrieben. Diese Stelle wurde 2012 mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.
- Die Forderungen aus dem Frauenförderplan werden somit in Teilen realisiert.

Statistische Besonderheiten

- Die Niederlassung Münster weist im Gegensatz zu anderen Niederlassungen einen hohen Anteil an Beamtinnen und Beamten (38 Personen) auf.
- Beförderungsregelungen und Regelungen zu Karriereprogrammen stellen für die einzelnen Kolleginnen und Kollegen eine immense „Karrierehürde“ dar.
- Stolz sind wir auf die hohe Beteiligung der Niederlassung Münster an der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung. Mit 71,8 % lagen wir im BLB NRW ganz vorne.

„Gefühle“ Besonderheiten

Betroffen gemacht hat uns die Entscheidung der Bundesregierung zur Standortwahl im Bundesbau. Vor allem die Schließung der Kaserne Rheine-Bentlage, in die bisher viel Geld, Energie und Arbeitsfreude investiert wurde, beschäftigt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Münster 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	27	28
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	30	25
Gespräche mit Personalvertretungen	2	2
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	120	168
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	12	6
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	10	16
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	2	2
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	1	1
Beratungstermine	48	49
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	2	2
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	8	11



Auch in der Niederlassung Münster wurde während des Girls' Day munter am eigenen Traumhaus gearbeitet. Dabei – wie auch beim nachfolgenden Besuch einer Baustelle – hatten die Mädchen sichtlich ihren Spaß.



Gertrud Petersen

■ **Ausbildung**

Rechtsanwalts- und

Notariatsgehilfin

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Leitung OM Serviceteam



Margit Böhm

■ **Ausbildung**

Kauffrau/Immobilienfach-
wirtin

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungs-
beauftragte seit 01.08.2012

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Objektmanagerin

3.9. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Soest

Besonderheiten der Niederlassung Soest

Struktur der Niederlassung

Ein Schwerpunkt der NL Soest liegt nach wie vor im Hochschulvermögen.

Hierzu zählt die Fachhochschule SWF mit den Standorten Meschede, Soest, Iserlohn und Hagen, die bundesweit größte FernUni mit Sitz in Hagen und die Universität in Siegen. An den Standorten Hamm und Lippstadt werden z.Zt. weitere Fachhochschulen errichtet.

Ein weiterer Schwerpunkt der Niederlassung sind die Justizvollzugsanstalten. Dazu zählen die JVA Werl mit ihren sehr hohen Sicherheitsanforderungen sowie der abgetrennte Bereich der Sicherungsverwahrung, die JVA Attendorn mit dem offenen und geschlossenen Vollzug, die JVA Hagen mit der Besonderheit des Einweisungsvollzuges, der Jugendvollzug in Iserlohn und der geschlossene Vollzug in Hamm.

Der Bundesbereich, der unter anderem für die Bundesanstalt für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin mit der deutschen Arbeitsausstellung zuständig ist, bearbeitet auch eine hohe Anzahl an Zuwendungsmaßnahmen.

Frauen in Führungspositionen

Die Führung der Niederlassung Soest obliegt seit 2007 der einzigen Niederlassungsleiterin im BLB NRW. Von sechs Abteilungen werden seit 2012 drei Abteilungen von Frauen geführt.

Statistische Besonderheiten

In 2011/2012 wurden elf Auszubildende in vier Berufen ausgebildet.

„Gefühlte“ Besonderheiten“/ Personalabbau

In 2011 verließen uns zehn Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch ATZ, Rente etc. Dagegen steht die Neueinstellung einer Projektverantwortlichen.

In 2012 werden voraussichtlich sechs Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in die ATZ oder Rente (Ruhestand) gehen, es werden aber nur drei Stellen neu besetzt.

Da die Aufgaben und Belastungen aufgrund der Abgänge immer mehr wachsen, ist die Motivation in der Niederlassung nicht sehr hoch. Dies ist auch an dem hohen Krankenstand ablesbar.

Eine Aktion aus dem Frauenförderplan 2010-2013 der NL Soest war, dass das OM-Service-Team fachlich/kaufmännisch geschult wird.

Diese Schulung wurde vom Fachbereich Objektmanagement und vom Second Level Support im Juni 2012 abgehalten. Die Themen „Wie lese ich einen Debitor“ und „Ausgleich Offene Posten Debitor und ELKO“ wurden aus kaufmännischer Sicht behandelt.

Diese Schulung ist der Auftakt für eine BLB-weite Schulung und Qualifizierung des OM-Service-Teams.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Soest 2011/2012
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2011	Anzahl 2012
Teilnahme an Leitungsrunden	26	30
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	7	6
Gespräche mit Personalvertretungen	4	3
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	88	96
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	18	27
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	20	15
Teilnahme an GF-Bereisungen / NLL-Tagung / sonstigen Tagungen	2	2
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	0	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	0	1
Beratungstermine	14	17
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	0	2
Arbeitsgruppen GStB (z.B. zur Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	0	3



Susanne Dunker

■ **Ausbildung**

Bauzeichnerin

■ **Funktion**

Stellv. Gleichstellungs-
beauftragte bis 31.05.2012

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

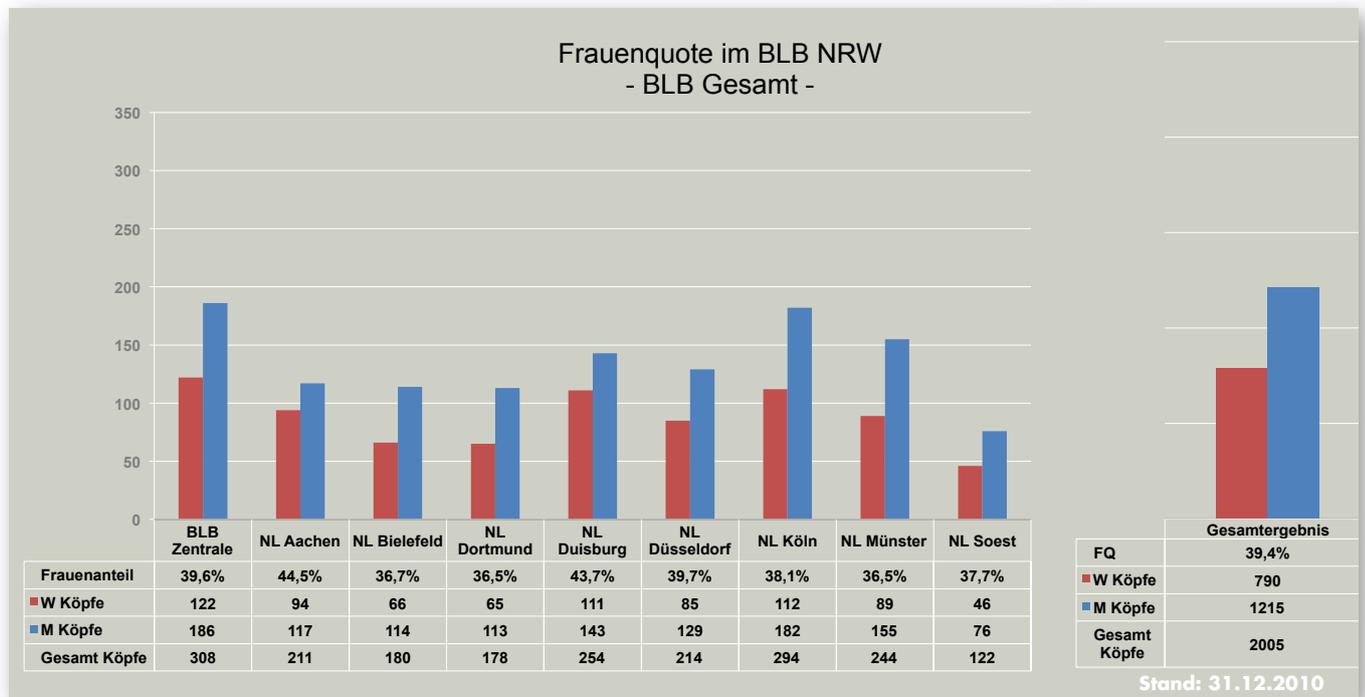
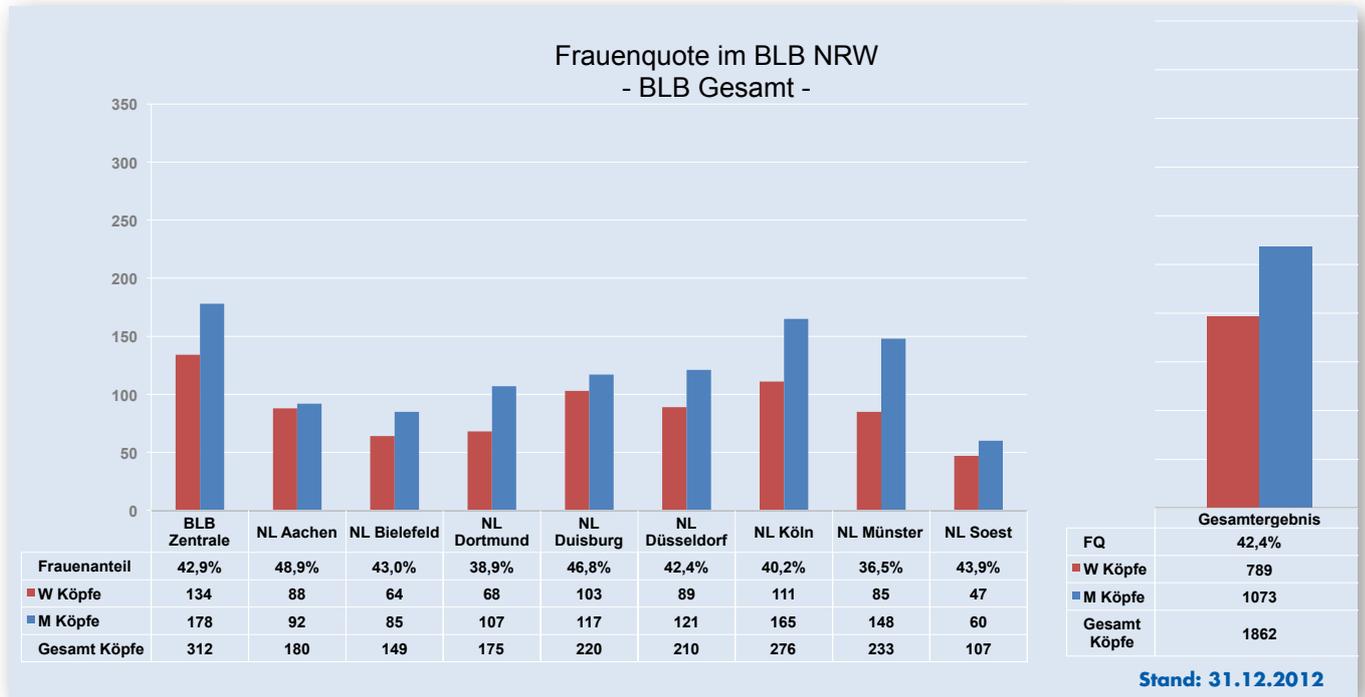
Bauzeichnerin Planen und
Bauen



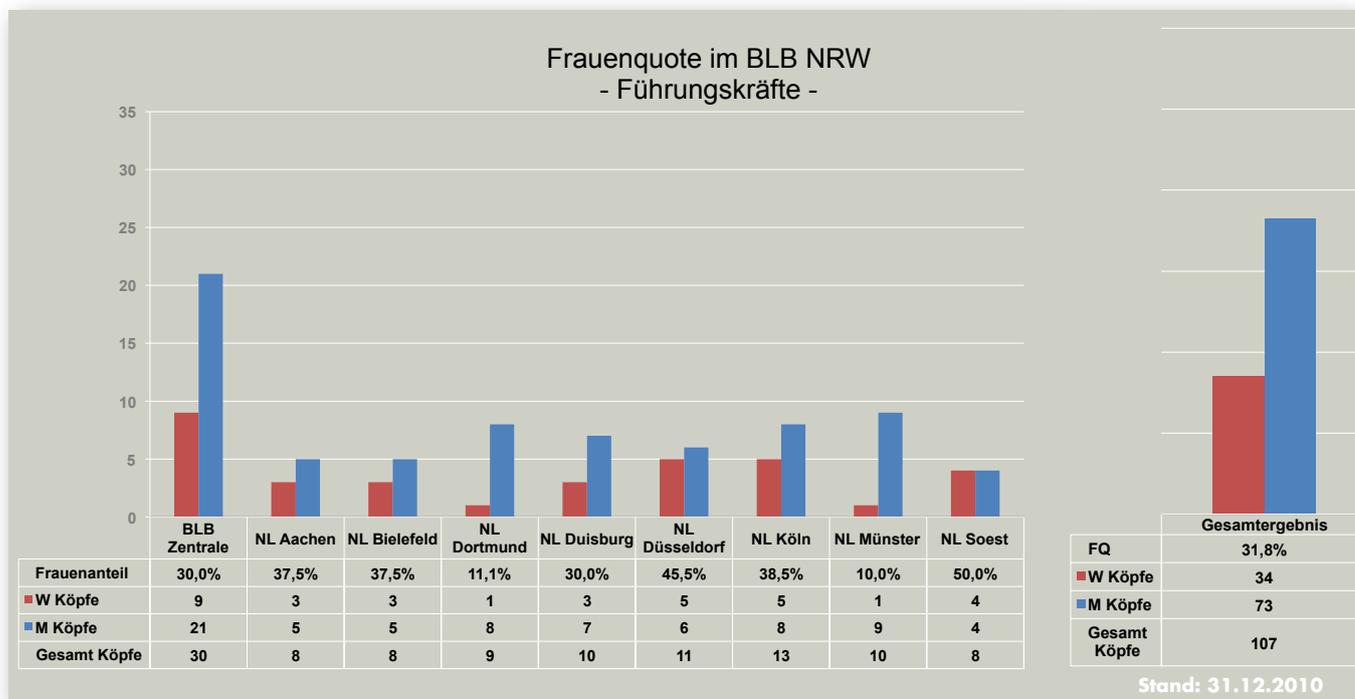
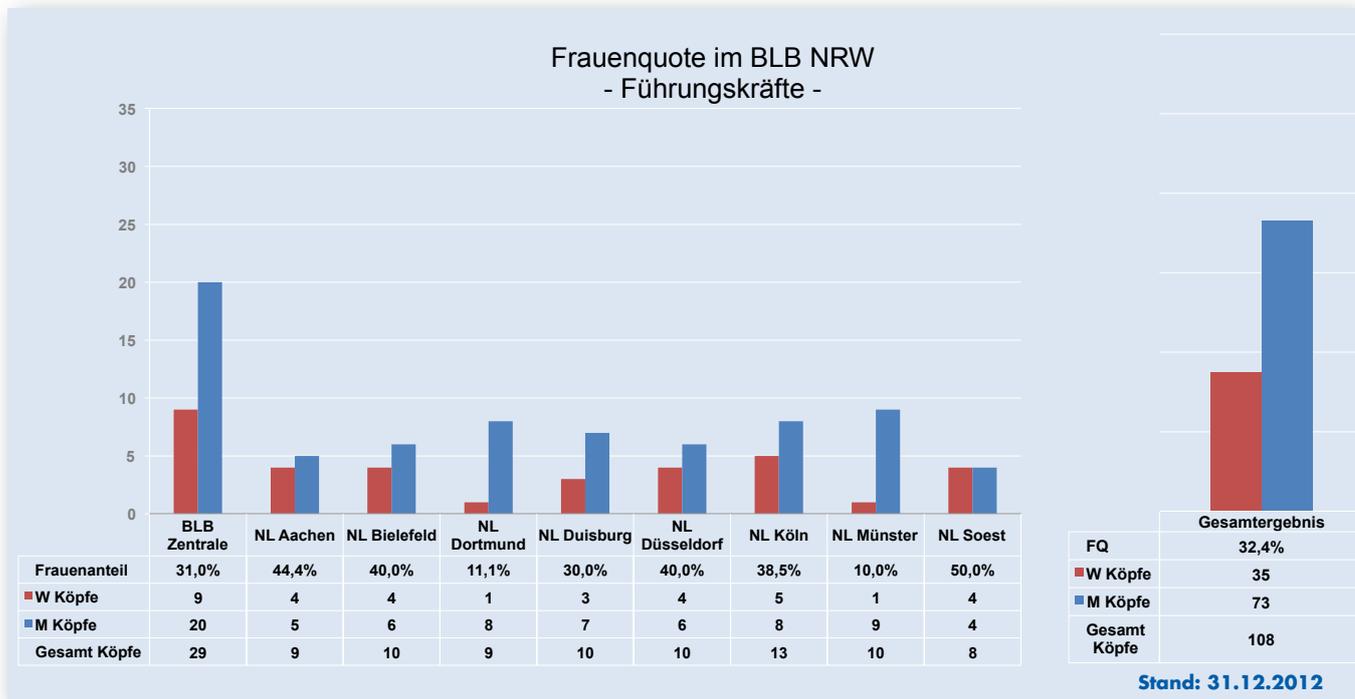
In der Niederlassung Soest konnten die Mädchen gleich in mehrere Rollen schlüpfen. Sie konnten als Bauzeichnerin ihr erstes eigenes Büro kreieren und als Immobilienkauffrau ihr erstes Exposé erstellen.

4. Datenreport

4.1. Anteil der Frauen und Männer insgesamt (Vergleich von 2012 und 2010)

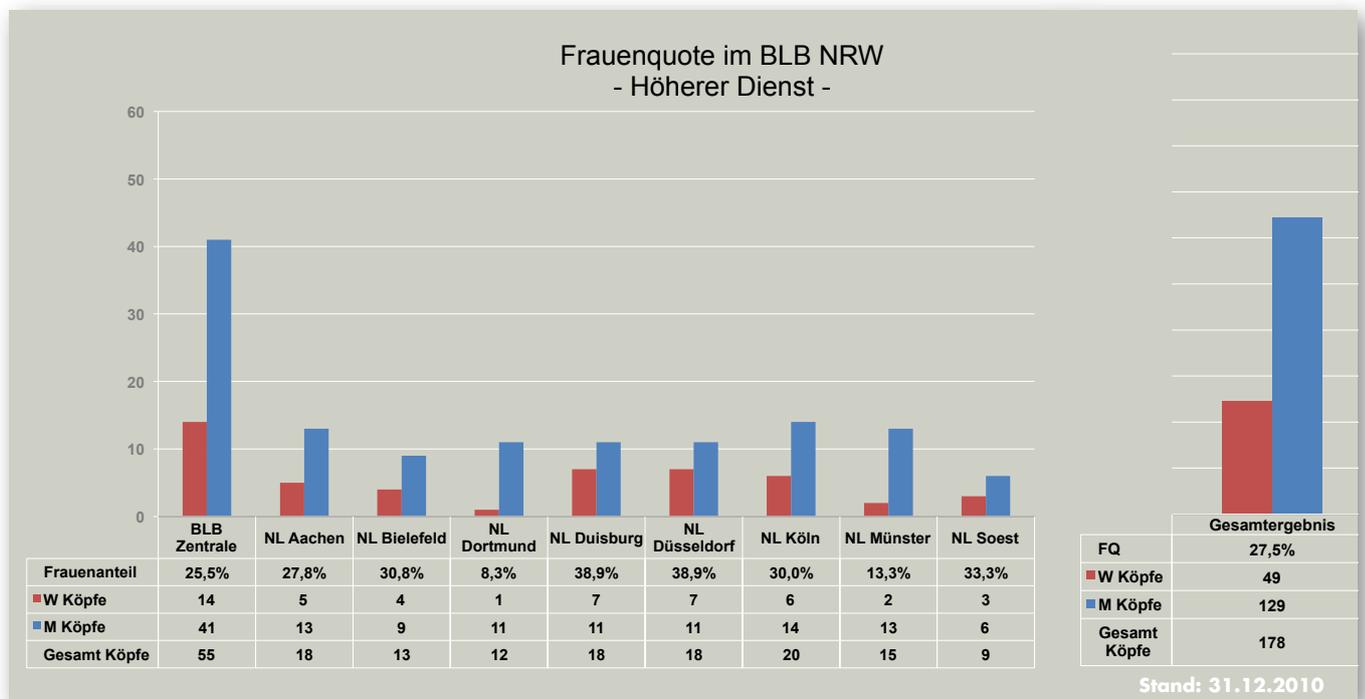
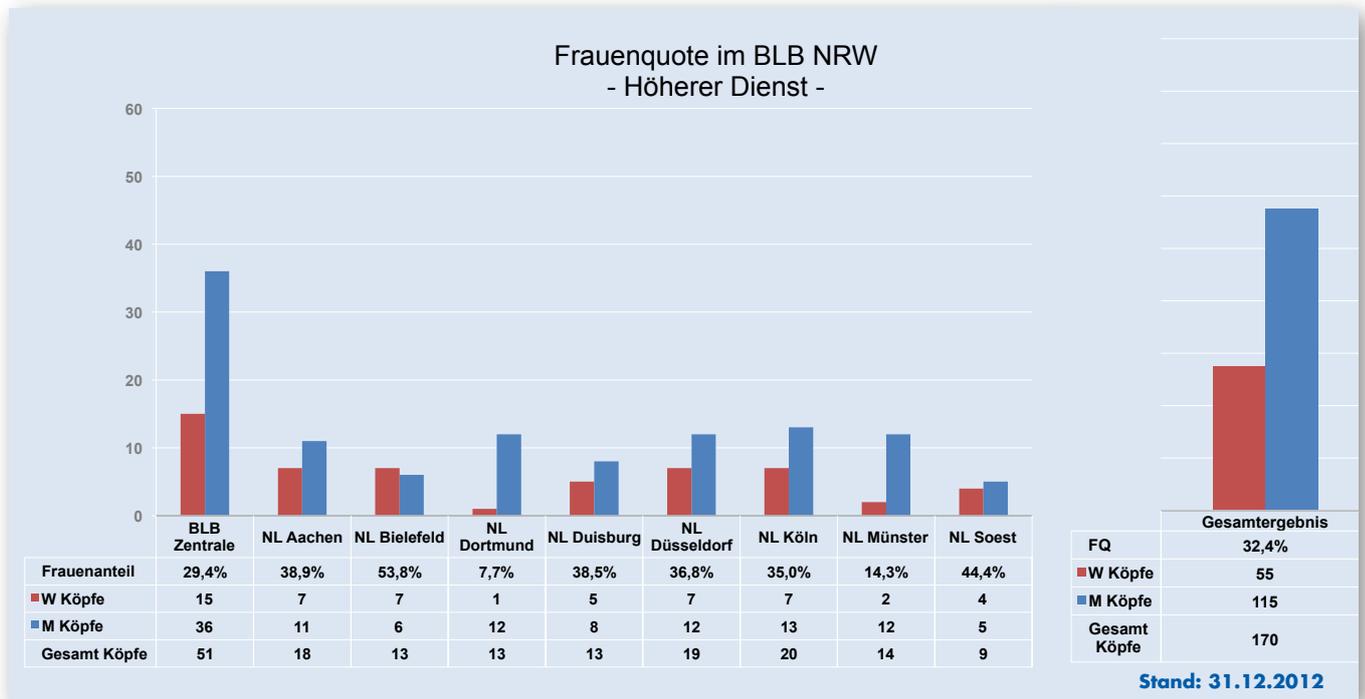


4.2. Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte (Vergleich von 2012 und 2010)



4. Datenreport

4.3. Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst (Vergleich von 2012 und 2010)

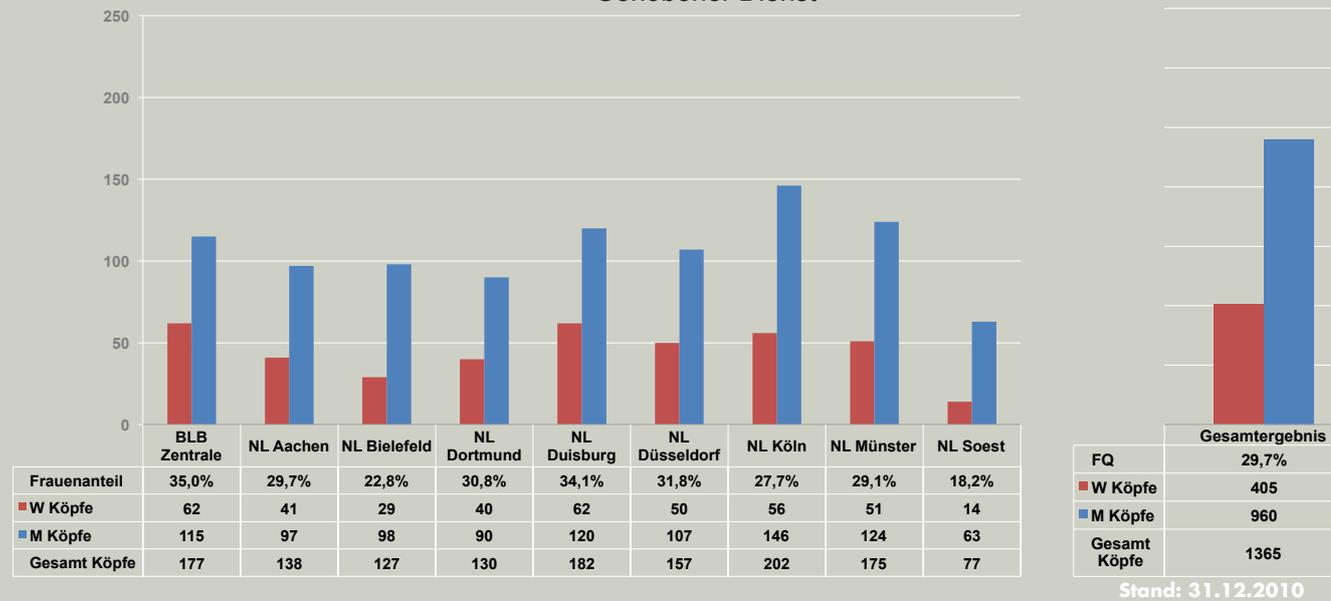


4.4. Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst (Vergleich von 2012 und 2010)

Frauenquote im BLB NRW
- Gehobener Dienst -

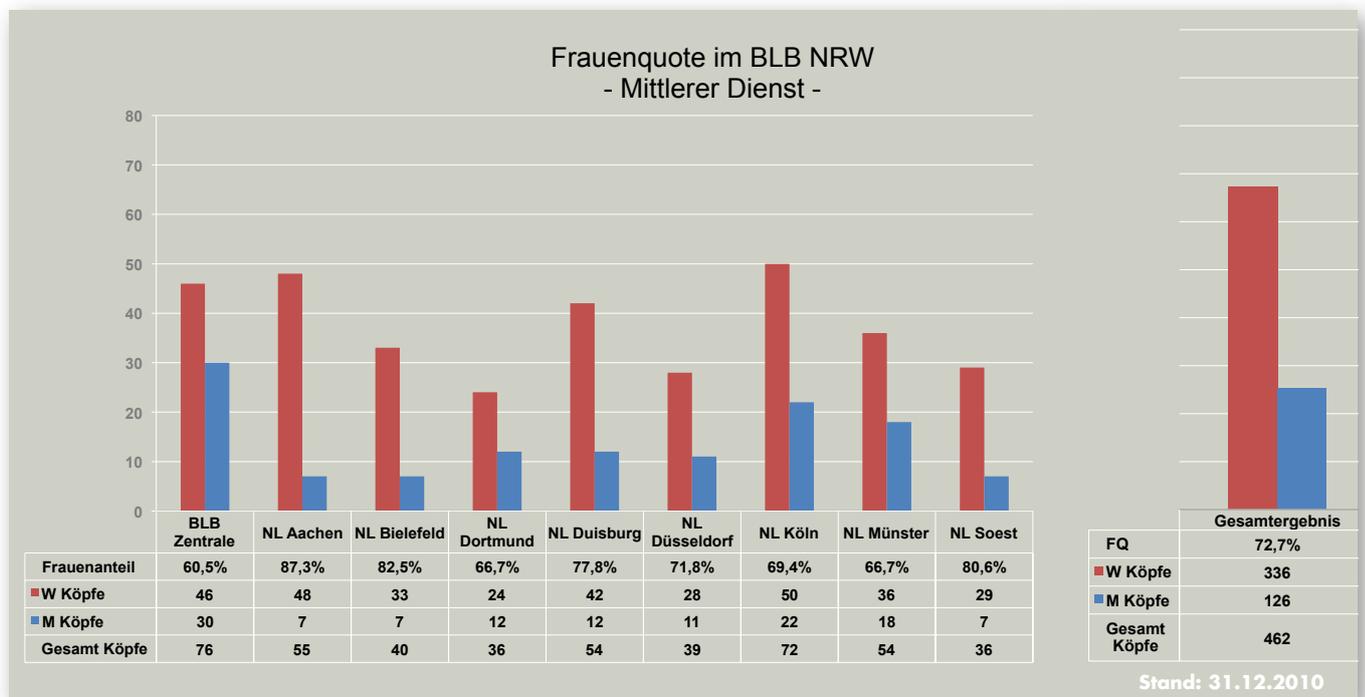
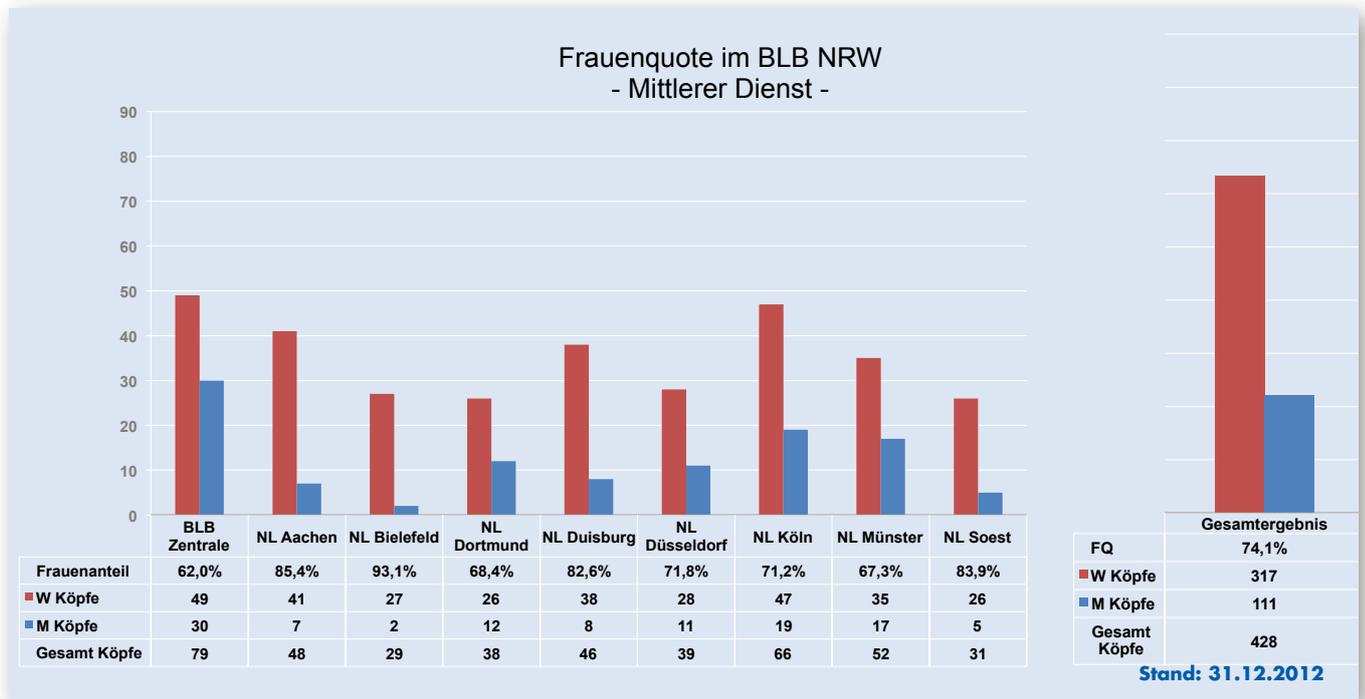


Frauenquote im BLB NRW
- Gehobener Dienst -

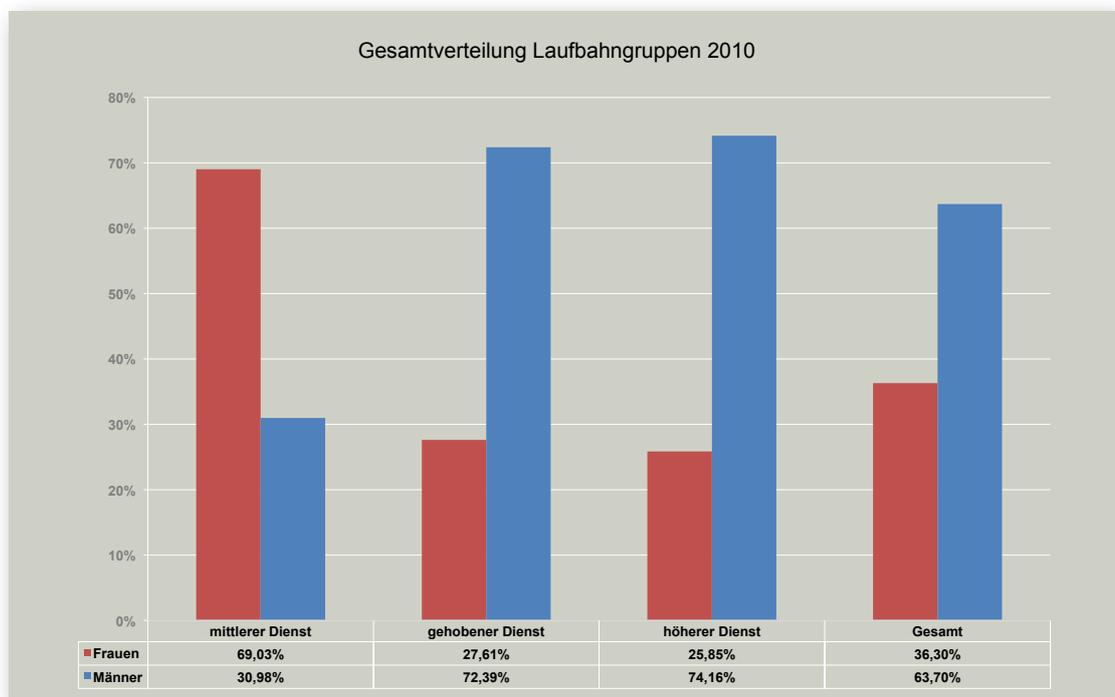
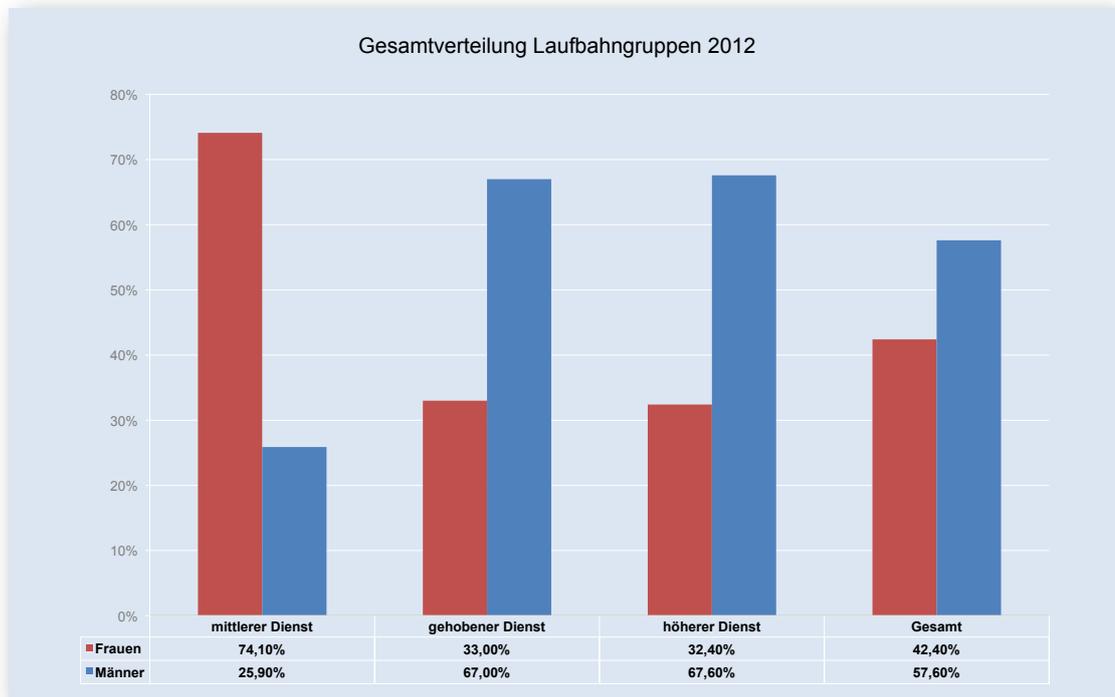


4. Datenreport

4.5. Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst (Vergleich von 2012 und 2010)

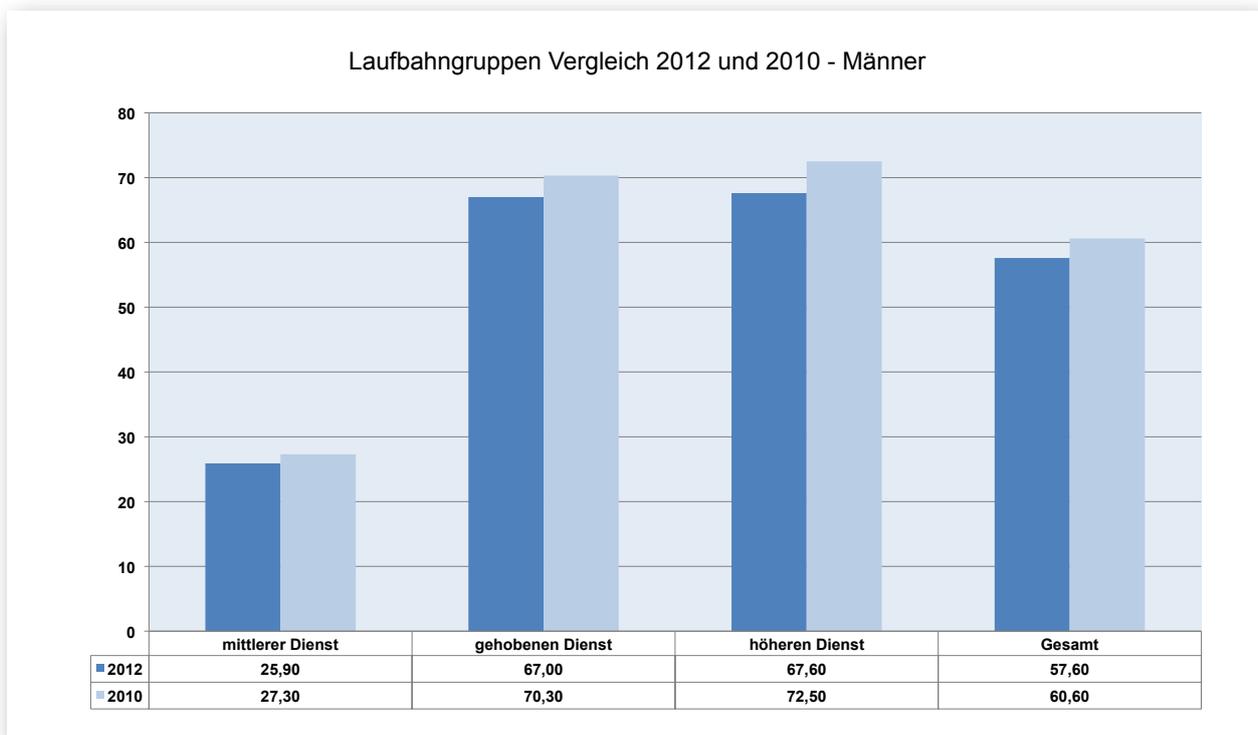
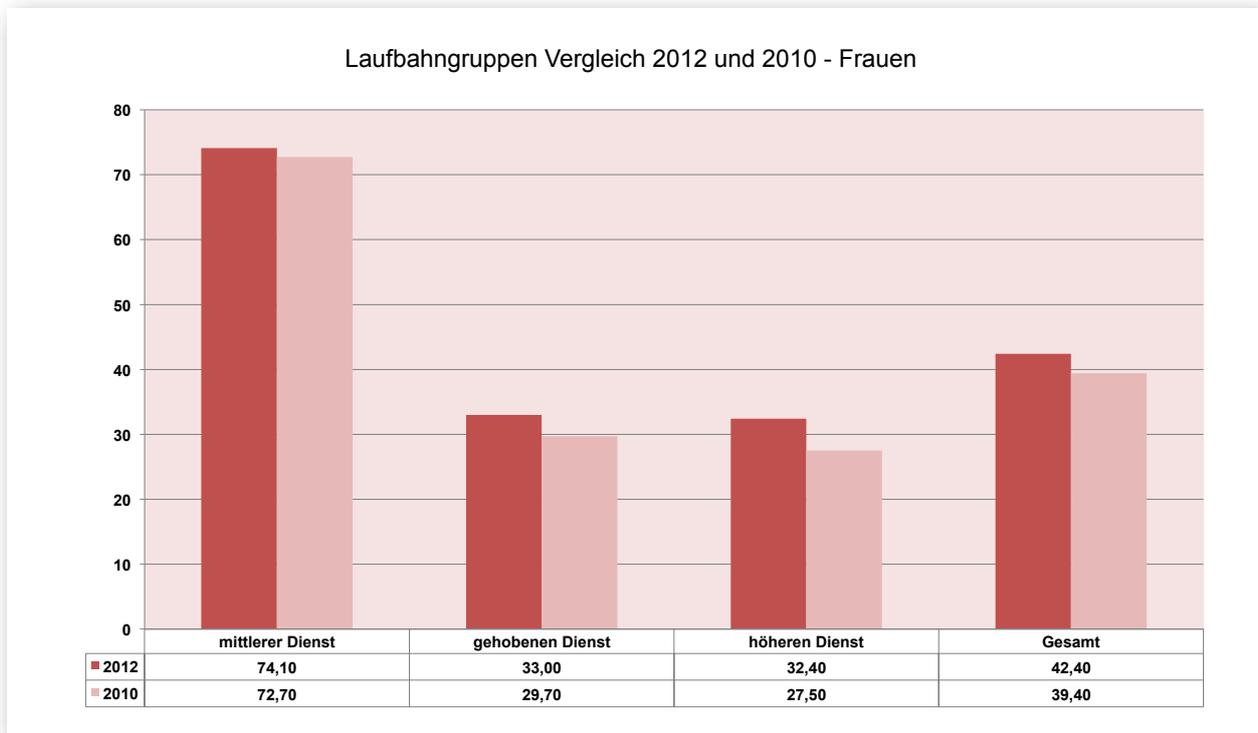


4.6. Gesamtverteilung (Vergleich von 2012 und 2010)



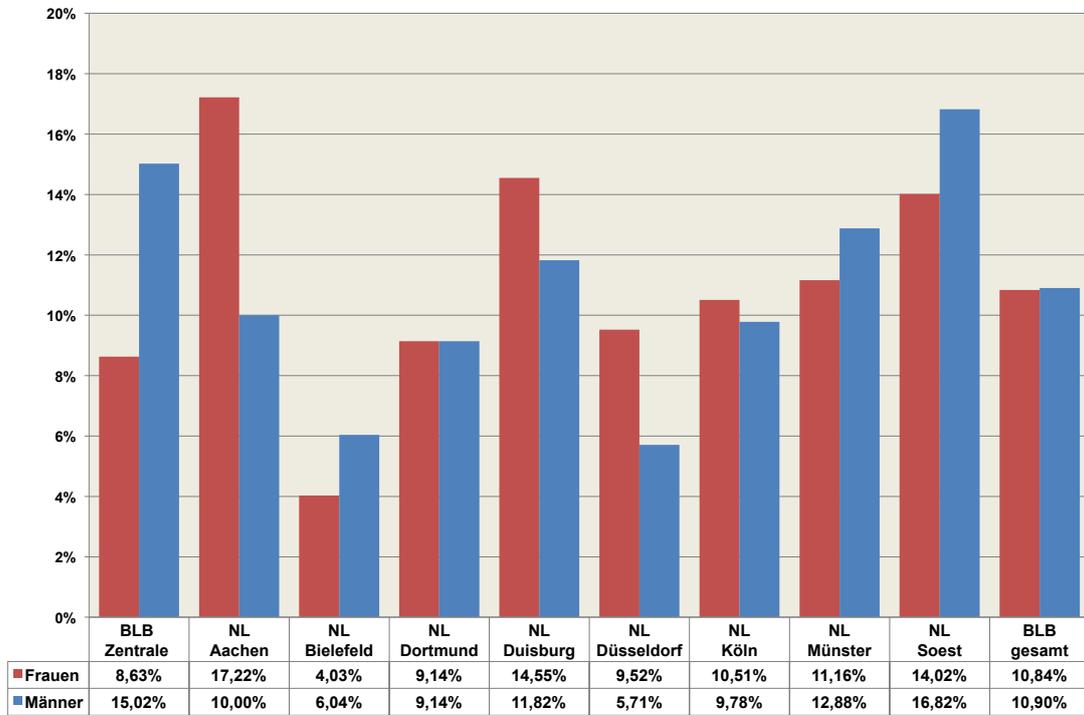
4. Datenreport

4.6. Laufbahngruppenvergleich (Vergleich Frauen und Männer)

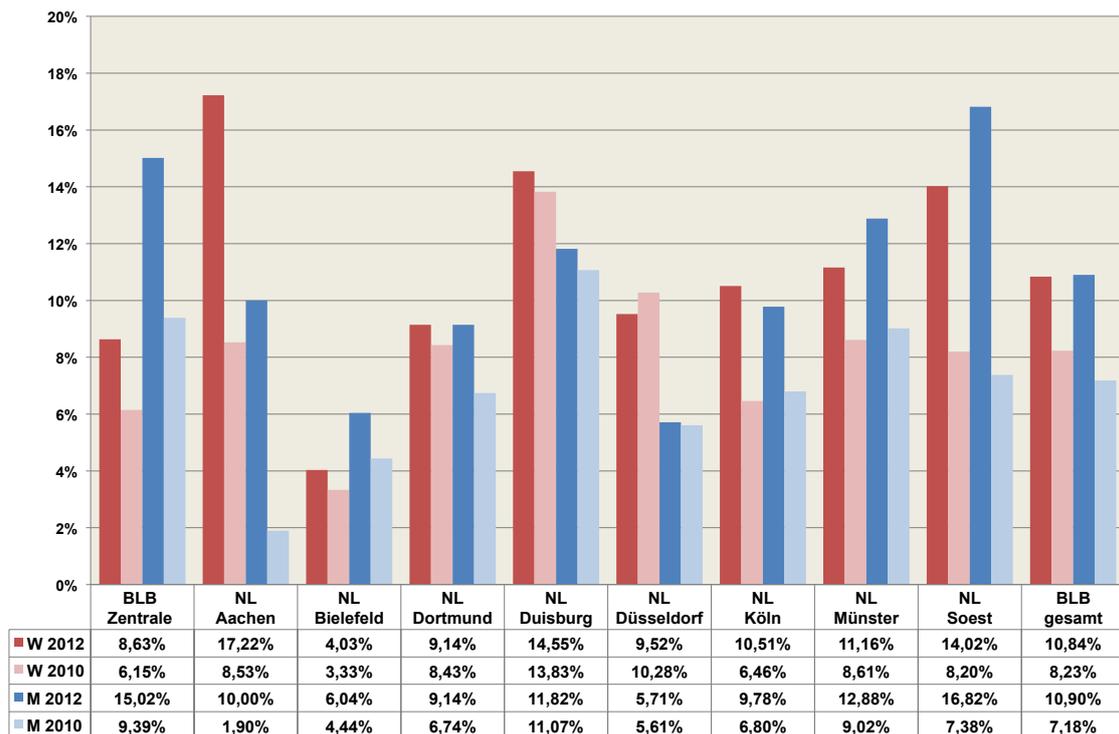


4.7. Anteil der Frauen und Männer in Teleheimarbeit

Teleheimarbeit Vergleich 2012 - Frauen und Männer



Teleheimarbeit Vergleich 2012 und 2010 - Frauen und Männer



5. Controlling des Frauenförderplans 2010 - 2013

NL/ Z	Maßnahme 1: Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei den Höhergruppierungen nach E 12 und E 13	Maßnahme 2: Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von Führungspositionen/ stellvert. Abteilungsleitung	Maßnahme 3: Hospitation von Frauen in der Zentrale des BLB bzw. bei externen Immobilienunternehmen	Maßnahme 4: Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten
Zentrale		Die GBL ZD geht gezielt auf geeignete weibliche Beschäftigte zu u. fordert diese zur Bewerbung auf. Mind. eine der Führungspositionen wird mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.	Die Zentrale ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in einer NL bzw. in einem Immobilienunternehmen.	Der Fachbereich Organisation richtet in Abstimmung mit der GStB bis 31.12.2011 ein Eltern-Kind-Zimmer ein, das Beschäftigten und ihren Kindern zur Verfügung steht.
Aachen	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 13 geeignete weibliche Beschäftigte. Dabei wird eine Verbesserung der Frauenquote angestrebt.	Die NL fördert die Erhöhung der Zahl der weiblichen stellvertretenden Abteilungsleitungen, sobald entsprechende Vakanzen auftreten.	Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	
Bielefeld		Die NL erhöht die Zahl der weiblichen stellvert. Abteilungsleitungen bis 31.03.2013 auf mind. vier. (Voraussetzung: bis 31.03.2013 treten mind. zwei Vakanzen auf.)	Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	Einrichtung eines vorübergehenden Teleheimarbeitsplatzes. Die NL stellt bis 31.07.2010 ein Laptop zur Verfügung, das Beschäftigten auf Anfrage zur Verfügung gestellt wird.
Dortmund	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 12 u. E 13 geeignete weibliche Beschäftigte.	Die NL unterstützt die Bewerbungen geeigneter Frauen bei der Neubesetzung solcher Positionen.	Die NL ermöglicht geeigneten weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	
Düsseldorf	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 12 u. E 13 geeignete weibliche Beschäftigte zu mind. 50%.	Die NL erhöht die Zahl der weiblichen stellvert. Abteilungsleitungen bis 31.03.2013 auf mind. drei. (Voraussetzung: bis 31.03.2013 treten mind. zwei Vakanzen auf und es liegen weibl. Bewerbungen vor.)	Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	Bis zum 31.12.2010 wird die NL folgende Maßnahmen umsetzen: Ein Wickeltisch auf dem Behinderten-WC, 1. Etage, eine Spielkiste, die bedarfsweise zur Verfügung gestellt wird.
Duisburg	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 12 u. E 13 soweit möglich geeignete weibliche Beschäftigte zu mind. 50%.	Die NL erhöht die Zahl der weiblichen stellvert. Abteilungsleitungen bis 31.03.2013 auf fünf. (Voraussetzung: bis 31.03.2013 treten mind. zwei Vakanzen auf und die Bewerberinnen sind geeignet.)	Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	
Köln	Die NLL berücksichtigt soweit möglich bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten u. den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 12 geeignete weibliche Beschäftigte zu mindestens 50%.	Die NL erhöht die Zahl der weiblichen stellvert. Abteilungsleitungen bis 31.03.2013 auf mind. fünf. (Voraussetzung: bis 31.03.2013 tritt mind. eine Vakanz auf.)	Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	Individuelle Unterstützung der Beschäftigten bei unplanbarer Kinderbetreuung am Arbeitsplatz.
Münster	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 12 u. E 13 geeignete weibliche Beschäftigte.	Die NL erhöht die Zahl der weiblichen stellvert. Abteilungsleitungen bis 31.03.2013 auf mind. vier. (Voraussetzung: bis 31.03.2013 treten mind. zwei Vakanzen auf.)	Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale/NL bzw. in einem Immobilienunternehmen.	Die NL richtet bis zum 31.12.2010 ein Eltern-Kind-Zimmer ein, das Beschäftigten und ihren Kindern zur Verfügung steht.
Soest	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 12 u. E 13 geeignete weibliche Beschäftigte zu mind. 50%.		Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	

Maßnahme 5: Etablierung eines Pools zur Identifikation geeigneter Beschäftigter zur Übernahme von Führungspositionen	Maßnahme 6: Führungskräfte eignen sich Eigenverantwortlichkeit in der Gleichstellungs- und Genderkompetenz an	Maßnahme 7: Nachwuchsförderprogramm	Maßnahme 8: Bearbeitung von größeren und anspruchsvollen Projekten durch weibliche Beschäftigte	Maßnahme 9: Fachliche Weiterqualifizierung und Spezialisierung des OM-Service-Teams
Die GBL ZD etabliert in Abstimmung mit der GSfB bis 31.12.2010 einen BLB-weiten Pool mit aussichtsreichen Beschäftigten, die zukünftig für eine Führungsposition in Frage kommen. Weibliche Beschäftigte werden besonders identifiziert und gefördert.				
		Die NL Dortmund fördert und qualifiziert systematisch weibliche Beschäftigte zur Vorbereitung auf das Nachwuchsförderprogramm.		
	Mindestens 80% der NLL, Abteilungsleitungen und aller Vertreter nehmen bis zum 30.11.2010 an einer externen Schulung teil.			
			Weibliche Beschäftigte sollen durch die Übernahme anspruchsvoller Aufgaben gezielt gefördert werden. Durch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten kann eine Eingruppierung in EG 13 erfolgen.	Weibliche Beschäftigte des OM-Service-Teams werden fachlich weiterqualifiziert und spezialisiert, um ihnen in einem weiteren Schritt eine berufliche Perspektive zu eröffnen.

6. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2011

6.1. Zehn Jahre Gleichstellung im BLB NRW

8 – maz^{4/11} Menschen

Elisabeth Wallrath und drei ihrer Vorgängerinnen im Gespräch

Zehn Jahre Gleichstellung im BLB NRW

Nicht nur der BLB NRW selbst, sondern auch die Gleichstellungsbeauftragten feiern in diesem Jahr ihr zehnjähriges Bestehen. In diesem Zeitraum sind viele Schritte unternommen worden, um dem Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen, immer näher zu kommen.



Brigitte Bourscheidt, GStB vom 3. April 2001 bis 9. Juni 2002.



Brigitte Parschau, GStB vom 10. Juni 2002 bis 30. November 2003.



Petra Mattuschek, GStB vom 7. Juli 2004 bis 31. Juli 2007.

Heute verbindet man Gleichstellung im BLB spontan mit der Konferenz Netzwerk-Frauen, flexiblen Arbeitszeiten mit Teleheimarbeit, Kinderbetreuung oder einem Mentoring-Programm für Frauen. Ein besonderes Highlight im Jahr 2010 war die Verleihung des TOTAL E-QUALITY Prädikats, das an Unternehmen vergeben wird, die sich durch nachhaltiges Engagement für Chancengleichheit hervorgetan haben. Viele Themen werden in Zukunft noch angegangen, wie beispielsweise die Beratung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder „Führung in Teilzeit“. Das runde Jubiläum war Anlass für Interviews mit Elisabeth Wallrath und drei ihrer Vorgängerinnen; eine weitere GStB war Anne Dworak vom 1. Dezember 2003 bis 30. Juni 2004. Im Interview stimmen alle überein, dass sie das Gefühl haben, erreicht zu haben, was sie erreichen wollten, und dass sie mehr positive als negative Erfahrungen gemacht haben. Was den Gleichstellungsbeauftragten noch in Erinnerung geblieben ist, schildern sie hier:

maz Was waren Ihre Schwerpunkte?

Brigitte Bourscheidt Die Schaffung der grundlegenden Basis für das Thema Gleichstellung im BLB NRW. Außerdem die Begleitung, Unterstützung und Vernetzung der Frauen in der Aufbauphase des BLB NRW sowie deren Positionierung bei den ersten Umorganisationen von der staatlichen Bauverwaltung zur ersten Niederlassungsstruktur des BLB NRW.

Petra Mattuschek Die Niederlassungsbereisung mit den Geschäftsführern, die Einrichtung einer Informationsplattform BSCW, die Einführung der Jahrestagung mit der Geschäftsführung für die Gleichstellungsbeauftragten oder die Einführung der Kennzahl BSC für Frauen, um nur einige zu nennen.

maz Welche Aspekte haben Ihnen am meisten Spaß gemacht?

Elisabeth Wallrath Das Netzwerk der Frauen im BLB NRW auszubauen und die große Teilnehmerzahl an der Konferenz Netzwerk Frauen.

Brigitte Parschau Die Zusammenarbeit mit vielen engagierten Frauen und der Blick über den Tellerrand.

maz Welche positiven Erfahrungen sind Ihnen in Erinnerung geblieben?

Elisabeth Wallrath Mit der Zertifizierung wurden die Weichen für die Zukunft der Frauenförderung und Entwicklung, Chancengleichheit und familienfreundliches Unternehmen gestellt.

maz Welche negativen Erfahrungen sind Ihnen in Erinnerung geblieben?

Brigitte Parschau Immer wieder aufstehen zu müssen und die Relevanz von Gleichstellung zeigen zu müssen.

maz Inwiefern glauben Sie, dass sich die Gleichstellung im BLB NRW über die letzten zehn Jahre verändert hat?

Petra Mattuschek Die Gleichstellungsbeauftragten sind inzwischen stark vertreten, und die Gleichstellung hat an Professionalität gewonnen.

Brigitte Bourscheidt Gleichstellung hat sich aus meiner



Elisabeth Wallrath, Gleichstellungsbeauftragte (GStB) seit dem 1. August 2007. Fotos: BLB NRW

Sicht zu einer aktiven Routine entwickelt, was zum einen die Professionalität der Gleichstellungsbeauftragten verdeutlicht und zum anderen den Stellenwert bei den Führungskräften zeigt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei den wesentlichen Fragen, die in ihrer Zuständigkeit liegen, dabei und braucht aus meiner Sicht nicht mehr ständig um die Beteiligung und Anerkennung zu kämpfen.

maz Was ist Ihre Vision für die Zukunft?

Brigitte Parschau Dass Rollenmuster keine Wichtigkeit bei der Entwicklung haben und sie vor allen Dingen nicht einschränken.

Petra Mattuschek Dass Gleichstellung zukünftig gelebte Praxis sein und an Selbstverständlichkeit gewinnen wird.

Brigitte Bourscheidt Den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern und den Frauen im BLB NRW unkompliziert die entsprechenden Möglichkeiten zur Qualifizierung zu bieten.

Elisabeth Wallrath Den Genderspekt weiter etablieren und aktiv an den Rollenbildern arbeiten.

Ruth Dreidoppel, Zentrale

6.2. Kamingespräch am 7. April 2011

Am 7. April 2011 luden die Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsbereichsleiter Zentrale Dienste, Bernhard Nebe, die Geschäftsführung und die Niederlassungsleitungen zu einem Kamingespräch ein, um mit diesen den Datenreport des neuen Tätigkeitsberichts der Gleichstellungsbeauftragten zu diskutieren.

Den Initialvortrag hielt Eva Maria Roer, Unternehmerin und Vorsitzende des TEQ e.V.. Anschließend wurde angeregt über die Förderung von Frauen im BLB NRW und mögliche Maßnahmen diskutiert.

Folgende Diskussionsergebnisse / mögliche Maßnahmen wurden festgehalten:

1. Ausschreibung von Führungspositionen als zwei Teilzeitstellen / Job-Sharing (um gezielt Frauen anzusprechen)
2. Führung in Teilzeit mit ständiger Vertretung / Assistenzkraft
3. Führungskarrierenprogramm: Problem des Niederlassungswechsels bei Rotation insbesondere für Frauen berücksichtigen
4. Ausschreibung von stellvertretenden NLL in Teilzeit (Jobsharing)
5. Rechtzeitige Planung von Auszeiten (Elternzeit etc.); Berücksichtigung von Stärken und Schwächen bei Teilzeitkräften

6.3. Einrichtung von Eltern-Kind-Büros

Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gestärkt Eltern-Kind-Büro in der Zentrale eröffnet



Auch in der Niederlassung Dortmund wird in Kürze ein Eltern-Kind-Büro eröffnet. Die Stabsstelle Interner Service wird es zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten Parvina Tehrani einrichten. Das Spielzeug ist bereits eingekauft. Und auch in der Niederlassung Münster ist schon ein

Zimmer für Kinderbetreuung während der Arbeit reserviert. Ein PC steht dort bereits, das Spielzeug fehlt allerdings noch.
Thomas Tinslot, Zentrale

8 - maz 2/11 Aktuell

Kinderbetreuungsraum in der Niederlassung Dortmund eröffnet

Kunst für Kids zielt die Wände

Die Niederlassung Dortmund hat Anfang Mai einen Kinderbetreuungsraum eröffnet. In dem neu eingerichteten Zimmer ist alles vorhanden, was Kinderherzen höher schlagen lässt. Dank der vielen Spenden aus der Niederlassung in Form von farbenfrohen Möbeln, Kuschkissen, Brettspielen, Kinderbüchern und Vielem mehr werden sich die Kinder hier pudelwohl fühlen.

Der Raum ist mit einem Spielteppich und Sitzsäcken ausgestattet und bietet somit den Kindern Gelegenheit zum Spielen, Toben, Basteln, Malen und Ausruhen. Die vorgesehene Fernsehecke mit DVD-Player, in der die Kleinen Trickfilme oder Ähnliches schauen können, wird zu einem späteren Zeitpunkt eingerichtet.



Die Gleichstellungsbeauftragte Parvina Tehrani und Niederlassungsleiter Helmut Hülkamp wählen das neue Zimmer aus. Foto: Bärtinghaus

Die Möglichkeit für eine professionelle Betreuung der Kinder ist durch den neuen Kooperationspartner des BLB NRW „pmc Familienservice“ gegeben. Eine ausgebildete Betreuungsperson wird bei Bedarf

und die Grasnarben wurden aus Holz gefertigt. Da der Raum auch zur Ersten Hilfe genutzt wird, bezog der Künstler den Erste-Hilfe-Kasten auf der gegenüberliegenden Seite mit in sein Konzept ein und fertigte dazu passend einen Arzt aus Holz mit drei Kletterstufen an. Durch die gezielte Ausleuchtung des Rau-

In die Wandgestaltung bezug der Künstler Ulrich Lehmann auch das in Zimmer aufgehängten Erste-Hilfe-Kasten mit ein.



Begeistert vom Eltern-Kind-Büro

Vor einem guten halben Jahr ist in der Zentrale ein Eltern-Kind-Büro eingeweiht worden, das Eltern seither nutzen können, wenn die Kinderbetreuung ausfällt. Dann können sie ihren Nachwuchs mit zur Arbeit bringen und in dem Büro ihren Dienst tun, während die Kinder in dem Zimmer spielen. Bisher ist das Angebot von einer guten Handvoll Kolleginnen und Kollegen genutzt worden. Eine von ihnen war Sina Zimmermann. Als ihre Tagesmutter kurzfristig erkrankte, nahm sie ihre damals zweijährige Tochter Charlotte mit in die BLB-Zentrale.

„Zunächst war ich skeptisch, ob es funktionieren würde, Job und Kinderbetreuung in dem fremden Büro reibungslos unter einen Hut zu bekommen“, erzählt sie der maz. Doch jetzt sei sie begeistert von der Möglichkeit und würde sie in ähnlichen Situationen jederzeit wieder nutzen. „Ich konnte ganz in Ruhe arbeiten, denn das Spielzeug in dem Büro ist so vielfältig und war für meine Tochter natürlich auch noch ganz neu. Charlotte hat sich wunderbar alleine beschäftigt. Das läuft ganz reibungslos“, sagt Zimmermann. Daniela Perne vom Bereich Personal freut sich über

Die neuen Eltern-Kind-Büros bieten den Eltern Raum zum Arbeiten und den Kindern zum Spielen und Entspannen.



Präsentation im Eltern-Kind-Büro: Rolf Krüger, Daniela Perne mit Sohn Erikus und Marlene Jacobs sowie Dr. Hartmut Gutmann mit Sohn Max (ab.). Foto: Tinslot



solche Rückmeldungen. „Wir stehen mit dem Eltern-Kind-Zimmer natürlich noch am Anfang. Aber ich bin zuversichtlich, dass unser Angebot noch regen Zuspruch erfahren wird“, so Perne.
Thomas Tinslot, Zentrale/Foto: Perne

6. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2011

6.4. Girls' Day am 14. April 2011

4 – maz^{3/11} Schwerpunkt

Am 14. April war wieder „Girls' Day“ beim BLB NRW

Und eine Schülerin hat sich schon für ein Praktikum a

Beim „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ am 14. April nutzten wieder zahlreiche Schülerinnen die Gelegenheit, beim BLB NRW in den Berufsalltag hineinzuschnuppern. Die beteiligten Gleichstellungsbeauftragten zogen anschließend durch die Bank ein positives Fazit.

18 Mädchen zwischen zwölf und 14 Jahren durften in der Niederlassung Duisburg wie schon 2009 ihr eigenes Traumhaus planen. „Das ist bei den Mädels vor zwei Jahren so gut angekommen“ sagt Elke Hackland, Gleichstellungsbeauftragte der Niederlassung, „dass wir das einfach noch mal wiederholen mussten!“ Niederlassungsleiter Dr. Armin Lövenich begrüßte die Gäste. Anschließend übernahmen Elke Hackland, Sandra Ostermann und Lore David-Spikermann das Kommando und kümmerten sich bis zum

Nachmittag um die 18 „kleinen“ Schnupperarchitektinnen. Nach der Vorstellung der Dualen Studiengänge wurden die jungen Damen in zwei Gruppen aufgeteilt.

Dann ging es nahtlos in die Planung über. Wie groß ist ungefähr ein Wohnzimmer? Wie komme ich in die obere Etage? Habe ich noch genug Platz für einen Swimmingpool im Garten? Oder einen Raum für Schuhe? Nach einer ausgiebigen Mittagspause mit Brötchen und Getränken wurden die von den Mädchen gestalteten



Grundrisse von den Bauzeichnerinnen Kerstin Oymanns und Susanne Audia direkt vor Ort in Auto CAD übertragen. Über den Beamer konnten die Schülerinnen jeden Strich verfolgen und staunten, wie schnell das klappte. Die folgende Möblierung der Grundrisse hat den Mädchen besonders gut gefallen. Es wurde eifrig überlegt: Wie sieht ein Sofa von oben aus, was gehört in die Küche, oder was brauche ich alles in einem Arbeitszimmer? Schließlich waren die Mädchen schon in der Lage, in den Grundrissen des Niederlassungssitzes zu lesen, in welchem Raum sie die Teilnahmebestätigung finden würden. Dort gab es dann als Zugaben auch Unterlagen zu den verschiedenen Ausbildungen im BLB NRW und eine kleine Osterüberraschung. Elke Hackland zog ein positives Fazit: „Ein anstrengender Tag für die Organisatorinnen. Aber ein gelungener Tag für die Mädchen. Die Rückmeldungen der jungen Damen waren durchgehend positiv. Und viele hätten sich gern sofort für 2012 wieder angemeldet.“

Liane Gerardi, NL Duisburg

Zum Abschluss bekam jede Teilnehmerin in Duisburg eine Teilnahmebestätigung und eine Tüte, in der auch eine Osterüberraschung lag. Fotos: Gerardi

In der Niederlassung Köln hatten sich vier Mädchen im Alter zwischen zwölf und 15 Jahren gemeldet, um mal in den Arbeitsalltag von Architektinnen, Ingenieurinnen oder Zeichnerinnen reinschnuppern. Bei der Aufzählung der Immobilien der BLB-Niederlassung Köln waren die Mädchen zum Auftakt sichtlich beeindruckt, denn wo sonst kann man beispielsweise erfahren, wie es in einem Gefängnis aussieht.

Ganz anders als in der Schule

Dann ging es im Planungsbe- reich der Abteilung PB 4 HS an die Praxis. Die Aufgabenstellung war, einen vorbereiteten Grundriss herkömmlich nachzuzeichnen und mittels Schablone und Normschrift zu beschriften. Schnell merkten die Mädchen, dass diese Aufgabe wenig mit dem Zeichenunterricht in der Schule zu tun hatte. Für das Mittagessen waren anschließend Tische in der Mensa der in unmittelbarer Nähe zur Niederlassung liegenden Hochschule für Musik und Tanz reserviert. Nachmittags berichtete Sina Fröhlich, Auszubildende Bauzeichnerin im zweiten Lehrjahr, den Mädchen eindrucksvoll über ihre Erfahrungen als Berufseinsteigerin. Abschließend ging es noch einmal in die Ab-



ngemeldet

Milena Ulrich, Ras Hussein, Ümran Onur und Ramona Richter (Foto li. v.li.) schnupperten in die Niederlassung Köln hinein. Foto: Buch

teilung PB 4 HS – zum Visualisieren der am Vormittag erstellten Grundrisse am PC. Fazit des Girls' Day für die Niederlassung Köln: Wieder haben wir es geschafft, jungen Menschen eindrucksvoll den Berufsalltag in einer modernen Verwaltung näherzubringen.

Frank Buch, NL Köln

Unter dem Motto des diesjährigen Netzwerktagess Frauen „Die Zukunft ist weiblich“ stand der Girls' Day in der Niederlassung Bielefeld. Wie schon im Vorjahr war es möglich, sich über das offizielle Online-Portal anzumelden – und wieder waren die 20 Plätze innerhalb weniger Tage vergriffen. Die Gleichstellungsbeauftragten Karin Hofmeister und Christiane Puhan hatten tatkräftige Unterstützung – vielen Dank dafür.

Nach einer Kurzvorstellung der Aufgaben und Organisation des BLB NRW durchliefen die Mädchen in einer Rallye das Niederlassungsgebäude, bewaffnet mit Grundrissen, um die verschiedenen Stationen zu



In der Zentrale begrüßte Geschäftsführer Rolf Krähler die Teilnehmerinnen des Girls' Day. Anschließend hieß es auf der Baustelle des LAFP in Brühl Helm auf zum Mauern. Fotos: Perner, Tintelot

finden. Hier wurden sie von vier Kolleginnen und Kollegen empfangen und über deren Aufgabenbereich und Berufsbild informiert. Danach wurden in fünf Kleingruppen an CAD-Arbeitsplätzen „die ersten eigenen vier Wände“ eingerichtet. Dieser Abschnitt ist bei den Mädchen super angekommen – mit der Bitte, im nächsten Jahr hierfür mehr Zeit einzuplanen.

Zum Abschluss endlich auf die Baustelle

Zum Abschluss ging es endlich auf die Baustelle. Silke Wehmeier, PTM für das Projekt Ersatzneubau Universität Bielefeld, erklärte das Projekt und ging insbesondere auf die Geothermie ein, die den Mädchen schon durch Jens Kökenhoff während der Rallye nähergebracht worden war. Alles in allem eine runde Sache – und eine Anmeldung für ein Schülerpraktikum ist auch schon da.

Karin Hofmeister (auch Foto) und Christiane Puhan, NL Bielefeld

Beim Girls' Day der Zentrale, der auf der Baustelle des Landesamtes für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW (kurz LAFP) in Brühl stattfand, durften die Teilnehmerinnen selbst mit anpacken: Nachdem fünf Mädchen die Festigkeit eines Betonsockels mit und ohne Bewehrungsstahl getestet hatten, erhielt die Gruppe bei einem Baustellenrundgang im Rohbau des neuen Multifunktionsgebäudes viele Informationen rund um die Baustelle von Projektleiter Römer (ARGE MBN-HTI). Dann bekam jedes Mädchen zu seinem Helm noch eine Kelle und es wurde gemauert: Der Polier hatte eine Wanne mit Mörtel und Kalksandsteine vorbereitet und zeigte den Mädchen, wie man mauert. Dann übernahmen die Mädchen begeistert den Bau der Mauer und stellten fest, dass Mauern gar nicht so einfach ist, wie es aussieht. Mit der Planung einer Schule der Zukunft endete der diesjährige Girls' Day und die Mädchen nahmen Helme und Kellen als Erinnerung mit nach Hause. Unser Dank gilt der tollen Organisation des Girls' Day durch die ARGE MBN-HTI sowie Norbert Bulk und Uwe Steuer, ohne die wir nicht nach Brühl gekommen wären.

Daniela Perner, Zentrale

Zeichnen will auch in Münster gelernt sein! Laura Greive (re.) gibt Hilfestellung. Foto: Pier



Dreizehn junge Mädchen nutzten auch in diesem Jahr wieder die Gelegenheit, sich in der Niederlassung Münster über die Berufszweige beim BLB NRW zu informieren. Der Tag war straff organisiert: Nach der Begrüßung durch Niederlassungsleiter Markus Vieth, einer Führung durch die Niederlassung und einer theoretischen Einführung in das Aufgabenfeld des BLB NRW kam die Praxis: Zunächst besuchten die Mädchen unter fachkundiger Leitung eine Baustelle, dann versuchten sie sich selbst einmal an einer Bauzeichnung. Sie lernten, wie man Pläne faltet und erführen, wie man mit AutoCAD zeichnet. Für die Mädchen war es ein interessanter und abwechslungsreicher Tag. Und wer weiß – vielleicht sehen wir ja die Eine oder Andere im Rahmen eines Praktikums oder sogar als Auszubildende wieder.

Barbara Kneißler, NL Münster



6. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2011

6.5. Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2011

Vom 2. bis 4. Mai 2011 fand die Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten statt. Schwerpunkte waren die geplanten Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten für 2011, das Controlling der Frauenförderpläne 2010-2013 und die Konzeption der neuen BSC-Kennzahl „Frauen in Führung“.



6.6. BSC-Kennzahl „Frauen in Führungspositionen“

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurde eine BSC-Kennzahl in das strategische Berichtswesen des BLB NRW aufgenommen, die den Anteil von Frauen in Führungspositionen und den Grad der Zielerreichung dieser Kennzahl anzeigt. Durch die kontinuierliche quartalsweise Erhebung der Kennzahl erfolgt eine regelmäßige Auseinandersetzung mit dem strategischen Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“. Der Ist-Wert lag zum IV. Quartal 2012 bei 32,40% und das angestrebte Ziel wurde somit zu 96,43 % erreicht.



6.7. Teilnahme an der TEQ-Preisverleihung 2011 in Berlin – „Karrieremodelle im Wandel – Welche Wege weisen in die Zukunft?“

Erstmals richtete eine Hochschule, die Freie Universität Berlin die Prädikatsvergabe aus. Mit großem Stolz nahm die Universität das Total E-Quality Prädikat zum vierten Mal entgegen und wird darin bestärkt, den seit Jahren erfolgreich beschrittenen Weg einer an Chancengleichheit orientierten Hochschul- und Personalpolitik konsequent weiterzuverfolgen. Weitere 42 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung wurden für ihr Engagement für Gleichstellung und eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgezeichnet.

An dem anspruchsvollen Rahmenprogramm mit Beiträgen von Prof. Dr. Peter-André Alt (Präsident der Freien Universität Berlin) und Dr. Edith Kirsch-Auwärter (Gleichstellungsbeauftragte der Georg-August-Universität Göttingen) sowie interessanten Podiumsdiskussionen nahmen die Gleichstellungsbeauftragten Elisabeth Wallrath und Daniela Perner teil. Sie knüpften weitere Kontakte für das Netzwerk Frauen im BLB NRW.



6.8 Bericht zur Umsetzung „Aktion 100“ in der Niederlassung Bielefeld

Von der Förderaktion des Landes NRW „Aktion 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene in NRW“ erfuhr ich durch mein persönliches Frauennetzwerk.

Die Idee, mich dafür einzusetzen, einem jungen Menschen mit Behinderung eine Chance für eine betriebliche Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bieten, faszinierte mich. Denn gerade für diese Menschen ist die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Skepsis vieler Unternehmen (Leistungsdefizite und Mehraufwand) eine enorme Hürde.

„Aktion 100“ unterstützt seit 2007 professionell junge Menschen mit Handicap, erfolgreich eine Ausbildung zu absolvieren.

In kleiner Runde loteten wir die Möglichkeiten unseres Betriebes aus. Die zuständige Sozialarbeiterin des Berufsbildungswerks Bethel stellte uns das Programm und die Inhalte vor:

- Unterstützung des Betriebes während der gesamten Ausbildungszeit.
- Das Berufsbildungswerk schließt mit dem Jugendlichen den Ausbildungsvertrag, der BLB NRW einen Kooperationsvertrag mit dem Berufsbildungswerk.
- Der Jugendliche hat während der gesamten Ausbildungszeit einen Ausbildungscoach an der Seite, der ihn begleitet und bei allen Fragen zur Verfügung steht.
- Der Ausbildungscoach ist Ansprechpartner, koordiniert die Ausbildung, veranlasst zusätzlichen individuellen Stütz- und Förderunterricht, besucht den Auszubildenden regelmäßig im Betrieb.
- Berufsschule findet im Berufsbildungswerk statt.
- Keine Ausbildungskosten für den Betrieb, Kosten trägt die Agentur für Arbeit.

Grundsätzlich gibt es fast zu jedem gängigen Ausbildungsberuf einen Helferberuf, also einen Ausbildungsberuf für Menschen mit Behinderung. Z.B. wird dann aus dem Beruf „Bürokaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau-Bürokommunikation“ der Beruf „Fachpraktiker/-in für Bürokommunikation“. Oder der Beruf „Technische/r Systemplaner/-in“ wird „Fachpraktiker/-in für technisches Zeichnen“.

Die Ausbildungsinhalte der „Helfer-Berufe“ bilden inhaltlich ca. 60% des Rahmenlehrplanes ab. Für jeden Helferberuf gibt es einen eigenen Rahmenlehrplan, den das Berufsbildungswerk zur Verfügung stellt. Zur Zeit sind wir in der NL Bielefeld so weit, dass die Leitungsrunde nach anfänglich zögernder Haltung dem Projekt zugestimmt hat. Das SCP, die Schwerbehinderten-Vertretung und der Personalrat wurden informiert und haben zugestimmt.

Ein Kollege aus dem Stab der NLL, der gleichzeitig Ausbilder ist, war so begeistert von der Idee „Aktion 100“, dass er das Projekt enorm vorangetrieben hat und wir uns gegenseitig in der Umsetzung unterstützt haben. Eine Stellenbeschreibung für den/die „Fachpraktiker/-in für Bürokommunikation“ wurde daraufhin erstellt und abgestimmt.

Das Berufsbildungswerk hat uns bereits einen geeigneten Bewerber persönlich vorgestellt, der junge Mann war schon einen Tag in der NL zum „Schnuppern“. Beide Seiten können sich den gemeinsamen Weg für die nächsten drei Jahre nun vorstellen.

Der Kooperationsvertrag ist unterschrieben, und der junge Mann beginnt zum 21.1.2013 seine Ausbildung.

Ulrike Mößinger, 18.1.2013

6. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2011

6.9. Konferenz Netzwerk Frauen im BLB NRW am 3. November 2011 – „Die Zukunft ist weiblich“

6 – maz^{6/11} Aktuell

Konferenz Netzwerk Frauen am 3. November im lighthouse

Die Zukunft ist weiblich

Die Zukunft ist weiblich – unter diesem Motto stand die 14. Auflage der Konferenz Netzwerk Frauen. Der Tag war prall gefüllt mit einem ausführlichen Grußwort von Staatssekretärin Marlis Bredehorst, einem Impulsvortrag zum Thema „Wer überzeugen will, muss brennen“ und sechs Workshops mit anschließender Präsentation. Ebenfalls gut gefüllt war der lighthouse: 210 Frauen nahmen teil.



Staatssekretärin Marlis Bredehorst (li.), hier im Gespräch mit Moderatorin Anja Harre, berichtet von ihren Erfahrungen.

Moderatorin Anja Harre aus der NL Bielefeld übergab das Wort an die Gleichstellungsbeauftragte Elisabeth Wallrath. Die stellte zum Einstieg fest, dass die Frauenquote bei den deutschen DAX-notierten Unternehmen in etwa so niedrig sei wie in Saudi-Arabien. Damit machte sie deutlich, dass trotz aller Fortschritte die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten noch für viele Jahre Potenzial hat. Im BLB NRW sieht es da schon besser aus, hier sind 25 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Eine prominente Frau, die es in einem überwiegend männlich besetzten Umfeld weit gebracht hat, erzählte anschließend eine Stunde lang von ihren Erfahrungen: Marlis Bredehorst, Staatssekretärin im Ministerium für Gesundheit, Eman-



zipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen und Mitglied des Verwaltungsrates des BLB NRW. Sie war unter anderem Geschäftsführerin einer Unfallversicherung und kam sich „manchmal vor wie eine Exotin“. Dort begegnete ihr das Double-bind-Problem: Einerseits muss man sich als Frau verhalten, nämlich nett und freundlich sein, andererseits aber auch als Führungskraft, nämlich entscheidungs- und durchsetzungsfreudig. Beides gleichzeitig gehe nicht, so Bredehorst. Darum sollte man

das Persönliche vom Beruflichen trennen. Die Staatssekretärin empfahl allen Frauen, sich über den Tellerand weiterzubilden und ihre Karriere genau zu planen, um fachlich voranzukommen.

Teilnehmerinnen übten sich im Gorilla-Prinzip

Sehr kurzweilig war wieder der Impulsvortrag, diesmal präsentiert von Eva Loschky, einer Trainerin und Bühnenschauspielerin. Nach dem von ihr entwickelten Gorilla-Prinzip konn-

Drei neue Azubis in Dortmund

Bereits in der letzten maz-Ausgabe haben wir die zahlreichen neuen Azubis im BLB NRW ausführlich vorgestellt. In der Niederlassung Dortmund haben nun im Oktober noch drei weitere junge Damen eine duale Ausbildung begonnen, die Studium und betriebliche Ausbildung kombiniert. Es sind Marilena Kämper, Julia Iken und Kathrin Grote-Hölmann (im Bild v.li.). Auch ihnen wünscht die maz viel Erfolg und viel Freude an ihren Aufgaben.

Thomas Tintelot, Zentrale. Foto: Börstinghaus



Die Ergebnisse der Konferenz-Workshops

◆ „Erfolgreich bewerben im BLB“ hat drei Tipps erarbeitet, die sich jede Bewerberin unbedingt merken sollte: 1) Ich nehme die Bewerbung ernst! 2) Meine Bewerbungsunterlagen sind aktuell und vollständig. 3) Ich bereite mich intensiv auf mein Gespräch vor.
◆ Im Workshop „Erfolgreich Netzwerken“ wurde mit Visitenkarten, Smalltalk und Speed-Dating gearbeitet. Erfolgreiche Feststellung dabei: Auch Externe sind Kolleginnen. Frauen in Projekten sind interessante Netzwerkpartner, das sollte frau nutzen.
◆ Eindeutig zu kurz war die Zeit für das Thema „Rente: Freude oder Frust“. Hier gibt

es noch viel Informationsbedarf; beispielsweise weiß nicht jede, dass Teilzeitarbeit und eine Auszeit finanzielle Auswirkungen auf die Rente haben, eine Elternzeit von drei Jahren dagegen nicht. Zu diesem Thema gab es im Foyer auch einen Infostand der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), die übrigens auch unter www.vbl.de etwa über Zusatzversicherungen informiert.
◆ „Hospitalität“ war ein interessantes BLB-internes Thema. Im Frauenförderplan ist festgeschrieben, dass zwei Frauen pro Jahr und Niederlassung hospitieren können, und zwar sowohl intern als auch bei ex-

ternen Firmen. Ein Fazit dieses Workshops: Was mir nutzt, nutzt auch dem BLB!
◆ Die weitaus meisten Teilnehmerinnen entschieden sich für den Workshop „Lebensplanerin“. Hier lernten sie, Wünsche zu formulieren und sich zu trauen, Visionen zu haben, denn: Plane dein Leben, sonst tun es andere!
◆ Last but not least der Workshop „Sich erfolgreich Präsentieren“. Hier waren die Kernaussagen: 1) Ich erkenne eigenen Stärken; 2) Ich weiß, welche Faktoren meine Präsenz begünstigen oder hemmen; 3) Ich bin selbst verantwortlich für meine eigene Präsenz.

Ruth Dreidoppel, Zentrale

Zum Abschluss riefen alle Teilnehmerinnen lautstark aus: „Wir sind die Asse“. Eva Loschky (u.), deren Impulsvortrag sehr gut ankam, wird es gefallen haben.



ten sich die Teilnehmerinnen darin üben, sich Standfestigkeit und Gehör zu verschaffen. 210 hungrige Gorillas gingen danach in die Mittagspause. Geschäftsführer Rolf Krämer zeigte sich in seinem Schlusswort von der Veranstaltung stark beeindruckt. Die Politik der Gleichstellungsbeauftragten habe Ziele, von denen

eines auch in der BSC (Balanced Score Card) verankert sei, nämlich, dass eine gleichgewichtige Besetzung in den Führungspositionen erreicht werden soll. Inzwischen sei dies sogar ein gesetzlicher Auftrag, der erfüllt werden müsse. Viele Kolleginnen im BLB NRW hätten sich bereits erfolgreich um Führungspositionen beworben, und die Vorgesetzten müssten ihr Möglichstes tun, den Frauen die Wege in die Führung zu eröffnen. In der letzten Zeit sei aber auch der Trend zu verzeichnen, nicht nur über den Beruf, sondern über das ganze Leben intensiv zu diskutieren.

„Nur eine vernünftige Balance führt letztlich zu einem glücklichen Leben“. Das Ziel im Leben sei es, zu wachsen, sich zu entwickeln und sich im selbst gewählten Rahmen Neues zu erschließen.

Die Ergebnisse der Konferenz werden aufbereitet und allen Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt. Elisabeth Wallrath wird Links zu den Foren versenden, unter denen die Teilnehmerinnen ihr Feedback posten können – zur Vorbereitung auf die nächste, 15. Konferenz Netzwerk Frauen im Jahr 2012.

Ruth Dreidoppel, Zentrale



Stimmen zur Veranstaltung

Carmen Stricker aus der NL Münster nahm zum ersten Mal teil an der Konferenz. Sie wollte sich einfach einmal von dem Konzept überraschen lassen und war schon in der Mittagspause sehr gespannt auf ihren Workshop „Lebensplanung“. Auch für **Katharina Müller** aus der Zentrale, die das Thema Netzwerken wichtig findet und meinte, es könnten doch ruhig noch mehr Frauen kommen, war es eine Premiere. Andere waren in den vergangenen Jahren schon mehrfach dabei und stellten fest, dass die Konferenzen immer professioneller werden – so **Sylvia Funke** und **Traudel Reibel** aus der Zentrale. Aber auch der „Blick von außen“ wurde uns durch einen Gast ermöglicht: **Brigitta Krieb** von der Firma balancing consult fiel wieder einmal auf, dass Frauen viel mehr daran interessiert seien, ihre Persönlichkeit zu bilden; bei den Männern komme das erst in der letzten Zeit so langsam auf.



Bei sechs Workshops wurden verschiedene Themen vertieft. Besonders viele Frauen nahmen diesmal am Workshop „Lebensplanerin“ teil. Fotos: Meusel

pme-Familienervice – Interesse am Lebenslagencoaching

Zahlreiche Beschäftigte informierten sich Ende September im Foyer der Zentrale über die Angebote der pme Familienervice, die als neuer Kooperationspartner des BLB NRW Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen leistet. Auch SCP-Leiterin Irmgard Grotheer (li.) besuchte den pme-Infostand und unterhielt sich mit Gaby Franke (M.) und Christin Hahn vom Familienervice. „Wir hatten etwa gleich viele Anfragen zu unseren Kinderbe-

treuungsangeboten und zum Bereich Home Care/Elder Care“, sagte Gaby Franke. Es hätten sich aber auch Kolleginnen und Kollegen nach dem Lebenslagencoaching erkundigt, das pme ebenfalls anbietet, das bisher aber noch nicht Inhalt des Vertrages mit dem BLB NRW ist. Daniela Perner aus dem Bereich PPE sagte der **maz**, dass aktuell darüber nachgedacht wird, diese Angebote noch hinzuzubuchen. Auch in den Niederlassungen Münster, Bielefeld und Dortmund



hat pme in der Zwischenzeit mit Infoständen auf seine Dienstleistungen aufmerksam gemacht. Die anderen Niederlassungen sollen folgen.

Text und Foto: Thomas Tintlot, Zentrale

7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2012

7.1. Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2012

Die Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2012 fand vom 20. - 22.3.2012 statt. Schwerpunkte waren die Umsetzung der neuen BSC-Kennzahl „Frauen in Führung“ und weitere strategische Aktionen aus dem Bereich der Gleichstellung, die Erarbeitung eines

Leitbildes der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Festlegung neuer Gleichstellungsaktionen für 2012.

Außerdem wurden die Inhalte für einen neuen Gleichstellungs-Flyer und die Konferenz Netzwerk Frauen konzipiert.



7.2. Teilnahme an der TEQ-Preisverleihung in Berlin

Eine eindrucksvolle 19. Prädikatsvergabe fand am 24. September 2012 in Berlin unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten Elisabeth Wallrath im Axel-Springer-Verlag statt. Es wurden 51 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung mit dem Total E-Quality Zertifikat ausgezeichnet.

„Selbstverpflichtung und Transparenz“ sind nach den Worten der Vorstandsvorsitzenden Eva Maria Roer die Schlüssel, wenn „wir auf dem Weg zur Chancengleichheit nicht nur börsennotierte Unternehmen, sondern die Breite des Mittelstandes mitnehmen wollen.“

Es ist von ausschlaggebender Bedeutung, dass Unternehmen und Organisationen ihre Daten zur Chancengleichheit und insbesondere zu Frauen in Führungspositionen öffentlich machen. Dies gilt gleichermaßen für die Ist-Zahlen als auch für die Soll-Zahlen und für die Frage, welche Unternehmens- bzw. Organisationsziele verfolgt werden. Chancengleichheit kann nicht im Verborgenen gedeihen.



7.3. Teilnahme an Auszubildenden-Messen

Der BLB NRW war auf der Ausbildungsmesse „Einstieg“ in Dortmund präsent

Neuer Messeauftritt und ein professionelles Team

Mit einem neu gestalteten, frischeren und moderneren Messeauftritt hat der BLB NRW Anfang Oktober auf der „Einstieg“ in Dortmund für seine Ausbildungsangebote geworben. Die Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit hat den Messestand, die Countertheke sowie das Werbematerial überarbeitet – und dafür eigens einige Auszubildende fotografieren lassen.



Schon oft war das Team vom BLB NRW auf Ausbildungsmessen präsent. Auf der „Einstieg 2012“ in Dortmund agierte es am neu gestalteten Messestand. Fotos: BLB NRW



Verteilt wurden auf der Messe auch zwei neue Broschüren – eine über die neun klassischen Ausbildungsberufe und eine über die zwölf Dualen Studiengänge, die der BLB NRW inzwischen anbietet. „Die Broschüren sind sehr gut angekommen“, sagt Norbert Bulk, Leiter des Bereichs Personal. Neben allgemeinen Infos zum BLB NRW und zu den Ausbildungsangeboten lässt die Broschüre auch Kolleginnen und Kollegen zu Wort kommen, die aktuell ein Duales Studium absolvieren oder ihre Ausbildung im Haus be-

reits erfolgreich abgeschlossen haben und nun wichtige Aufgaben im Betrieb wahrnehmen. Voll des Lobes ist Norbert Bulk auch für sein routiniertes, pro-

fessionelles Messteam. Unter Leitung von Edwina Köhler vom Bereich Personal engagierten sich am Messewochenende auch wieder zahlreiche Auszu-



Die Stabsstelle ÖA hat für Messen zwei neue Broschüren (ganz li.) aufgelegt und die Flyer zu den einzelnen Ausbildungsberufen aktualisiert.

bildende, um in Gesprächen mit Schülern, Eltern und Lehrern potenziellen Berufs-Nachwuchs für den BLB NRW zu interessieren. Mit dabei waren die Azubis Alena Dentzer, Mariya Faerman, Vera Neumann, Kim-Claire Voßkamp, Henrik Brack, Alexander Dittrich und Lars Küpper.

Rund 14.000 Jugendliche, junge Erwachsene, Eltern und Lehrer haben nach Angaben des Veranstalters am 7. und 8. September die dritte „Einstieg“ in Dortmund besucht. 199 Aussteller (Hochschulen aus dem In- und Ausland, Unternehmen und Beratungsinstitutionen) informierten in Halle 3B der Messe Westfalenhallen über Studiengänge und Ausbildungswege und gaben Tipps zu Bewerbung und Studienfinanzierung.

Die neuen Broschüren zu den klassischen Ausbildungsberufen und den Dualen Studiengängen können auf unserer Homepage www.blb.nrw.de unter Publikationen bestellt und auch heruntergeladen werden.

Thomas Tintelot, Zentrale



Alexander Dittrich (im li. Bild re.) und Alena Dentzer (im re. Bild li.) gehörten zu den engagierten Azubis, die in Dortmund in zahlreichen Gesprächen für unseren Betrieb warben.

7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2012

7.4. Girls' Day am 26. April 2012

8 – maz^{3/12} Schwerpunkt

BLB NRW beim bundesweiten Aktionstag erstmalig flächendeckend präsent

Betonieren auf der Baustelle – Girls packen kräftig mit an

Erstmals haben am 26. April alle Niederlassungen und die Zentrale mitgemacht beim bundesweiten Girls' Day – Ergebnis einer gezielten Anstrengung der Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW. Unterstützt durch die örtlichen JAVen verschafften sie insgesamt 139 Mädchen nicht nur interessante Einblicke in unseren Betrieb. Nein, die Girls durften auch richtig mit anpacken.



Insgesamt 139 Mädchen schnupperten am 26. April beim BLB NRW in den Berufsalltag hinein – eine Rekordbeteiligung. Und im nächsten Jahr soll es so weiter gehen. Das Ziel ist klar: Auch dann sollen sich wieder alle Niederlassungen und die Zentrale am Girls' Day beteiligen. Fotos: BLB NRW

„Am spannendsten fand ich, den großen Baukran zu steuern“, meinten Sophie und Shara, zwei der 14 Mädchen, die ihren Girls' Day in der **NL Aachen (Abb. 1)** verbracht haben. Mit Maßband und Wasserwaage ausgestattet ließen sich die Mädchen von Axel Tscharnke, PV im Hochschulbau, durch das bald fertig gestellte Hörsaalgebäude Prof.-Pirlet-Straße für die RWTH Aachen führen. OM Simone Kamchen erläuterte, wie viele Leute an so einem großen Projekt beteiligt sind und ließ die Mädchen schätzen, was so ein Hörsaalgebäude kostet. Nach Stärkung in der Mensa entwarfen die Mädchen unter fachkundiger Anleitung von OM Stefanie Vielhauer ihre Traumschule und stellten ihre Ideen vor. Aenne Robertz, Architektin und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, war beeindruckt von so viel Interesse der Mädchen am Bauen und Entwerfen. Architektin zu werden, könnten sich einige von ihnen nun gut vorstellen. Kranführerin aber möchte dann doch niemand wirklich werden.

„Kann ich bei Ihnen auch ein Praktikum machen“, fragten einige der 16 Mädchen in der **NL Bielefeld (2)** die dortige Gleichstellungsbeauftragte Ulrike Möbinger. Und für die war ge-



nau das das größte Lob an diesem Girls' Day in Ostwestfalen. „Wir wollten die Mädchen dort abholen, wo sie stehen, wollten sie in ihrer Erlebniswelt abholen und dort anknüpfen, ihr Interesse wecken, sie sollten verstehen, was wir in unseren Berufen tun und wozu sie nützlich sind“, sagte Möbinger, die bei der Organisation von einem guten Dutzend hochmotivierter Kolleginnen und zwei Kollegen unterstützt wurde. Der Einkauf stellte seinen Vergabemarktplatz als „Ebay – nur andersherum“ vor. Und zwei Immobilien-Dualis warben aus erster Hand mit den Vorteilen ihres Ausbildungsgangs. Außerdem wurde eine Baustelle besichtigt, auf der sich die Bauleiterin in einer von Männern dominierten Welt zu behaupten weiß.

Die **NL Dortmund (3)** hatte elf Mädchen zum Girls' Day eingeladen. Sie frühstückten zum Auftakt mit Niederlassungsleiter Helmut Heitkamp. Ausgestattet mit unterschiedlichen Werkzeugen wurden später Büroräume ausgemessen, skizziert und die Skizzen in den Computer übertragen. Dann ging's zur Uni. Nach einem Mittagessen in der

Mensa folgten die Mädchen mit einem Helm ausgestattet dem Bauleiter auf die Baustelle für den Neubau der Fakultäten Chemie und Physik. Zurück im Büro lernten die beeindruckten Mädchen, dass bei einem Gebäude auch die gesamte Lebensdauer über Jahrzehnte betrachtet werden muss.

Es sieht ja für jeden anders aus. Das Traumhaus. Clarissa Bastian, Marie-Luise Neas und Denisa Schuld hatten genaue Vorstellungen und gingen am Ende des Tages mit ihrer selbst gezeichneten Planskizze nach Hause. Die Azubis der **NL Düsseldorf (4)** zeigten elf Schülerinnen der Klassen 7 bis 9, wie es geht. Ausmessen, übertragen, Raumkärtchen fertigen, skizzieren der Grundidee, zeichnen mit Tuschfülle und Zeichendreieck. Umsetzung der Daten in CAD, einrichten des Blattes, erstellen der PDFs. Was sie später mal werden wollen, wissen die 13- bis 15-jährigen Mädchen noch nicht. Jetzt haben sie zumindest eine Vorstellung davon, was als Bauzeichner oder Technischer Systemplaner so auf dem Lehrplan steht.

Auch in der **NL Duisburg (5)** plan-





ten 19 Teilnehmerinnen ihr eigenes Traumhaus. „Das kommt gut an, denn dabei können die Mädchen ihrer Phantasie freien Lauf lassen“, sagte die Gleichstellungsbeauftragte Elke Hackland. Und das taten die Girls – nach dem Speed-Dating zum näheren gegenseitigen Kennenlernen – dann auch. Schwimmbad mit Rutsche, Spa-Bereich, Trampolinzimmer oder Kino waren für die Mädchen ein Muss – wie gut, dass Kosten und Praktikabilität keine Rolle spielten. Auch bei der Einrichtung der Zimmer hatten die Girls ihre festen Vorstellungen. Rechteckige Tische, Stühle und normale Schränke sind out, gefragt hingegen ovale Schminktische, begehbare Kleiderschränke und Sitzsäcke. Der vorherige Umgang mit Grundrissen kam den Girls dann zum Abschluss zugute. Anhand eines Grundrisses der Niederlassung fanden sie heraus, in welchem Raum die Präsenze und das Infomaterial bereitstanden, die sie mit nach Hause nehmen durften.

„Es ist sehr schön anzusehen, mit welchem Elan die Mädchen an die verschiedenen Aufgaben herangehen“, zog Rita Heiliger,

Gleichstellungsbeauftragte der **NL Köln (6)**, ein positives Fazit zu „ihrem“ Girls' Day. „Und die Mädchen haben, ganz anders als viele glauben, sehr wohl ein räumliches Vorstellungsvermögen.“ Das stellten die 17 Girls unter Beweis, als sie einen vorbereiteten Grundriss nachzeichneten, nach eigenen Vorstellungen möblierten sowie mittels Schablone und Normschrift beschrifteten. Nachmittags wurden die erstellten Grundrisse noch am PC per CAD visualisiert. Da hatten die Mädchen die aufregende Besichtigung schon hinter sich. In der nahegelegenen Hochschule für Musik und Tanz lernten sie viel über architektonische Besonderheiten und Umbaumaßnahmen. Und sie lauschten sogar einer Probe des WDR-Sinfonieorchesters.

Die 15 Girls'-Day-Mädchen in der **NL Soest (7)** schlüpfen zunächst in die Rolle einer Bauzeichnerin, entwarfen ihr erstes Büro beim BLB NRW. Nach der Mittagspause erarbeiteten sie dann wie eine Immobilienkauffrau ein Exposé für ebendieses Büro. Gertrud Petersen, Dirk Risse, Sonja Gerth-Henning, Jacqueline Schwarz, Jana

Krätzig, Viktor Plett, Marina Drolshagen und Andrea Schmidt hatten das spannende Programm zusammengestellt. Und sie betreuten die Mädchen am Girls' Day, halfen ihnen auch, mit den Aufgaben klarzukommen.

Beim Girls' Day der **Zentrale (8)** war der Besuch auf einer Baustelle (in Mettmann) das Highlight für die immerhin 25 Teilnehmerinnen. Dort lernten die Mädchen zum Beispiel, dass Beton aus Zement, Sand, Kies und Wasser besteht. Und dass er häufig mit Stahleinlagen verstärkt wird, um ihn widerstandsfähiger zu machen. Der Praxistest folgte auf dem Fuß. Die Mädchen sprangen auf zwei Betonblöcke. Einer zerbrach, der andere hielt dem Gewicht stand – weil er Stahl enthält. Die Mädchen waren beeindruckt. Klasse fanden sie auch, dass sie in geborgten Stiefeln beim Betonieren helfen und beim Mauern mit anpacken konnten. Als Belohnung durften sie den Bauhelm behalten. Nach der Rückkehr in die Zentrale planten die Mädchen in Gruppen aufgeteilt ihre persönliche „Schule der Träume“ – und hatten danach noch mal sichtlich ihren Spaß, als es darum ging,

Bei Baustellenbesuchen durften die Mädchen auch richtig mit anpacken – und beim Planen von Traumhäusern oder Büros ihrer Phantasie freien Lauf lassen.



die Entwürfe zu vergleichen. Straff organisiert war der Girls' Day in der **NL Münster (9)**, wo elf Mädchen in den Berufsalltag beim BLB NRW hineinschnupperten. Begrüßt wurden sie von Niederlassungsleiter Markus Vieth. Später besuchten die Mädchen unter fachkundiger Leitung die Baustelle des Neubaus für die Geowissenschaften der Uni Münster. Im Anschluss daran planten auch sie ihr eigenes Traumhaus – mit Chillout-Room, Disco, Swimming-Pool, Dachgarten, Kaminzimmer, Wellness-Bereich, Ankleidezimmer, Volleyball-Zimmer, Pizzeria, Achterbahn ... Für die Mädchen war es ein interessanter und abwechslungsreicher Tag. Und wer weiß – vielleicht sehen wir ja die Eine oder Andere im Rahmen eines Praktikums oder sogar als Auszubildende wieder.

Die ÖAs der Niederlassungen und der Zentrale



7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2012

7.5. Konferenz Netzwerk Frauen im BLB NRW am 7.11.2012 – „Frauen bewegen – bewegte Frauen“

8 – maz^{6/12} Aktuell

Konferenz Netzwerkfrauen im IchSchief
Frauen bewegen. Bewegte Frauen: Das Eckige rund machen...

Unter diesem Motto trafen sich 240 Frauen aus dem BLB NRW und 13 externe Frauen am 7. November genau und guter Dinge in Geländebänken zur 15. Konferenz Netzwerkfrauen.

Der Tag war prima vorbereitet und sehr ergebnisorientiert. Ziel: Begegnung und Austausch, Anregung für die eigene persönliche Berufs- und Lebensplanung sowie neue Impulse für eine erfolgreiche Fortsetzung engagierter Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer im BLB NRW. Dies dürfte gelungen sein: Den Frauen wurde mit der Veranstaltung der Rücken gestärkt –

zusammen viel gedacht und auch gelacht. Klar: Die Teilnehmerinnen erlebten so nicht nur zwei anregende und alltagsnahe Referate im Plenum, sondern trugen selber sechs zentrale Fragestellungen, nach der demokratischen Methode „Workcafe“, auch in kürzester Zeit ihre ganz individuellen Vorstellungen rund um das Thema Chancengleichheit zu einem gemeinsamen Mitzingabild mit klaren Prioritäten und Gewichtungen zusammen. Ein Fundus an Ideen, der – gut ausgewertet – das Engagement der Netzwerkfrauen im BLB, sprich der Gleichstellungsbeauftragten Elisabeth Waltraff sowie ihrer Kolleginnen aus den acht Niederlassungen, für das kommende Jahr stärken wird. Die kompakte, klare Ergebnisspräsentation zum Abschluss enthielt zudem konkrete Aussagen zur Ansichtung der Personalpolitik für die anwesende BLB-Geschäftsführung. Gut so und...

Kampfadre! Denn Frauen können heute keine Früchte mehr und arbeiten sich nur zögerlich an alten (eigenen) Rollenmustern

...darüber, die eingesetzten Methoden ins eigene Haus importieren. Unsere Netzwerkfrauen verblieben demnach bereits den Termin 2013. Vermerken sollte man sich also den 6. November 2013. Bis dahin haben wir den Ball gemeinsam am Rollen und machen weiter...

Danke! Das Leitbild „Chancengleichheit“ mit Leben zu füllen, zufriedene Mitarbeiterinnen, mehr gute Frauen in Führungs-

Aktuell maz^{6/12} ... 9



Nachdem die Gleichstellungsbeauftragten in einer Reihe, Wangi gelächert beizutreten die die letzten freien Plätze im IchSchief und zwischen dem Gruffen von Norla in Brühlchen im 1. Bild B, neben Elisabeth Waltraff, Fotos: Marc of Göttemann



Elisabeth Waltraff verleiht das Frauen in ihrem Berufsleben, was passiert wenn man „den Fruchtsack an die Wand wirft“.

Kronprinz dabei vergänglich auf den Punkt, nach welcher unterschiedlichen Spielfeld im Kopf Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen (nicht) funktioniert. Und: Was Frauen und lassen sollte, will sie nicht „Befliges Lischer“ bleiben, während die Jungis ihre Statupunkte sammeln, die Hackordnung def-

...nieren und Aufstiegschancen nutzen.

Kollegial: Laut: Schirnherrin Maria Bredelore, Staatssekretärin im NRW-Ministerium für Gesundheit, Entzignation, Pflege und Alter, ist das Netzwerk Frauen im BLB und der jährliche Kongress nicht nur eine echte „Powerveranstaltung“, sondern auch Vorbild für das Ministerium selbst. Gerne würde sie jedenfalls „das For-

positionen sowie ein Führungsstil, der Mut, Fortwissen und soziale Kompetenz paart, das sind Ziele, die sich für uns Frauen lohnen und auch betriebswirtschaftlich für ein Unternehmen rechnen.

Manche Frau

7.6. Leitbild der Gleichstellungsbeauftragten – Flyer

Leitbild der Gleichstellung des BLBNRW

Präambel
Dies ist das Leitbild der Gleichstellung im BLB NRW. Es ist die verlässliche Grundlage für unser gleichstellungsorientiertes Handeln im Betrieb.

„Leitbilder sind keine Visionen einer besseren Welt, sie sind ein klares Versprechen, aus Chancen Tatsachen zu machen. Das geht durch Verpflichtung und Arbeit.“ (Wolf Lotter, Brand 1, Heft 6/04).

Für uns bedeutet dies, das Verständnis für die Vielfalt von Lebenswirklichkeiten zu schärfen und die Balance zwischen Berufs- und Familienwelt aktiv zu fördern.

- **Wir leben Gleichstellung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BLB NRW.**
 - Wir lieben unsere Aufgabe, weil wir von dem Ziel der Chancengleichheit für alle Beschäftigten überzeugt sind.
 - Wir nehmen die Vielfältigkeit unserer Aufgaben mit Begeisterung wahr.
 - Wir beraten und unterstützen Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen und erarbeiten mit ihnen Lösungen zur Gleichstellung.
 - Wir gestalten einen zukunftsorientierten Betrieb durch neue Impulse und aktive Umsetzung unserer Ziele.
 - Wir erweitern unser Netzwerk nach innen und außen und schaffen auch hier Impulse für eine erfolgreiche und nachhaltige Gleichstellung.
- **Wir leben Gleichstellung mit Werten, wie ...**
 - Wertschätzung: Wir gehen respektvoll und anerkennend miteinander um.
 - Vertrauen: Wir pflegen gegenseitige vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen.
 - Nachhaltigkeit: Wir stellen mit unserer Arbeit Weichen für eine gleichberechtigte Zukunft.
- **Wir leben Gleichstellung zur Unterstützung vielfältiger Lebensweisen und individueller Zukunftsgestaltung.**
 - Wir erkennen und unterstützen die verschiedenen Lebensmodelle und wissen um die Anforderungen, die daraus entstehen.
 - Wir entwickeln und setzen Lösungen um, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Damit ebnen wir gemeinsam den Weg in eine individuelle Zukunft.
- **Der wahre Wert unserer Arbeit zeigt sich im Erfolg der Zukunft.**
 - Wir entwickeln und realisieren zukunftsfähige Ideen und Konzepte
 - Wir stehen für Lösung von Konflikten.
 - Wir leisten Aufklärung, um Voreingenommenheit gegenüber der Gleichstellungsarbeit abzubauen.



Die Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW
Informationen über Grundzüge Ihrer Tätigkeit



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

7.7. „Zukunft braucht Flexibilität – Gelebter Rollenwandel im BLB NRW“ Vier Frauen und vier Männer im Interview – Broschüre

„Zukunft braucht Flexibilität – Gelebter Rollenwandel im BLB NRW“ heißt eine Broschüre, die kürzlich auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten publiziert wurde. Darin berichten jeweils vier Kolleginnen und Kollegen über ihre positiven Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Broschüre zeugt von den Erfolgen, die die familienfreundliche Unternehmensführung beim BLB NRW zeitigt. Vorge stellt werden qualifizierte Mütter, die Führungsaufgaben wahrnehmen, und Mitarbeiter, die Wert auf eine aktive Vater schaft legen. Die Broschüre kann im Portal heruntergeladen werden unter „BLB/BLB-info“.



8. Ausblick auf Aktionen 2013

- Neue Frauenförderpläne 2013 – 2016
- Erneute Bewerbung um das Total-E-Quality-Zertifikat
- Jahrestagung der GStB vom 12.-14. März 2013
- Girls' Day am 25. April 2013
- Arbeitsplatzanalyse „Führung in Teilzeit“
- Väter-Netzwerk am 22. Oktober 2013
- Konferenz Netzwerk Frauen am 6. November 2013
- Angebot eines Führungskräfte-seminars „Genderkompetenz für Führungskräfte“ unter der Leitung von Prof. Dr. Doris Krumpholz im Dezember 2013

Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2011 / 2012



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW