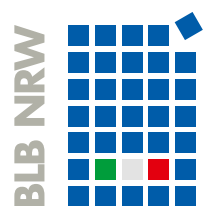




Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2013/2014



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW



Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2013/2014

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 (Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation)

Foto Titelbild: peopleimages.com © Yuri Arcurs, Netzwerkkonferenzen: Thomas Range (gfp), BLB NRW

Gestaltung Rand und Band GmbH

Druck jva druck+medien Geldern

Stand April 2015

Inhaltsverzeichnis

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	10
3.3.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Bielefeld	12
3.4.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund	14
3.5.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf	16
3.6.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg	18
3.7.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln	20
3.8.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster	22
3.9.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Soest	24
4.	Datenreport	26
4.1.	Anteil der Frauen und Männer insgesamt	26
4.2.	Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte	27
4.3.	Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst	28
4.4.	Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst	29
4.5.	Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst	30
4.6.	Gesamtverteilung (prozentual)	31
4.7.	Anteil der Frauen und Männer in Teleheimarbeit	32
5.	Controlling des Frauenförderplans 2013 – 2016	34
6.	Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2013	36
6.1.	Girls' Day am 25. April 2013	36
6.2.	Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2013	37
6.3.	Total E-Quality Zweitbewerbung TEQ-Prädikat	37
6.4.	Aktionstag für Väter am 22.10.2013	38
6.5.	Konferenz Netzwerk Frauen am 06.11.2013	40
	„Starke Frauen – starkes Netzwerk. Impulse. Vielfalt.“	40
7.	Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2014	42
7.1.	Mitgliedschaft des BLB NRW bei Total E-Quality Deutschland e.V.	42
7.2.	Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten vom 18. bis 20.03.2014	42
7.3.	Einladung der Frauen der Zentrale zum Weltfrauentag am 11.03.2014	42
7.4.	Netzwerktreffen der Führungsfrauen im BLB NRW am 11.03.2014	43
7.5.	Girls' Day am 27. April 2014	43
7.6.	Fortbildung für Führungskräfte im BLB NRW zur Stärkung der Führungs- und Gleichstellungskompetenz	43
7.7.	Leitfaden zum Umgang mit dem Tariftreue-Gesetz im Rahmen der Gleichstellung	43
8.	Netzwerkarbeit	44
8.1.	Podiumsdiskussion der Wirtschaftsförderung Dortmund	44
8.2.	Humanomics-Kongress „Off-Limits – Spielregeln in der 24-Stunden-Ökonomie“ am 24.09.2014	44
8.3.	Teilnahme an der TEQ-Prädikatsverleihung am 22.10.2014 in Dortmund	45
8.4.	Impulstagung: „Männer – Väter – Frauen – Impulse für neue Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse“ am 19.11.2014 in Frankfurt am Main	46
9.	Ausblick auf Aktionen 2015	47
10.	Interessante Links	47

1. Grußwort der Geschäftsführung



Gabriele Willems
und Dr. Martin Chaumet
Geschäftsführung des BLB NRW

Bereits seit der Gründung im Jahr 2001 wird beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW viel Wert auf die Gleichstellungsarbeit gelegt – und das mit großem Erfolg, denn die Ergebnisse können sich sehen lassen! Dies belegt die vierte Ausgabe des Tätigkeitsberichts der Gleichstellungsbeauftragten für die Jahre 2013 und 2014 aufs Neue. Auch in den vergangenen Jahren ist die Frauenquote in unserem Betrieb kontinuierlich angestiegen. Mit Stolz können wir feststellen, dass die erstklassige Arbeit unserer Gleichstellungsbeauftragten Früchte trägt. Ihre Bemühungen werden von den Führungskräften und Beschäftigten des BLB NRW mitgetragen und unterstützt. Im Berichtszeitraum konnten weitere Führungspositionen mit qualifizierten Frauen besetzt werden, die sich aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen als jeweils beste Bewerberin durchgesetzt haben. Für die kommenden Jahre haben wir uns das Ziel gesetzt, noch mehr Frauen in führenden Positionen unseres Betriebes zu beschäftigen.

Ein wichtiger Punkt in der Gleichstellungsarbeit des BLB NRW ist die alljährlich stattfindende Konferenz Netzwerk Frauen, bei der stets ein reger Meinungs- und Erfahrungsaustausch zu wechselnden Themen stattfindet. Mit großer Begeisterung schließen sich auch externe Teilnehmerinnen der von unserem Betrieb organisierten Konferenz an. Desweiteren engagieren sich die Gleichstellungsbeauftragten am bundesweiten Girls' Day und bieten Mädchen aller Altersklassen einen Einblick in die Arbeit des BLB NRW. Ob ein Fantasiegebäude geplant und skizziert oder ein Ausflug auf die Baustelle unternommen wird – die jungen Mädchen sind mit vollem Engagement dabei und meistens schnell für die technischen Berufe zu begeistern. Gleichstellungsarbeit hat die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zum Ziel. Beim BLB NRW haben wir erkannt, dass es auch Bereiche gibt, in denen die Männer gestärkt werden müssen. Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie rückt bei Männern in jüngster Zeit immer stärker in den Vordergrund. Es ist in unserem Betrieb erfreulicherweise nichts Ungewöhnliches mehr, wenn ein Vater Elternzeit beantragt. Dennoch: Insbesondere im Hinblick auf ihre Vaterrolle brauchen auch unsere Männer Unterstützung.

Unsere Gleichstellungsbeauftragten haben daher 2013 die Väter-Konferenz ins Leben gerufen. Die Premiere stand unter dem Motto „Starke Väter – Starke Männer: Bewegung. Leidenschaft. Impulse“ und war ein großer Erfolg. Deshalb gibt es nun – nach einer durch die jüngste Haushaltssperre erzwungenen Pause – in 2015 eine Fortsetzung unter dem Leitsatz „Rhythmen, Klänge, Tonlagen“. Wie bei der Auftaktveranstaltung wird sie wieder die Möglichkeit bieten, gemeinsam mit den Kindern verschiedene Workshops zu besuchen und sich über Themen auszutauschen, die viele der anwesenden Männer betreffen. Ziel ist es, dass sich ein lebendiges Netzwerk von Vätern in unserem Betrieb entwickelt.

Unser Dank für die tolle Arbeit und das große Engagement geht an dieser Stelle vor allem an die Gleichstellungsbeauftragten in der Zentrale und unseren Niederlassungen. Sie und wir alle können mit Recht stolz auf die bereits geleistete Arbeit sein. Mit Zuversicht blicken wir nach vorn – in der festen Überzeugung, dass sich der Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW nicht zuletzt dank der intensiven Gleichstellungsarbeit und dem unermüdlichen Einsatz aller Beteiligten auch weiterhin in die richtige Richtung entwickeln wird.

Im Namen des gesamten BLB NRW wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen dieses Tätigkeitsberichtes.

Ihre

Gabriele Willems und Dr. Martin Chaumet
Geschäftsführung des BLB NRW

2. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Durch die systematische Veröffentlichung der Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit präsentiert sich der BLB NRW seit sieben Jahren der Branchenöffentlichkeit als ein personalfreundliches Unternehmen. Durch diese Transparenz und Vergleichbarkeit wird nicht nur der BLB NRW selbst, sondern auch vergleichbare eher männerdominierte Unternehmen zur Weiterentwicklung angeregt.

In 2013 konnten wir mit unseren Maßnahmen erneut bei der Total E-Quality (TEQ)-Bewerbung überzeugen und wurden für weitere drei Jahre zertifiziert.

Dies freut uns besonders, weil die Anforderungen an die öffentliche Verwaltung über das durchschnittliche Maß hinausgehen.

Im selben Jahr hatten wir auch unseren ersten Aktionstag für Väter im BLB NRW. Unter dem Motto "Welche Baustellen hat ein aktiver Vater?" wurde im Lichthof ein spannendes Programm für Väter mit ihren Kindern und interessierte Männer geboten. Ziel war es, am Ende des Tages den Grundstein für ein aktives Väternetzwerk zu legen. Da ein Mann erst gemeinsam mit seinem Kind als Vater sichtbar wird, wurden bewusst auch die Kinder mit eingeladen und die Möglichkeit zum gemeinsamen Austausch geboten.

Der nächste Aktionstag für Väter ist für den 11. August 2015 geplant.

Ein zusätzliches Handlungsfeld wird sich demnächst um den Bereich Gender-Diversity drehen und damit um die Frage, wie diese Strategie im Unternehmen gewinnbringend implementiert werden kann.

Mit diesem Tätigkeitsbericht wird erneut das vielfältige Engagement der Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW dokumentiert und seine Bedeutung als gelebtes Element im Gesamtunternehmen verdeutlicht.

Wir bedanken uns an dieser Stelle bei allen Fördernden und Unterstützenden, dass sie gemeinsam mit uns diesen Erfolg möglich gemacht haben.

Sie sehen: Wir haben viel erreicht, behalten dabei aber weitere große Ziele im Blick.

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.-Rpfll., BA

■ **Ausbildung**

Studium
der Rechtspflege und der
Sozialwissenschaften

■ **Funktion**

Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Referentin für Personalent-
wicklung in der Zentrale

3.1. Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale

Besonderheiten der Zentrale

Struktur der Zentrale

In der Zentrale des BLB NRW ist der Frauenanteil seit 2012 von 42,9% auf nunmehr 51,5% gestiegen. Gleichzeitig sank die Anzahl der Beschäftigten von 312 in 2012 auf 297 am 31.12.2014.

Frauen in Führungspositionen

Die Anzahl der Führungskräfte der Zentrale lag am 31.12.2014 bei 26, davon waren sieben weiblich. Daraus ergibt sich eine Quote von 26,9%. Diese lag Ende 2012 noch bei 31%.

Schuld daran waren diverse Vakanzen bei den Führungspositionen in 2014: Durch den Weggang eines Geschäftsführers und dreier Geschäftsbereichsleitungen (Zentrale Dienste, Finanz- und Rechnungswesen, Planen und Bauen) entstanden Lücken auf oberster Führungsebene, die am 31.12.2014 noch nicht nachbesetzt waren.

Für die Kennzahl „Frauen in Führung“, die BLB-weit regelmäßig in der Balance Score Card gemessen wird, wurde am 31.12.2014 ein Istwert von 35,6% erreicht. Dieser lag knapp unter dem vereinbarten Zielwert von 36,8%.

Strategisches Ziel	Perspektive	Status				
B1 Führungsverantwortung wahrnehmen	Beschäftigte / Potenziale					
Zielbeschreibung						
Seine anspruchsvollen Ziele kann der BLB NRW nur dann erreichen, wenn alle Beschäftigten durch kompetente Führungskräfte ziel- und mitarbeiterorientiert geführt, gefördert und gefordert werden. Damit die Führungskräfte ihrer Verantwortung gerecht werden können, werden regelmäßig Führungskräfteentwicklungen durchgeführt, die für alle Führungskräfte verpflichtend sind. Für die Beschäftigten bedeutet Führungsverantwortung u.a., dass die Führungskräfte die Mitarbeiterentwicklungsgespräche jährlich durchführen und eine offene Fehlerkultur leben, von der Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen profitieren. Die Führungskräfte sind außerdem für die Umsetzung der Frauenförderpläne verantwortlich.						
Kennzahlen	Kommentar	Istwert Vorperiode	Aktueller Istwert	Aktueller Zielwert	Jahres-Zielwert	Status
Frauenanteil in Führungspositionen (BLB-Gesamt) [%]	Stand: 31.12.2014	36,20 %	35,60 %	36,80 %	36,80 %	

Aus: Strategiebericht des BLB NRW, 4. Quartal 2014

Neue Zielwerte für die BSC-Kennzahl für 2015/2016 wurden auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten und auf Basis der vakanten bzw. vakant werdenden Führungspositionen mit dem kommissarischen Geschäftsbereichsleiter Zentrale Dienste abgestimmt.

Teilnahme an Aufstiegs- und Karriereprogrammen

Im September 2013 schlossen zwei Kolleginnen aus den Geschäftsbereichen Eigentumsmanagement und Zentrale Dienste erfolgreich das zweijährige Führungskarriereprogramm im BLB NRW ab, in dem sie auf künftige Führungspositionen im höheren Dienst des BLB NRW vorbereitet wurden.

Im Januar 2014 absolvierte eine Kollegin des Second Level Support erfolgreich das 18-monatige Fachkarriereprogramm, das ebenfalls mit einem Aufstieg in den höheren Dienst verbunden war.

Zum Aufstiegsprogramm vom mittleren in den gehobenen Dienst qualifizierten sich in 2014 zwei Kolleginnen aus den Geschäftsbereichen Eigentumsmanagement und Gebäudemanagement. Das Programm läuft bis zum 31.01.2016 und beinhaltet umfangreiche fachliche und überfachliche Weiterqualifizierungsmaßnahmen (Seminare, Hospitationen, Fachliche Weiterbildung, Erstellung und Präsentation einer Projektarbeit etc.).



Ein starkes Team.

Neue Frauenförderpläne 2013 – 2016

In 2013 wurden neue Frauenförderpläne für die Zentrale und alle Niederlassungen aufgestellt. Die festgelegten Maßnahmen resultieren aus einer umfangreichen Analyse der einzelnen Niederlassungen. Bei der Formulierung der Maßnahmen wurde von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten Wert auf die Umsetzbarkeit und Messbarkeit gelegt.

Das Controlling der Maßnahmen erfolgt zum 31. März jeden Jahres durch die Gleichstellungsbeauftragten und ist in Kapitel 5 in diesem Bericht abgebildet.



Hohe Motivation und beste Stimmung bei der Konferenz Netzwerk Frauen 2013.



Total E-Quality Prädikat (TEQ) – Zweitbewerbung 2013

Im Oktober 2013 wurde der BLB NRW erneut mit dem Prädikat für Chancengleichheit im Beruf ausgezeichnet.

In dem vorausgegangenen Bewerbungsprozess wurden alle Aktivitäten des BLB NRW rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgewiesen sowie neue Ziele für die Zukunft benannt.

„Gefühle“ Besonderheiten der Zentrale

Die hohe Beteiligung an Gemeinschaftsaktivitäten der Zentrale wie dem Betriebsausflug und der Altweiberfeier zeugt aus unserer Sicht von einer guten Stimmung in der Zentrale.

Allerdings ist für das Zugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten in dezentralen Servicecentern der Zentrale noch einiges zu tun.

Familienfreundlicher Betrieb = Vorteil bei der Personalrekrutierung

Im Rahmen von Personalauswahlgesprächen haben wir festgestellt, dass immer mehr männliche Bewerber bei der Arbeitsplatzsuche einen Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie legen und der BLB NRW mit seinen Angeboten wie z.B. den flexiblen Arbeitszeiten und dem Väter-Netzwerk als attraktiver Arbeitgeber auch bei männlichen Bewerbern punkten kann. Dies ist für uns Ansporn zu weiteren Aktivitäten rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Impulsveranstaltung Väter-Konferenz 2013, Väter und Kinder in Aktion.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	38	14
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	107	116
Gespräche mit Personalvertretungen	12	15
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	439	397
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	87	138
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	59	40
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	13	9
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	3	1
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	24	32
Beratungstermine	73	64
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	19	28
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen, Arbeitskreis Chancengleichheit, Arbeitskreis Gesundheitsmanagement, Lenkungsgruppe Zusammenlegung Niederlassungen Dortmund/Soest)	29	24



Volle Konzentration und viel Spaß beim eifrigen Mauern auf einer echten Baustelle für die Girls vom Girls' Day 2013 in der Zentrale.



Karolin Fehl,
Dipl.-Ing. Hochbau

- **Ausbildung**
Studium der Architektur
- **Funktion**
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW**
Objektmanagement
Hochschule



Kerstin Birken,
Master of Engineering
(Facility Management)

- **Ausbildung**
Bauingenieurin, Master of
Engineering in
Facility Management
- **Funktion**
Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW**
Objektmanagerin
Verwaltungsvermögen

3.2. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen

Besonderheiten der Niederlassung Aachen

Struktur der NL Aachen

Die Niederlassung 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 AC) und die Fachhochschule Aachen (FH AC), die Justiz, die Finanzverwaltung und die Polizei. Für die zivilen und militärischen Liegenschaften des Bundes sowie für die 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, Teveren, in Nörvenich und in Mechernich. Rund 106 Mitarbeiterinnen und 95 Mitarbeiter der Niederlassung Aachen bearbeiten etwa 1.200 Bauprojekte, die Campusentwicklung Melaten und den Campus West. In der Niederlassung Aachen werden acht Auszubildende (davon sechs Frauen) in den Ausbildungsberufen als Bauzeichner/-innen, Technische Zeichnerinnen, 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 neun Abteilungen und eine Projektgruppe. Vier Abteilungen sowie die Projektgruppe werden von Frauen geleitet, wobei die Abteilung Assetmanagement im Jobsharing von zwei Frauen geleitet wird. Die Stelle der stellvertretenden Niederlassungsleitung ist ebenfalls mit einer Frau besetzt. Somit befinden sich insgesamt sechs Frauen in einer leitenden Position

Statistische Besonderheiten

Nachdem Ende des Jahres 2012 die Niederlassungsleitung für drei Monate von Hans-Gerd Böhme und dann bis Ende 2013 von Markus Vieth kommissarisch übernommen wurde, hat Jörg Munsch im Februar 2014 die Leitung Niederlassung Aachen angetreten. Seit Anfang 2013 ist Ute Willems stellvertretende Niederlassungsleiterin. Seit Sommer 2013 wird die Abteilung Assetmanagement im Jobsharing von zwei Abteilungsleiterinnen, die jeweils Teilzeit beschäftigt sind, geführt.

Im mittleren Dienst sind 42 Frauen und sieben Männer, im gehobenen Dienst 41 Frauen und 74 Männer und im höheren Dienst 7 Frauen und 9 Männer beschäftigt. (Stand Januar 2015)

„Gefühlte“ Besonderheiten der Niederlassung Aachen

Mit der Auftaktveranstaltung im Juli 2014 wurde in der Niederlassung Aachen ein Gesundheitsmanagement installiert.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch regelmäßig stattfindende Informationsveranstaltungen und erscheinende Gesundheitstipps sowie durch die Vermittlung von Angeboten für das Thema Gesundheit sensibilisiert. Durch gezielte Aktionen und Projekte zu verschiedenen Handlungsfeldern, die von der Arbeitsorganisation über den technischen Arbeitsschutz bis zum gesunden Umgang miteinander (um nur einige zu nennen) reichen, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Niederlassung aktiv beteiligt.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Aachen 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	21	3
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	27	14
Gespräche mit Personalvertretungen	7	2
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	198	28
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	17	6
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	6	1
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	3	2
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	3	1
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	3	3
Beratungstermine	52	43
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	1	2
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	12	3



Anne Robertz,
Dipl.-Ing. Hochbau

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Projektverantwortliche

Planen und Bauen

Bundesbau



Ergebnispräsentation bei der Konferenz Netzwerk Frauen 2013.



Ulrike Mößinger, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur,
Zusatzstudium
Immobilienwirtschaft

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Projektverantwortliche
und stellv. Abteilungsleiterin
Planen und Bauen 1
Verwaltungsvermögen



Christiane Puhan, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Teamleiterin
Gebäudemanagement für
das Verwaltungsvermögen

3.3. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Bielefeld

Besonderheiten der Niederlassung Bielefeld

Struktur der Niederlassung

Einstellungen in 2013:

Neun Stellen wurden besetzt, fünf davon mit Frauen, außerdem wurden fünf von ihnen übernommen, drei davon Frauen.

Einstellungen in 2014:

14 Stellen wurden besetzt, sechs davon mit Frauen, außerdem wurden drei Azubis übernommen, unter ihnen drei Frauen.

Frauen in Führungspositionen:

Die Frauenquote bei den Führungskräften liegt seit 01.01.2013 unverändert hoch bei 40 % (NLL plus AL, davon vier Frauen und sechs Männer).

In der Niederlassung sind in acht Abteilungen vier Frauen als Abteilungsleiterinnen und zwei Frauen als stellvertretende Abteilungsleiterinnen eingesetzt. Als Niederlassungsleitungen sind zwei Männer eingesetzt.

Im letzten Tätigkeitsbericht war eine Frauenquote (AL und StAL) von 25 % ausgewiesen, z.Zt. liegt die Quote bei 37,5 %.

Tätigkeiten der GStB in 2013

Die Hauptschwerpunkte in den Jahren 2013/2014 waren die Beteiligungen an der Personalstrategie der Niederlassung in der AG 2014+ und die Begleitung der ersten, zweiten und dritten Einstellungs-Tranche im Zusammenhang mit der Umwandlung von 22 ANÜ-Stellen in Festanstellungen. Jedes Frühjahr sind am Girls' Day ca. zwölf Mädchen zu Gast. Ziel an diesem Tag ist es, den Mädchen neben den klassischen Hochbauberufen die Berufe TGA-Ingenieur und Elektro-Ingenieurwesen vorzustellen, denn hier ist der Frauenanteil besonders niedrig.

Zu Beginn des Jahres 2013 hat die Niederlassung auf Anregung der GStB als Kooperationspartner einen Azubi im Rahmen des Programms 100+ eingestellt. Dadurch hat der BLB NRW einem Menschen mit Handicap eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt gegeben.

Themen wie die Erstellung des neuen FFP 2013 – 2016, die Mitarbeit beim Workshop „Hospitation – Frauentausch im BLB“ am Netzwerktag im lighthouse, die Teilnahme am einwöchigen Hospitationsprogramm in der Zentrale von zwei Frauen der Niederlassung und die Thematik „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ haben uns beschäftigt und Schwerpunkte unserer Arbeit gebildet. Beim Neujahrsempfang in 2014 begrüßte die GSt der Niederlassung Bielefeld alle Frauen der Niederlassung. Das Jahr 2014 war geprägt vom Aufstiegsverfahren m.D. – g.D. (Vorauswahl und Durchführung), von der Teilnahme an der Arbeitsgruppe „Gesundheitsmanagement“, der Durchführung der halbjährlichen Info-Veranstaltung für neue Mitarbeiter und der täglichen persönlichen und individuellen Beratungstätigkeit. Auf Grund der Haushaltssperre musste der geplante Netzwerktag der Frauen im lighthouse und ein geplanter Vortrag zur „Pflege“ in der Niederlassung abgesagt werden. Das Finden unkonventioneller Lösungen zur Einrichtung von Teleheimanträgen während der Haushaltssperre war eine besondere Herausforderung, die aber gleichwohl erfolgreich gemeistert wurde.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Bielefeld 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	19	20
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	37	40
Gespräche mit Personalvertretungen	12	8
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	109	148
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	16	32
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	2	3
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	2	1
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	4	6
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	3	2
Beratungstermine	26	32
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	6	8
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	19	4



Moderation eines Workshops und Netzwerkarbeit bei der Konferenz Netzwerk Frauen 2013.



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**

Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte
bis 31.12.2014

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Teamleiterin Einkauf

3.4. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund

Besonderheiten der Niederlassung Dortmund

Im Dezember 2013 wurde bekannt gegeben, dass die Niederlassungen Dortmund und Soest zusammengelegt werden.

Im Jahr 2014 wurde in mehreren Workshops und Arbeitsgruppen die Zusammenlegung erarbeitet.

Frauen in Führungspositionen

In der Niederlassung Dortmund gibt es sieben Abteilungen; davon hat nur die Abteilung GM eine Abteilungsleiterin.

In der Abteilung OM Hochschule ist die stellv. Abteilungsleitung mit einer Frau besetzt, ebenso wie die Teamleitung Einkauf.

Statistische Besonderheiten

In der Niederlassung Dortmund waren in 2013 und 2014 190 Personen (einschließlich Dienstleister und Azubis), davon 82 Frauen, beschäftigt.

Von den 190 Personen sind 19 in Teilzeitbeschäftigung, davon 15 Frauen. Derzeit sind 13 Auszubildende in Niederlassung Dortmund tätig, davon zwölf Frauen.

In Dortmund haben bis Ende 2014 38 Beschäftigte (davon 17 Frauen) einen Teleheimarbeitsplatz genehmigt bekommen.

Außerdem hat eine Kollegin der Abteilung OM/HS am 31.01.2013 das Fachkarrieresprogramm erfolgreich abgeschlossen.

Im Jahr 2013/2014 wurden die kw-Vermerke gestrichen. Die NL Dortmund erhielt sechs Stellen, um diese neu zu besetzen.

In 2013/2014 wurden in der Niederlassung 17 Personen neu eingestellt:

- fünf Tarifbeschäftigte, davon zwei Frauen (eine Projektverantwortliche)
- sieben Auszubildende in vier Berufen (davon sechs Frauen)
- eine Praktikantin
- vier Frauen für Dienstleistungsarbeiten

In 2013/2014 waren von 24 Stellen für Projektverantwortliche fünf mit Frauen besetzt.

„Gefühlte“ Besonderheiten

Im Dezember 2013 wurde bekannt gegeben, dass die Niederlassungen Dortmund und die Niederlassung Soest zum 01.01.2015 zusammengelegt werden.

In der Niederlassung Soest sind derzeit 126 Personen, davon 63 Frauen, beschäftigt. Im Jahr 2014 wurde in mehreren Workshops und Arbeitsgruppen die Zusammenlegung erarbeitet und organisiert. Das Portfolio der zukünftigen Niederlassung Dortmund wird sich durch die Zusammenlegung um folgende Flächen erweitern: Die FH SWF mit den Standorten Meschede, Soest, Iserlohn und Hagen, die bundesweit größte Fern Uni mit Sitz in Hagen und die Universität in Siegen sowie die Hochschule Hamm-Lippstadt.

Die JVA Werl mit ihren sehr hohen Sicherheitsanforderungen sowie der abgetrennte Bereich der Sicherheitsverwahrung, 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 sind weitere Besonderheiten.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Dortmund 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	45	48
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	50	45
Gespräche mit Personalvertretungen	5	10
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	132	165
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	10	11
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	60	20
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	3	2
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	-
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	1	1
Beratungstermine	20	25
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	2	2
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen/Zusammenlegung der Niederlassungen Dortmund und Soest)	5	10

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.

Ausblick auf die neue Niederlassung Dortmund ab 01.01.2015

2015 werden auf Grund der Zusammenlegung insgesamt zwölf Abteilungen und Stabsstellen gegründet.

Die neuen Abteilungen in der Niederlassung Dortmund werden dann mit vier Abteilungsleiterinnen und acht Abteilungsleitern besetzt.

Die Stellvertretungen der Abteilungsleitungen sind ausgeschrieben und werden Anfang 2015 nach den Vorstellungsgesprächen besetzt.

In der Niederlassung Dortmund werden zukünftig 316 Beschäftigte inklusive Auszubildende beschäftigt sein (davon 145 Frauen).

Im Jahr 2015 werden im Rahmen der Zusammenlegung 46 Stellen als Projektverantwortliche besetzt, davon elf Stellen mit Frauen.



Andrea Piedboeuf,
Dipl.-Ing. (FH)

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte
seit 2014

(zuvor Stellvertretung)

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Assetmanagerin



Carola Sojak,
Dipl.-Ing. Hochbau

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur

■ **Funktion**

Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte

seit 2014, zuvor

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 201 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 LV Berlin, Universitäten und Fachhochschulen, Kunstsammlung NRW, Liegenschaften des Bergischen Schulfonds und Patronate.

Auf 157 Liegenschaften werden rund 1,5 Millionen Quadratmeter betreut.

Frauen in Führungspositionen

Seit Januar 2014 ist die Niederlassungsleitung durch Frau Yserentant mit einer Frau besetzt. Die Abteilungsleitungen sind seit Oktober 2014 mit sechs Frauen und zwei Männern besetzt. In den Vertretungen arbeitet zurzeit nur eine Frau. Projektverantwortungen und Teamleitungen werden nahezu gleichrangig von Frauen und Männern ausgeübt.

Einrichtungen der Gleichstellungsbeauftragten

2013 wurde das Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, damit Eltern in Betreuungsnotfällen ihre Kinder mit in die Niederlassung bringen können. Zusätzlich wurde das Büro mit einem höhenverstellbarem Schreibtisch bestückt. Hiermit ist eine zusätzliche Nutzung bei akuten Rückenproblemen gewährleistet.

Der Büchertisch (Spenden für krebskranke Kinder) wurde auf Grund des Erfolges durch Regale ersetzt und bietet noch mehr Auswahl. Das Bücherangebot wurde um ein CD-Angebot (Musik und Filme) ergänzt.

Gefühlte Besonderheiten

Dass der Niederlassungsleiter, Herr Böhme, und sein Stellvertreter, Herr Munsch, nahezu zeitgleich um die Jahreswende 2013/2014 mit neuen Aufgaben betraut wurden, führte zu einer starken Beunruhigung der Beschäftigten, da das gesamte Wissenspotential der Niederlassungsleitung fast zeitgleich entfiel.

Frau Yserentant war gezwungen, sich monatelang allein in die neuen Aufgaben einzuarbeiten. Als positiv wurde empfunden, dass der neue Stellvertreter der Niederlassung, Herr Streyll, aus den eigenen Reihen kam (zuvor Abteilungsleiter Planen und Bauen) und somit eine Wissensbasis innehat.

Das neue Leitungsteam wird sehr gut angenommen.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Düsseldorf 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	15	16
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	10	5
Gespräche mit Personalvertretungen	23	17
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	91	83
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	5	9
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	26	18
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	2	2
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	1
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	1	1
Beratungstermine	18	12
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	3	0
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	4	0



Carolina Gerbsch, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium „Real Estate Management & Construction Project Management“
Studium der Architektur

■ **Funktion**

Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte
seit September 2014

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Assetmangerin



Gruppenbild beim Girls' Day 2014 in der Niederlassung Düsseldorf.



Elke Hackland, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Ausbildung
zur Bauzeichnerin
Studium der Architektur

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Objektmanagerin
Verwaltungsvermögen



Sandra Ostermann, Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der Architektur
und des Städtebaus

■ **Funktion**

Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Objekt- und
Assetmanagerin
Hochschulvermögen

3.6. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg

Besonderheiten der Niederlassung Duisburg

Struktur der Niederlassung

In 265 Wirtschaftseinheiten fanden im Jahr 2013 in der NL Duisburg Bautätigkeiten statt. Insgesamt wurden 1068 Projekte von 228 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Die Mietfläche hat sich 2013 durch Neubauten (z.B. das Landesarchiv, das Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste II, für die Universität Duisburg-Essen und die Hochschulen Mönchengladbach und Kleve) um 84.104 Quadratmeter erhöht. In 2014 hat sich die Mietfläche noch einmal durch die Hochschulen in Kamp-Lintfort und Bottrop um 23.408 Quadratmeter erweitert.

Frauen in Führungspositionen

Von neun Abteilungen haben vier eine Abteilungsleiterin und drei eine stellvertretende Abteilungsleiterin. Von den sieben Teamleitungen in GM bzw. einer im OM-Service team sind drei mit Frauen besetzt (davon zwei Stellen in Teilzeit).

Statistische Besonderheiten

Duisburg hat mit insgesamt 74 TeilnehmerInnen die größte Anzahl an Teleheimarbeitsplätzen im BLB NRW. Von insgesamt zehn neu Eingestellten sind neun Frauen, davon drei Auszubildende. In 2013 und 2014 reduzierte sich die Anzahl der MitarbeiterInnen in Duisburg weiter. Damit hat Duisburg seit der Zusammenlegung im Jahr 2008 ca. 25 % seines Personals verloren, obwohl sich die Mietfläche um ca. 15 % erhöht hat.

Das Fachkarriereprogramm hat eine Kollegin 2014 erfolgreich abgeschlossen.

„Gefühlte“ Besonderheiten

Durch die Auflösung des Kundenbüros in Mönchengladbach haben neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz nun im Haupthaus der Niederlassung in Duisburg. Im Rahmen der Härtefallregelung erhalten sie die Möglichkeit, drei Tage pro Woche im Kundenbüro Willich zu arbeiten. Hier wendet die Niederlassung zum ersten Mal das Model des Desk-Sharings an.

Die Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zum Teil sehr angespannt. Das wird z.B. in der Abteilung Objektmanagement Hochschulen deutlich. Die Abteilung ist durch Verrentungen, Kündigung und Krankheitsfälle im Vergleich zu 2011 fast halbiert, obwohl zusätzliche Aufgaben durch die neuen Hochschulen dazugekommen sind.

Durch eine langfristige Erkrankung war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Sandra Ostermann mehr als 2 ½ Jahre nicht im Dienst.

Seit Juli 2012 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte Elke Hackland in Duisburg die Tätigkeit trotz großem Aufwand alleine wahr und hat an ihrer Vertreterin festgehalten. Dabei waren die Zuverlässigkeit und der kollegiale Zusammenhalt der Gleichstellungsbeauftragten aus den anderen Niederlassungen eine große Hilfe. Besonders erwähnenswert ist die Unterstützung während der Urlaubsvertretungen durch die Gleichstellungsbeauftragten aus der Niederlassung Münster.

Die Wiedereingliederung von Sandra Ostermann hat begonnen und ab Februar 2015 wird sie ihre Tätigkeit in Teilzeit wieder aufnehmen. Darauf freuen wir uns alle!

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Duisburg 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	4	1
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	8	8
Gespräche mit Personalvertretungen	3	4
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	144	175
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	32	26
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	17	2
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	0	1
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	1
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	1	1
Beratungstermine	24	35
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	1	0
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen, Arbeitskreis Gesundheit)	6	4



Mit Stolz werden die Ergebnisse der Workshops im Rahmen der Konferenz Netzwerk Frauen 2013 präsentiert.



Rita Heiliger, Dipl.-Ing.

- **Ausbildung**
Studium der Architektur
- **Funktion**
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW**
Planen und Bauen
Hochschule



Heike Tschammer, Dipl.-Ing.

- **Ausbildung**
Studium der Architektur
- **Funktion**
Stellvertretende
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 259 Beschäftigten sind für rund 1,6 Mio. m² Mietfläche verantwortlich. Derzeit bildet die NL Köln sieben junge Menschen teils in herkömmlichen Ausbildungsberufen, teils in dualen Studiengängen aus.

Frauen in Führungspositionen

In der Niederlassung Köln werden die Führungspositionen von 13 Personen besetzt. Seit September 2013 ist Frau Blohm-Schröder stellvertretende Niederlassungsleiterin. Die Funktion der Abteilungsleitung üben fünf Männer und sechs Frauen aus.

Statistische Besonderheiten

In der Niederlassung Köln nutzen 72 Beschäftigte einen Teleheimarbeitsplatz, davon 33 Frauen und 39 Männer. Stand Dezember 2014 beschäftigt die Niederlassung Köln 49 Frauen und 19 Männer im mittleren Dienst, 58 Frauen und 116 Männer im gehobenen Dienst und acht Frauen und neun Männer im höheren Dienst.

Gefühlte Besonderheiten

Die Möglichkeit zur Hospitation in der Zentrale haben neun Frauen wahrgenommen.

Im September hat ein Gesundheitstag stattgefunden. Außerdem wurden alle Teeküchen mit Wasserspendern ausgestattet.

Ein Notfall-Laptop mit Citrix-Zugang/VPN-Client steht allen Beschäftigten zur kurzfristigen Nutzung zur Verfügung. Eine Umstrukturierung im Bundesbau hat stattgefunden. Eine Querschnittsabteilung (Kundenmanagement) dient als kompetenter Ansprechpartner für die beiden anderen BB-Abteilungen, die sich somit auf ihr Kerngeschäft Planen und Bauen konzentrieren können.

Im Jahr 2013 wurden neun Frauen und fünf Männer höhergruppiert, Im Jahr 2014 waren es sechs Frauen und sieben Männer.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Köln 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	18	20
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	4	4
Gespräche mit Personalvertretungen	23	17
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	3	3
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	135	151
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	14	8
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	43	3
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	3	1
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	3	1
Beratungstermine	1	47
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	41	1
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	3	0



Auch die Niederlassung Köln setzte beim Girls' Day 2013 auf den Blick hinter die Kulissen einer Baustelle.



Michaela Lerche-Lohaus

Dipl.-Ing.

■ **Ausbildung**

Studium der
Versorgungstechnik

■ **Funktion**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Stellvertretende
Abteilungsleiterin und
Projektverantwortliche in der
Abteilung Bundesbau 1



Ruth Dröger

Dipl.-Betriebswirtin

■ **Ausbildung**

Bürokauffrau
Studium der
Betriebswirtschaft

■ **Funktion**

Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW**

Assetmanagerin

3.8. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster

Besonderheiten der Niederlassung Münster

Frauen in Führungspositionen

Die Personalstärke in der Niederlassungsleitung und Abteilungsleitung beträgt elf Personen.

Im Jahr 2012 war eine Stelle in der Abteilungsleitung mit einer weiblichen Führungskraft besetzt. Im Jahr 2013 konnte eine weitere Abteilungsleitungsstelle mit einer weiblichen Führungskraft besetzt werden. Die Freude über die Steigerung der Frauenquote von 10% auf 18 % war leider nur von kurzer Dauer, da beide Frauen neue und sicher interessante Aufgaben in anderen Institutionen übernommen haben. Die im Frauenförderplan formulierten Forderungen werden jedoch bei den Gleichstellungsbeauftragten und der Niederlassungsleitung im Fokus bleiben. Eine Unterstützung durch die Zentrale des BLB NRW bei der Auswahl weiblicher Abteilungsleitungen wäre wünschenswert.

Statistische Besonderheiten

Karrieremöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten

Die Niederlassung Münster hat im Vergleich zu anderen Niederlassungen eine sehr hohe Anzahl an Beamtinnen und Beamten.

Die Beförderungsregelungen und Regelungen zu den Karriereprogrammen stellen für die einzelnen Kolleginnen und Kollegen weiterhin eine hohe Karrierehürde dar. Ein Überdenken und Überarbeiten z.B. der Zugangsvoraussetzungen zum Karriereprogramm in Zusammenarbeit mit der Zentrale des BLB NRW könnte erfolgsversprechend sein.

„Gefühlte“ Besonderheiten

Durch die teilweise Abordnung der NLL Münster, Herrn Vieth, im Jahr 2013 an die NL Aachen waren sowohl die Mitarbeiter-/innen als auch insbesondere die NLL und die stellvertretende NLL sehr belastet.

Traurig stimmt uns die Auflösung des Münsterschen Studienfonds im Jahr 2014.

Hier haben die Mitarbeiter-/innen eine gute und engagierte Arbeit geleistet.

Positiv in diesem Zusammenhang ist aber, dass die Beschäftigten nun für die Aufgaben des BLB NRW eingesetzt werden können. Nach den hohen Personalabgängen in den vergangenen Jahren ist das sehr hilfreich.

Erwähnenswert ist auch die gute abteilungsübergreifende Zusammenarbeit zwischen Assetmanagement, Objektmanagement, Gebäudemanagement, Planen und Bauen, Bundesbau und den Stabsstellen.

Einmal im Jahr gibt es in Münster die Veranstaltung „Von Kollegen(innen) für Kollegen(innen)“. Hier stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Abteilungen „IHR“ gemeinsames Projekt vor und berichten über ihre Zusammenarbeit.

Als „Pilotprojekt“ in diesem Zusammenhang kann man auch den Neubau der Hochschule Ruhr West mit Standorten in Mülheim und Bottrop betrachten.

Zur Förderung der guten Zusammenarbeit zwischen AM, PB und GM sind die Kolleginnen und Kollegen während der Dauer des Projekts in direkt aneinander grenzenden Büros untergebracht.

Zu Beginn eines jeden größeren Projektes wird der gesamten Belegschaft durch die Öffentlichkeitsarbeit mitgeteilt, wer alles an dem Projekt mitarbeitet. Jede Person wird namentlich benannt. Auch das fördert den Zusammenhalt, die Kommunikation und die Freude an der Zusammenarbeit.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Köln 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	21	21
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	30	28
Gespräche mit Personalvertretungen	1	2
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	145	106
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	16	10
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	10	12
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	3	3
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	1
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	2	1
Beratungstermine	102	65
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	2	0
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	10	4



Voller Einsatz bei der Konferenz der Netzwerk Frauen 2013.



Gertrud Petersen

- **Ausbildung**
Rechtsanwalts- und
Notariatsgehilfin
- **Funktion**
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW**
Leitung OM Serviceteam



Margit Böhm

- **Ausbildung**
Kauffrau/
Immobilienfachwirtin
- **Funktion**
Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW**
Objektmanagerin

3.9. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Soest

Besonderheiten der Niederlassung Soest

Frauen in Führung

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.

Besonderheiten

In 2013/2014 wurden 19 Auszubildende in fünf Berufen ausgebildet.

Personalabbau/-aufbau

In 2013/2014 verließen uns durch Alterszeitregelungen acht Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Dagegen wurden 15 Stellen (acht Frauen, sieben Männer) neu besetzt.

Gefühlte Besonderheiten

Mit der Einrichtung der Projektgruppe „Forensik“ und durch die hohe Anzahl der Neueinstellungen ist die Motivation im Laufe des Jahres 2013 gestiegen. Dies konnte auch an dem niedrigen Krankenstand abgelesen werden.

Die geplante Zusammenlegung der Niederlassung Soest mit der Niederlassung Dortmund führte zur Verunsicherung der Belegschaft. Am 05.12.2013 wurde den Beschäftigten von der Geschäftsführung mitgeteilt, dass die Niederlassungsleiterin Therese Yserentant zum 01.01.2015 zur Niederlassung Düsseldorf wechselt. Neuer Leiter der Niederlassung Soest wurde ab 01.01.2014 Herr Heitkamp zur Vorbereitung der Zusammenlegung der Niederlassungen Soest und Dortmund zum 01.01.2015.

Nachdem die Niederlassungsleitung und auch die Geschäftsführung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NL Soest im Januar 2014 versichert haben, dass die Standorte Soest und Siegen und auch die Anmietung des Kunden- und Projektbüros Hagen erst mal Bestand haben und keine Umzüge anstehen werden, beruhigten sich die Gemüter bei den Kolleginnen und Kollegen der Niederlassung. Das Verständnis für die Zusammenlegung der Niederlassungen konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lange Zeit nicht aufbringen, da die NL Soest doch gute Ergebnisse erzielte. Auch die Mitarbeit bei den Arbeitsgruppen, die mittlerweile eingerichtet waren, um die neue Organisation zu gestalten und Arbeitsabläufe zu verbessern, war zögerlich.

Im Mai 2014 wurde eine interne Mitarbeiterbefragung zur Fusion gestartet. 70 % der Belegschaft aus beiden Niederlassungen haben daran teilgenommen. Diese hat ergeben, dass sich die Kolleginnen und Kollegen einen besseren Informationsfluss wünschen. Am 30.06.2014 wurden die Beschäftigten bei einer gemeinsamen Dienstbesprechung über die ersten Ergebnisse aus dem Workshop sowie der Integrationsgruppe aus der Zentrale informiert.

Die Aussage, dass jeder an seinem Arbeitsplatz bleibt und auch keine Versetzungen vorgenommen werden, außer die/der Beschäftigte möchte den Dienort wechseln, haben insbesondere bei den Teilzeitkräften die Unsicherheiten genommen. Anfang Dezember wurden für die neue Niederlassung intern zwölf Abteilungsleitungen ausgeschrieben und im Anschluss besetzt. Auch die stellvertretenden Abteilungsleitungen wurden noch Ende Dezember ausgeschrieben. Diese werden im Januar 2015 besetzt.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Soest 2013/2014
(statistisch erfasst)

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2013	Anzahl 2014
Teilnahme an Leitungsrunden	37	36
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	6	42
Gespräche mit Personalvertretungen	3	3
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	144	156
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	74	36
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	42	47
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/sonstigen Tagungen	1	2
Tagungen intern (z.B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	1
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls' Day, Teilnahme an Tagungen etc.)	1	1
Beratungstermine	35	56
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB/Supervision)	2	0
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen/Zusammenlegung der Niederlassungen Soest und Dortmund)	4	20



Ob auf der Baustelle oder am Zeichentisch – die Mädchen goutierten das Angebot zum Girl's Day 2014 in der Niederlassung Düsseldorf mit Feuereifer.

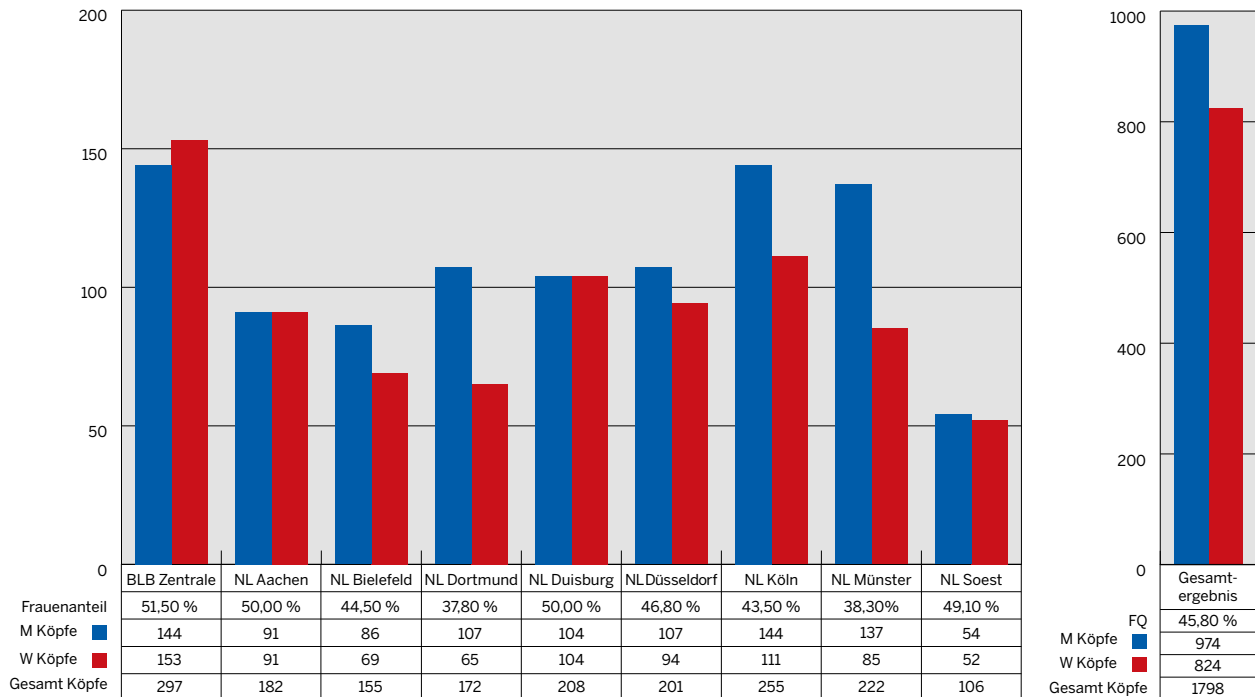


Liebevoll wird der Wunschbaum bei der Konferenz der Netzwerkfrauen 2013 geschmückt.

4. Datenreport

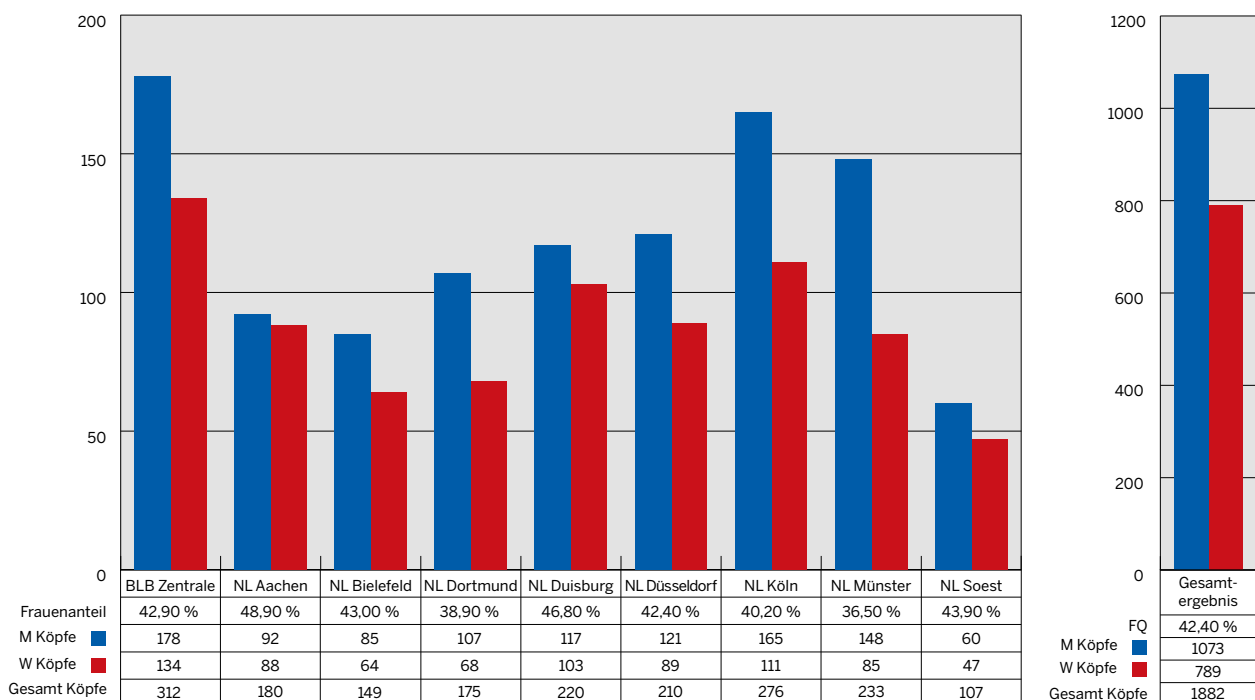
4.1. Anteil der Frauen und Männer insgesamt

Frauenquote im BLB NRW (BLB Gesamt)



Stand 31.12.2014

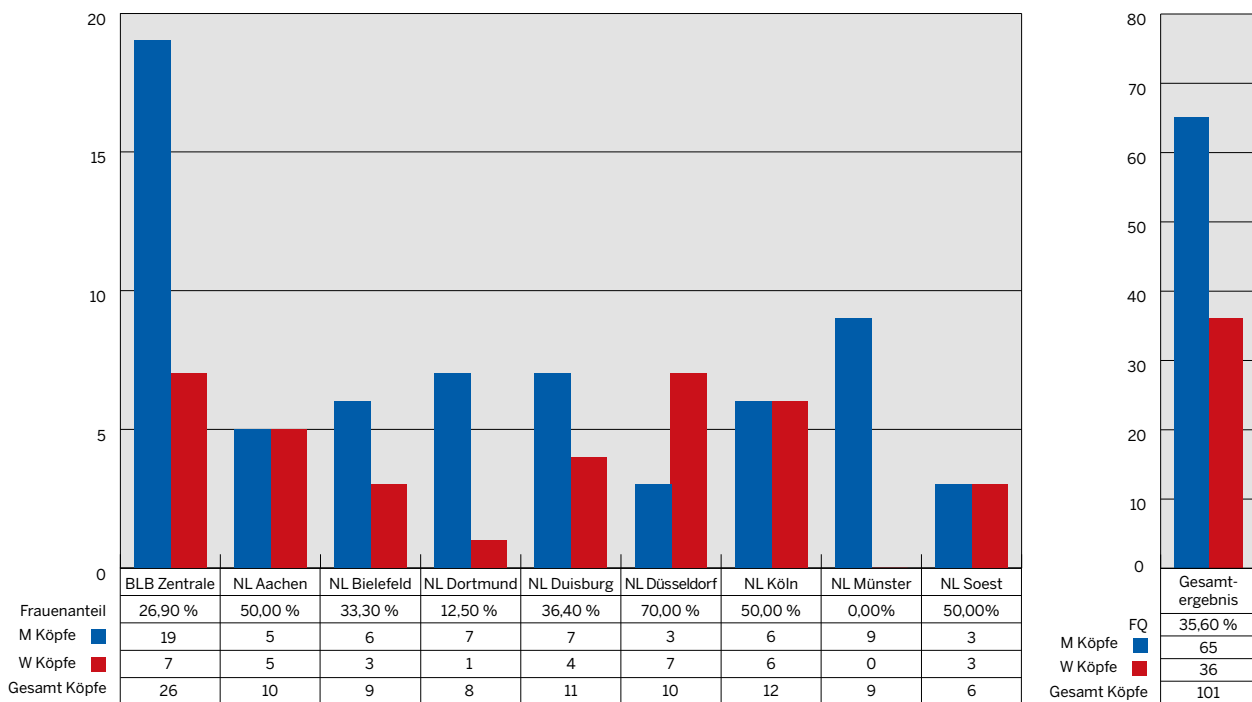
Frauenquote im BLB NRW (BLB Gesamt)



Stand 31.12.2012

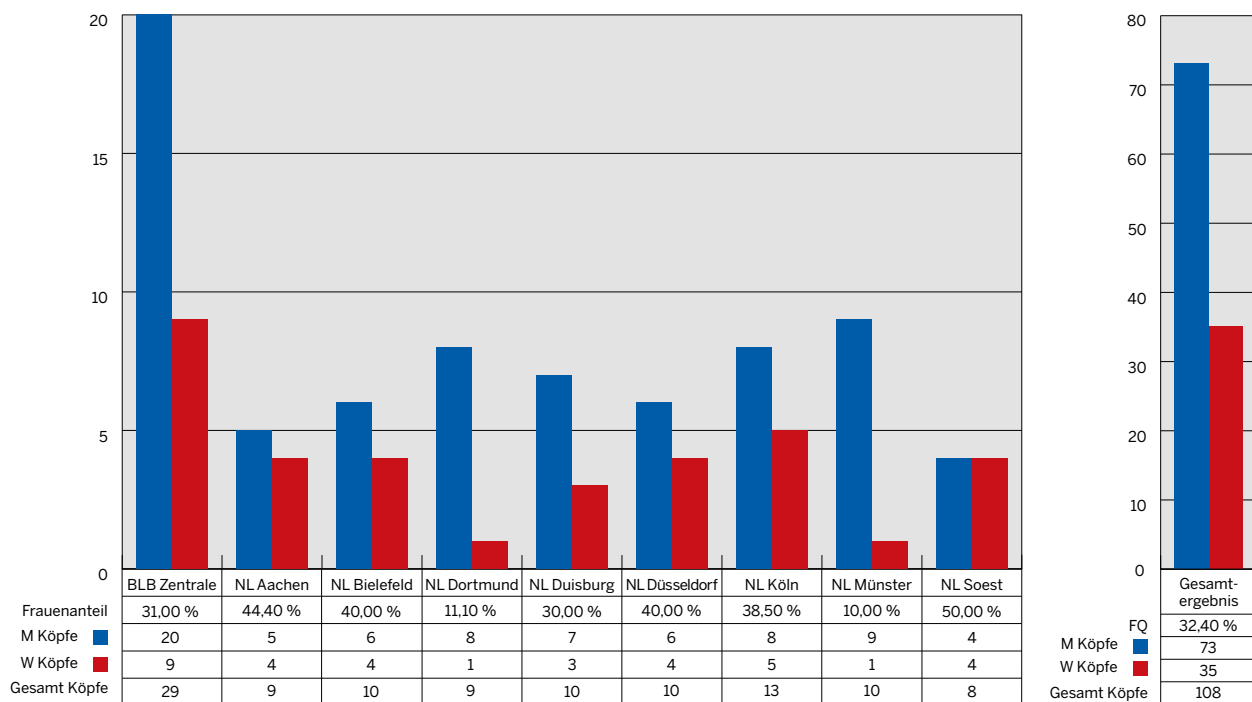
4.2. Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte

Frauenquote im BLB NRW (Führungskräfte)



Stand 31.12.2014

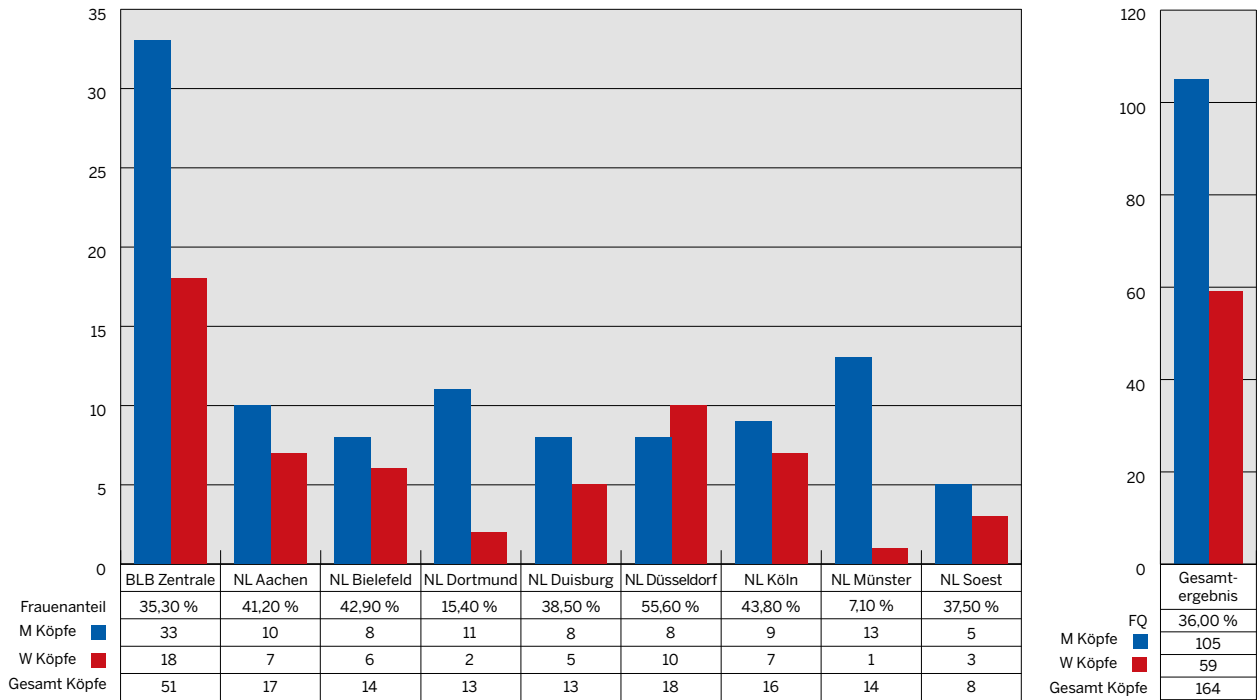
Frauenquote im BLB NRW (Führungskräfte)



Stand 31.12.2012

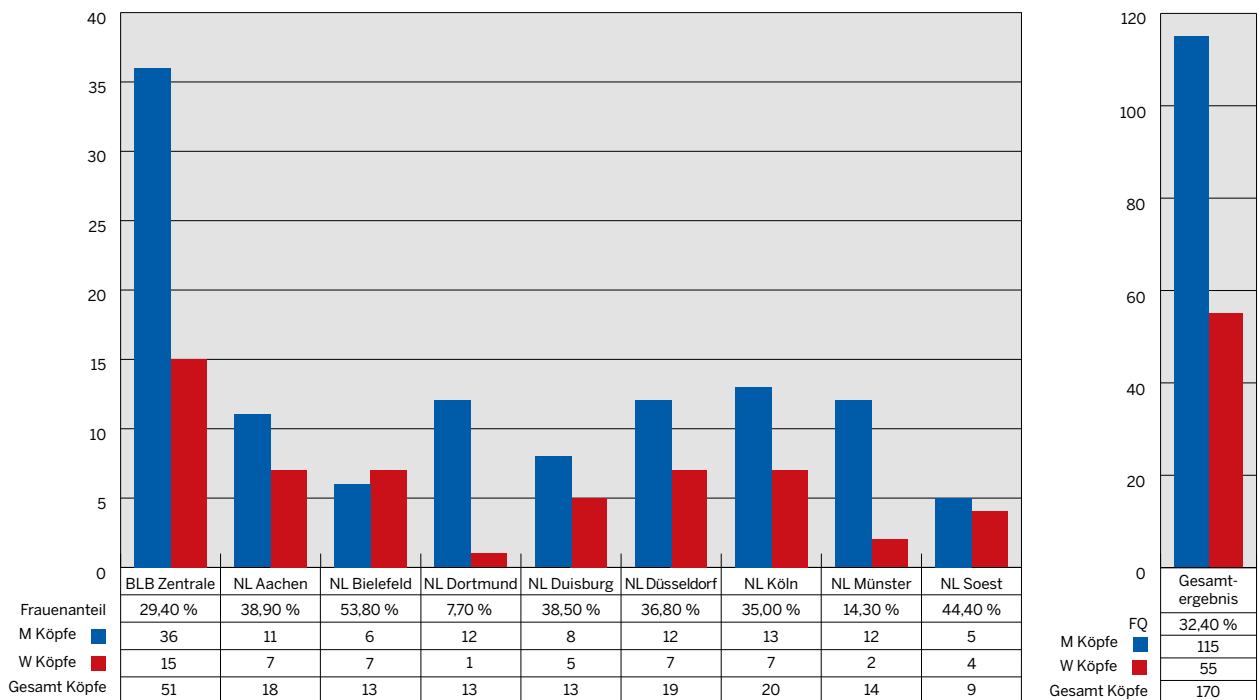
4.3. Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst

Frauenquote im BLB NRW (Höherer Dienst)



Stand 31.12.2014

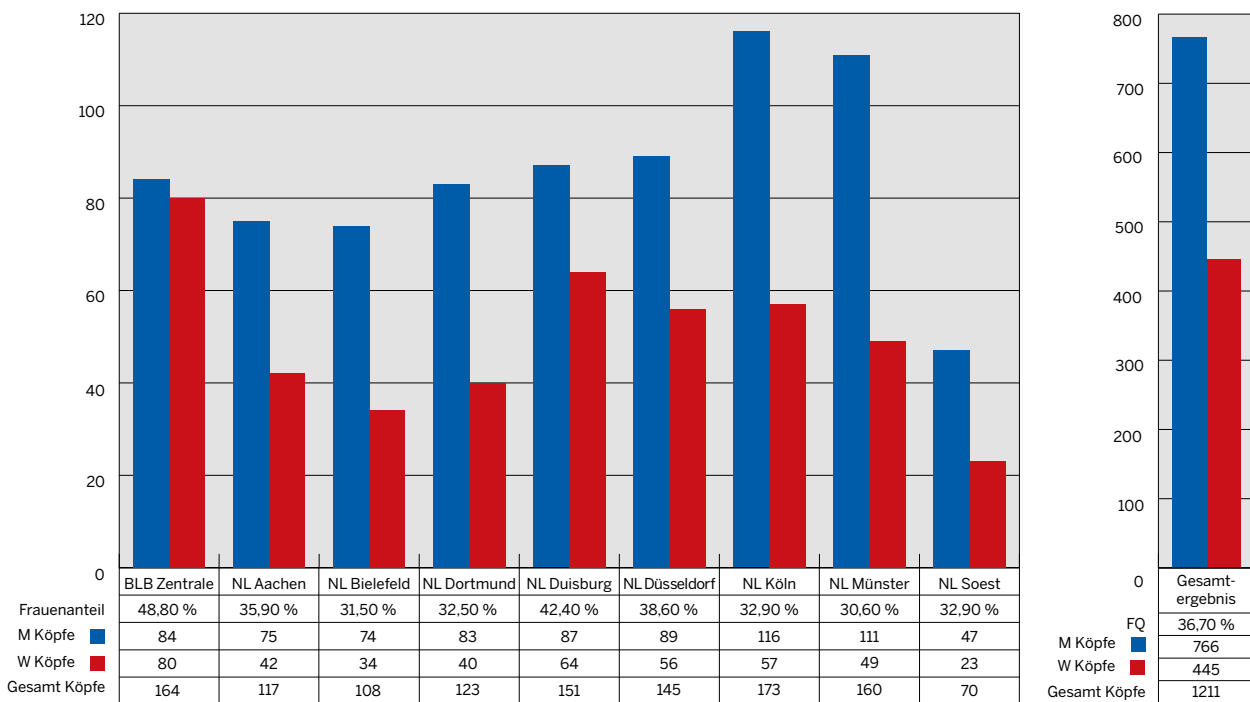
Frauenquote im BLB NRW (Höherer Dienst)



Stand 31.12.2012

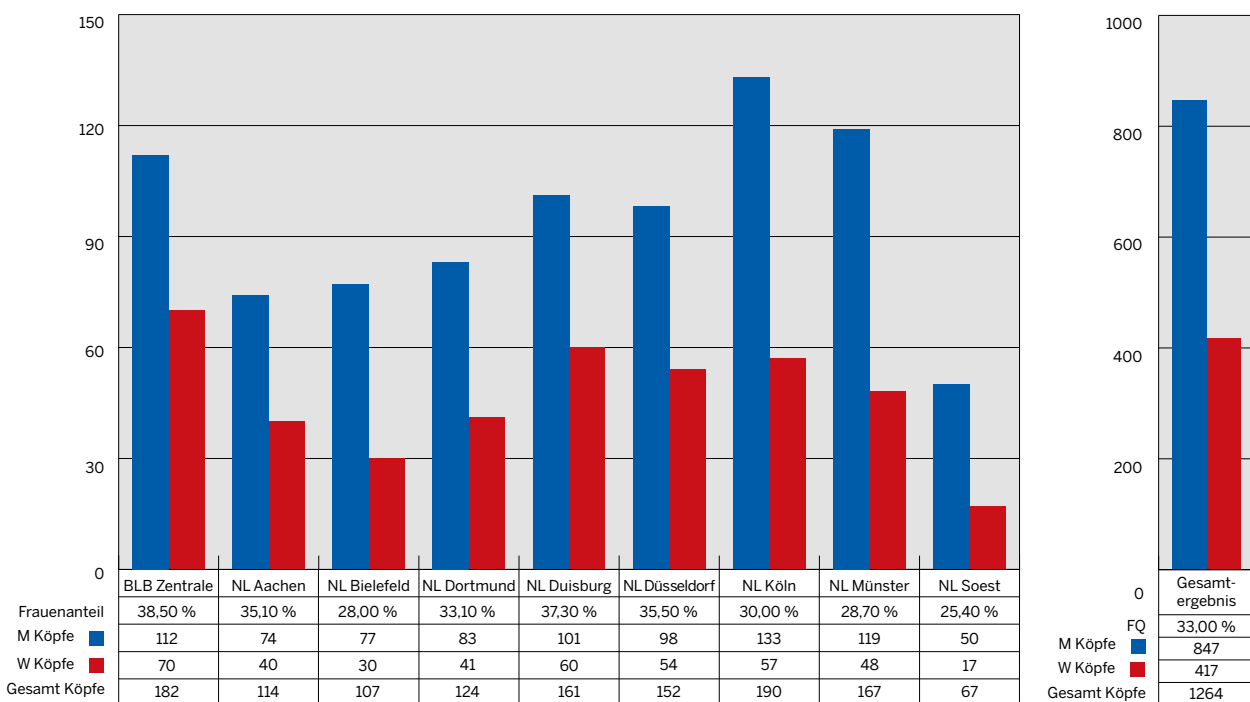
4.4. Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst

Frauenquote im BLB NRW (Gehobener Dienst)



Stand 31.12.2014

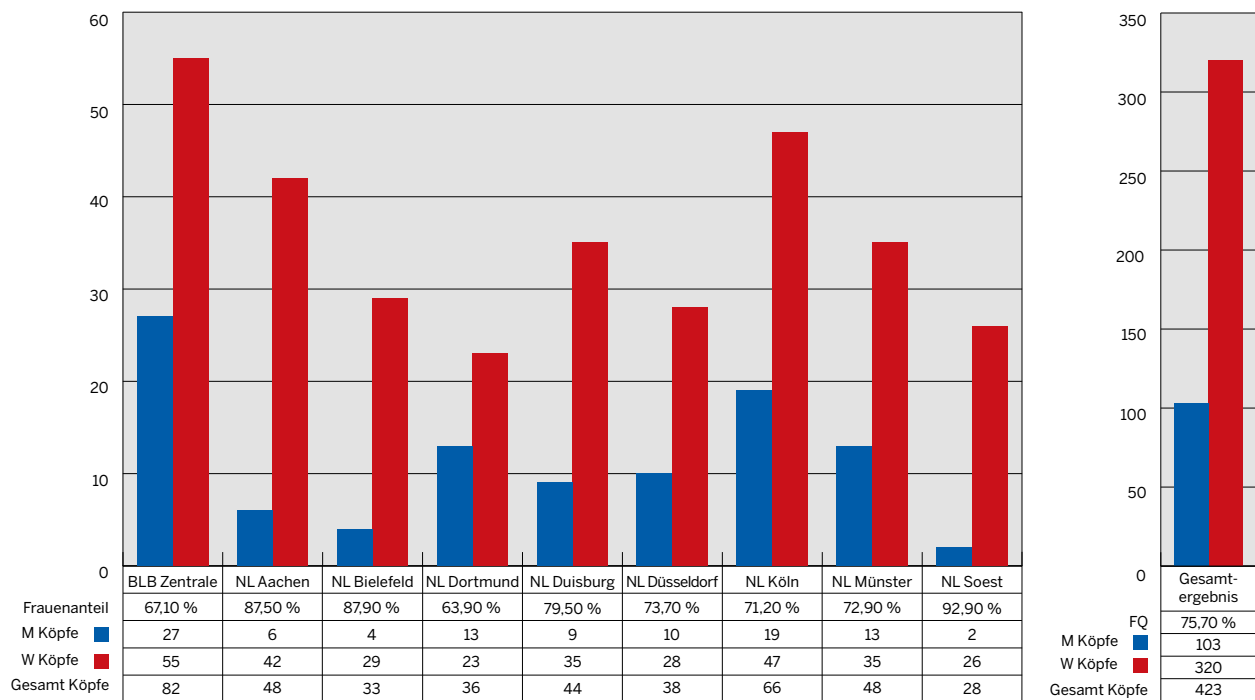
Frauenquote im BLB NRW (Gehobener Dienst)



Stand 31.12.2012

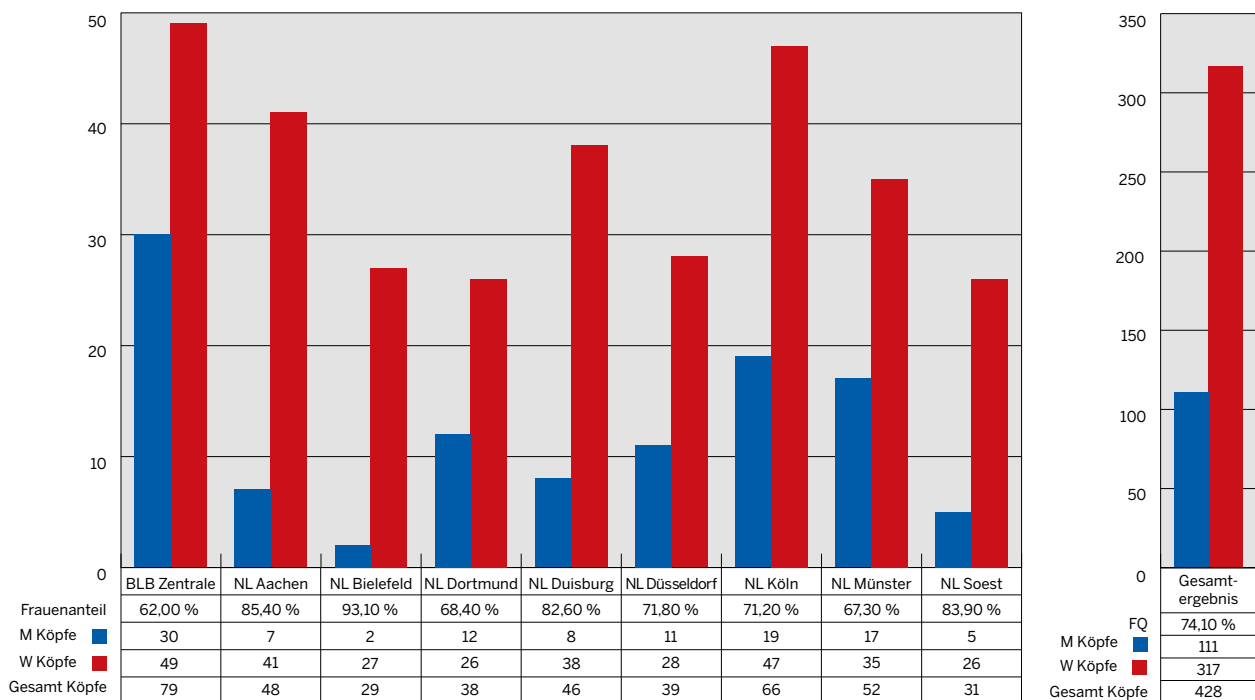
4.5. Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst

Frauenquote im BLB NRW (Mittlerer Dienst)



Stand 31.12.2014

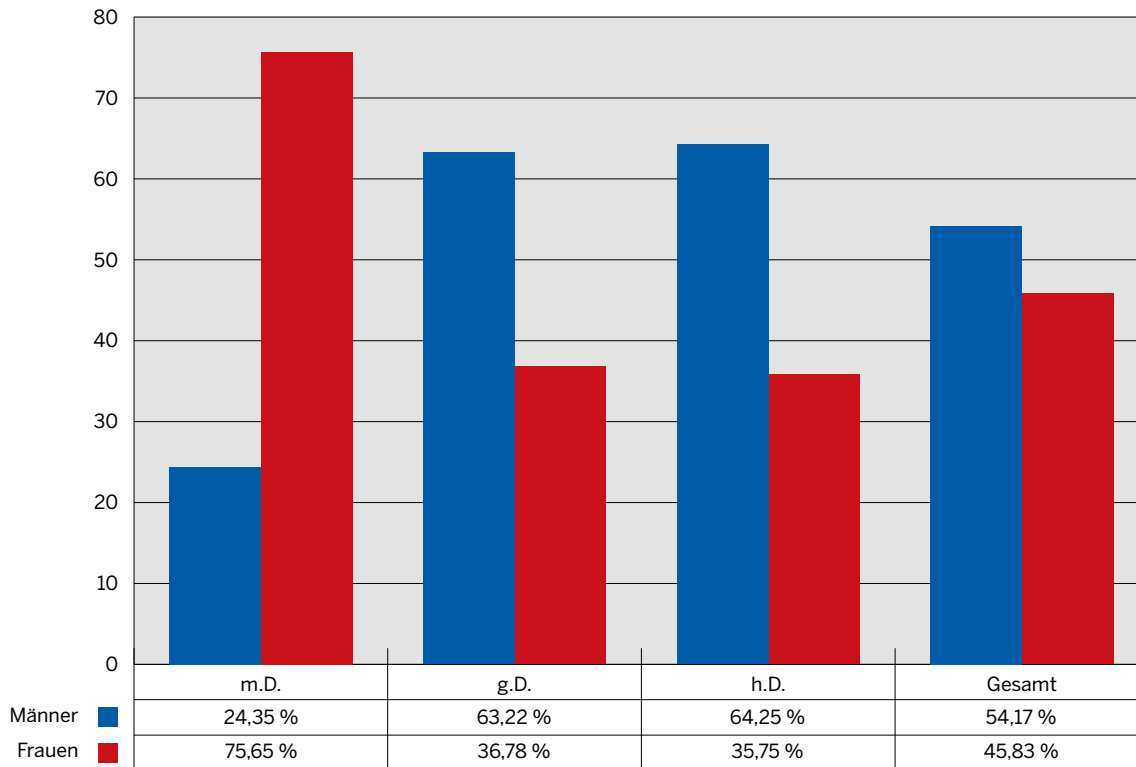
Frauenquote im BLB NRW (Mittlerer Dienst)



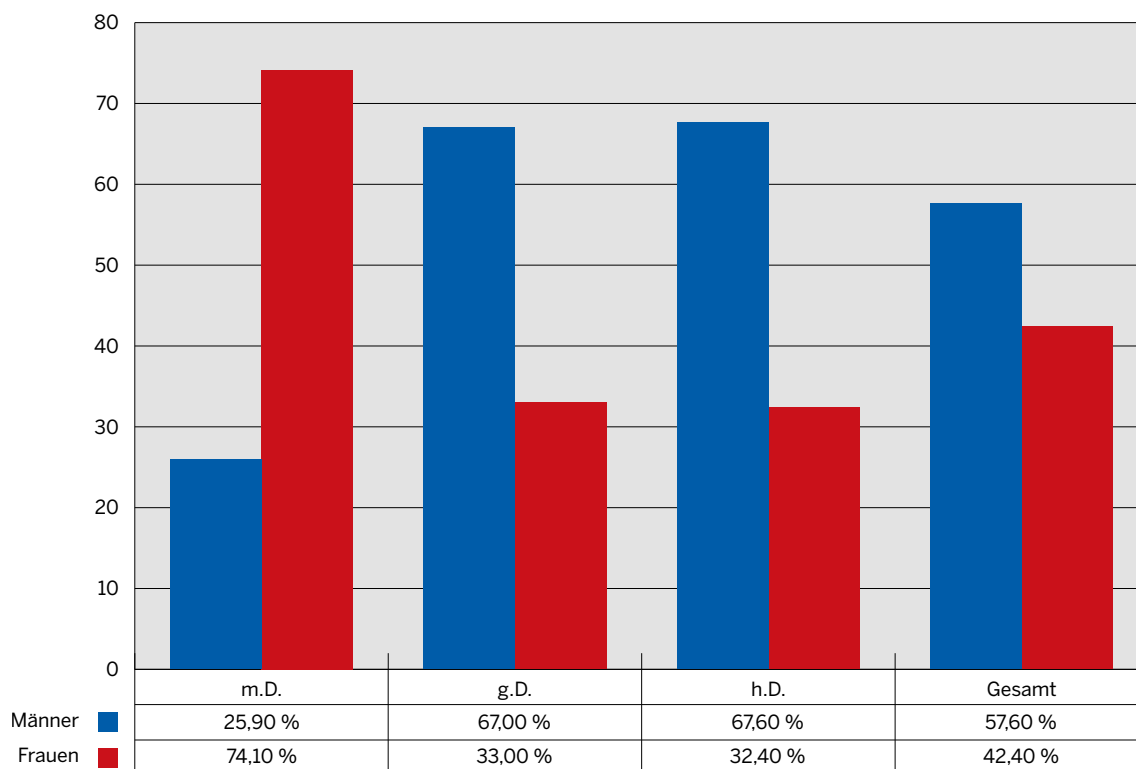
Stand 31.12.2012

4.6. Gesamtverteilung (prozentual)

Gesamtverteilung Laufbahngruppen 2014

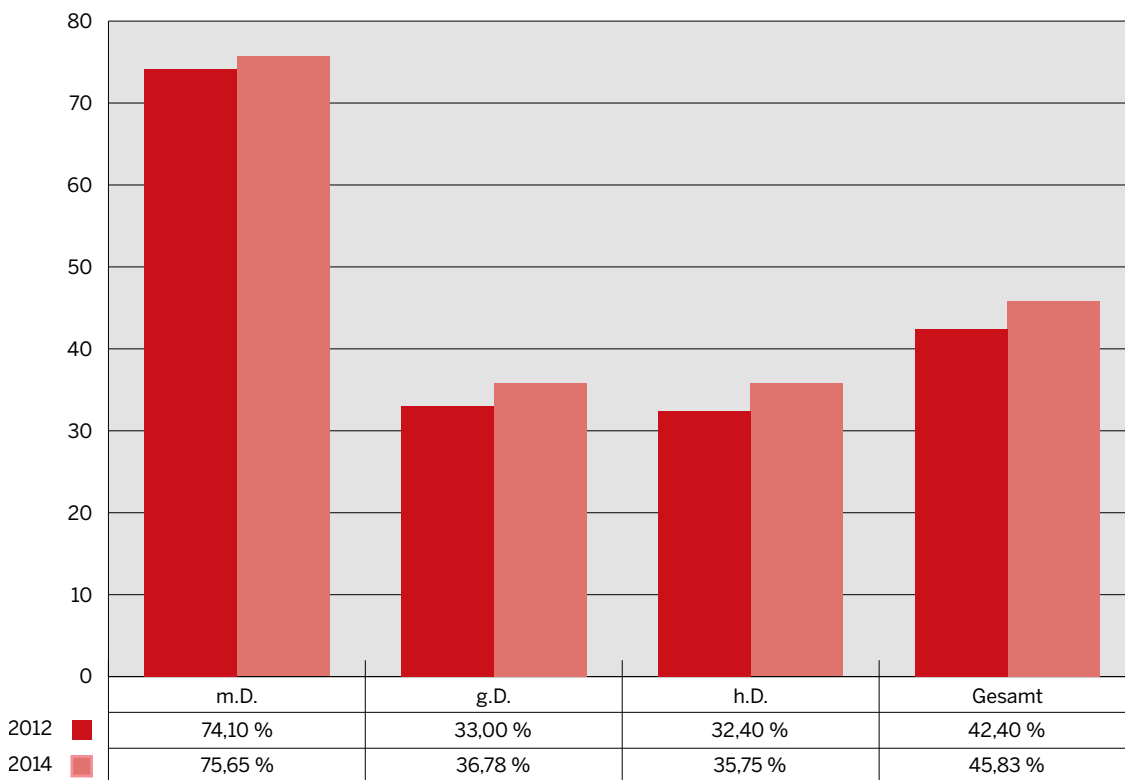


Gesamtverteilung Laufbahngruppen 2012

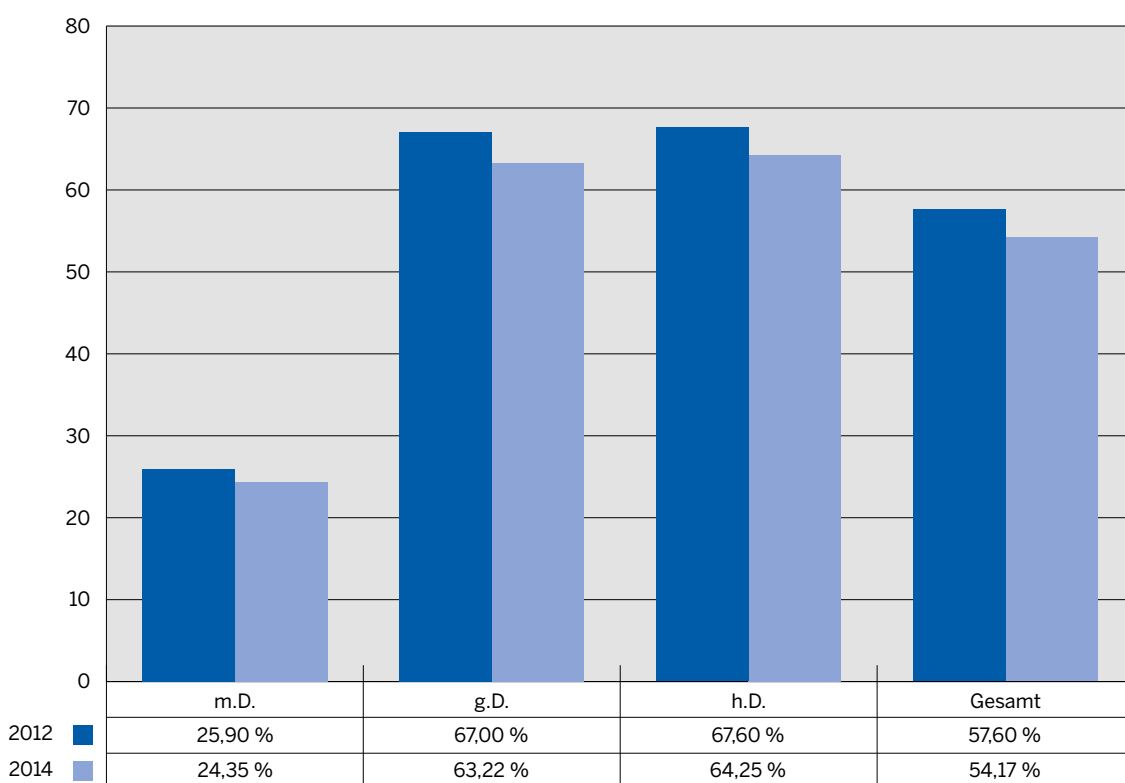


4.6. Gesamtverteilung (prozentual)

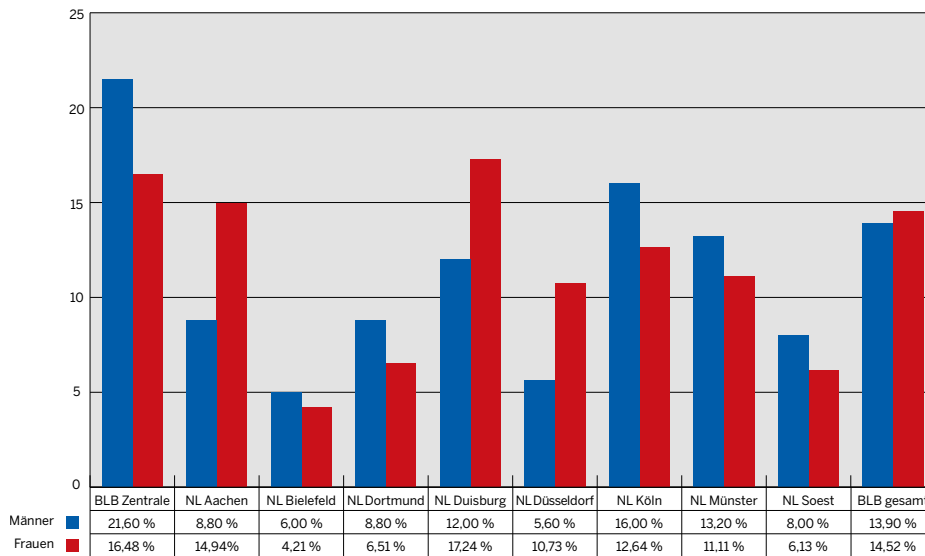
Laufbahngruppenvergleich 2012 und 2014 – Frauen



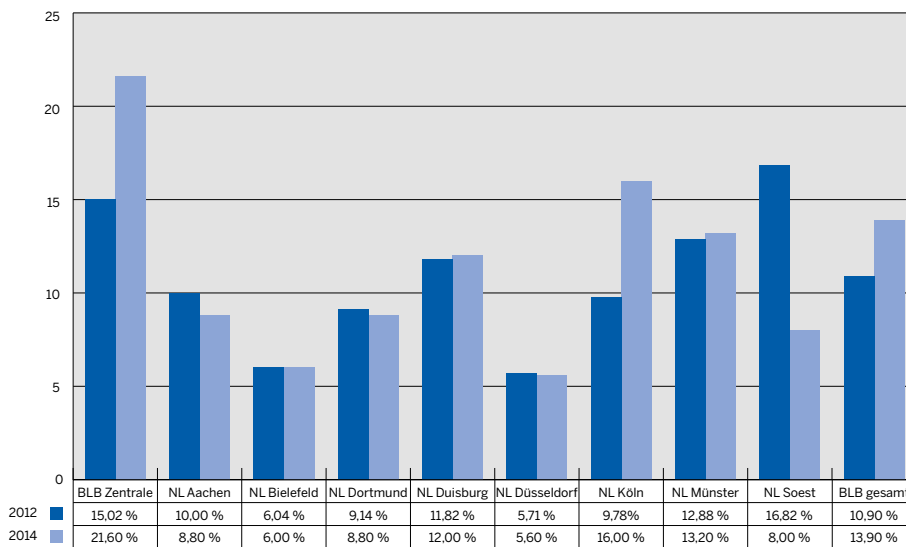
Laufbahngruppenvergleich 2012 und 2014 – Männer



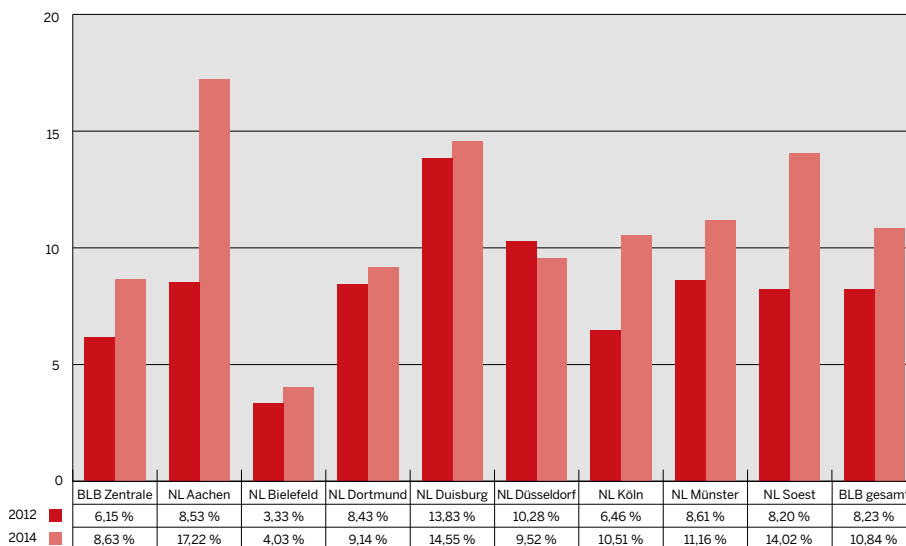
4.6. Gesamtverteilung (prozentual)



Anteil der Frauen und Männer in Teleheimarbeit 2014



Teleheimarbeit Vergleich 2012 und 2014 – Männer



Teleheimarbeit Vergleich 2012 und 2014 – Frauen

5. Controlling des Frauenförderplans 2013 – 2016

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/stellvertretenden Abteilungsleitungen	Maßnahme 3: Hospitation von Frauen in der Zentrale des BLB bzw. bei externen Immobilienunternehmen	Maßnahme 4: Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie u. Beruf durch verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten	Maßnahme 5: Angebot für beurlaubte Mitarbeiterinnen
Controlling	<ul style="list-style-type: none"> ■ mind. 50 % = grüne Ampel ■ mind 35 % = gelbe Ampel ■ weniger 35 % = rote Ampel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ wenn keine Vakanz = weiss ■ wenn neue weibliche (stellv.) AL = grün ■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zielzahl pro Kalenderjahr komplett erfüllt = grün ■ Zielzahl teilweise pro Kalenderjahr erfüllt = gelb ■ Zielzahl nicht erfüllt = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ziel erfüllt = grün ■ Ziel teilweise erfüllt = gelb ■ Ziel nicht erfüllt = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jährliche Information 3 x im Gültigkeitszeitraum = grün ■ Information 2 x im Gültigkeitszeitraum = gelb ■ Keine Information oder 1 x im Gültigkeitszeitraum = rot
Zentrale	Mind. 50 % Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten nach E 12 und E 13 (verbunden mit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit)				
Aachen	Die NL berücksichtigt bei gleicher Befähigung und Eignung zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 12 und E 13 geeignete weibliche Beschäftigte zu mind. 50 %	Die NL fördert die Erhöhung der Zahl der weiblichen Führungskräfte, sobald entsprechende Vakanzen auftreten, und erhöht die Zahl der stellvertretenden Abteilungsleitungen bis 2016 auf mind. zwei	Die NL ermöglicht während der Laufzeit des FFP 2013 bis 2016 mind. drei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in einer NL, der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	Die NL schafft bis zum 31.12.2013 eine Spielkiste an.	
Bielefeld		Die NL fördert in besonderer Weise, dass die nächsten stellvertretenden Abteilungsleitungs-Stellen mit Frauen besetzt werden, bis das Ziel der gesetzeskonformen Besetzung erreicht ist.	Die NLL will Hospitationen von Frauen in der eigenen NL, in anderen NLen, in der Zentrale oder externen Unternehmen fördern: Durchführung jährlicher Info-Veranstaltungen zum Thema Hospitation auf NLEbene, die NLL nimmt das Thema verbindend in die zu führenden jährlichen MEGs mit den AL auf, die AL tragen dieses Thema verbindend in ihre Abteilungen hinein.		Die NLL veranlasst, dass beurlaubte MAinnen 1x jährlich schriftlich informiert werden zu Themen wie Personalversammlung, Infos über und Ermütigung zur Anmeldung in Q-Plus, Einladung zu gemeinschaftlichen Veranstaltungen der NL.
Dortmund		Die NLL bittet die GF, die Frauenquote im Führungsteam der NL Dortmund durch geeignete Maßnahmen mittelfristig anzuheben.			
Düsseldorf	Steigerung des prozentualen Anteils von weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe E 12 und E 13	Die NL erhöht die Zahl der weiblichen Führungskräfte bis zum 31.03.2016 auf fünf. Besetzung der stellvertretenden Abteilungsleitungen bei entsprechender Vakanz mit weiblichen Mitarbeiterinnen	Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. einer weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem Immobilienunternehmen.	Einrichtung eines Etern-Kind-Büros mit höhenverstellbarem Schreibtisch bis 31.12.2013	
Duisburg	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 13 soweit möglich geeignete weibliche Beschäftigte zu mind. 50 %.		Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen und anderen NLen bzw. in einem Immobilienunternehmen.	Einrichtung eines Etern-Kind-Büros bis 31.12.2013	
Köln	Mind. 50 % Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten nach E 12 und E 13		Hospitation von mind. vier (1 pro Jahr) weiblichen Beschäftigten während der Laufzeit des FFP 2013–2016 in einer NL, Z bzw. in einem anderen Unternehmen.		
Münster	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Höhergruppierungen nach E 12 u. E 13 geeignete weibliche Beschäftigte zu mindestens 50 %, vor allem auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen.	Die NL fördert in besonderer Weise, dass die nächsten stellvertretenden Abteilungsleitungs-Stellen bzw. Führungspositionen mit Frauen besetzt werden, bis das Ziel der gesetzeskonformen Besetzung erreicht ist.	Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale/NL bzw. in einem Immobilienunternehmen.		
Soest	Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei den Höhergruppierungen nach E 13. Ziel ist ein Frauenanteil von mind. 25 % in dieser Vergütungsgruppe.	Gesetzeskonforme Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von stellvertretenden Abteilungsleitungen.	Hospitation von mind. drei weiblichen Beschäftigten während der Laufzeit des FFP 2013-2016 in einer NL, Z bzw. in einem Unternehmen, Angebot der niederlassungs-internen Hospitation in einer Abteilung eines anderen Geschäftsbereichs.		

Stand: 31.12.2014

Maßnahme 6: Führungskräfte bilden ihre Gleichstellungs- und Genderkompetenz aus	Maßnahme 7: Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Bereitstellung eines Notebooks als Telearbeitsplatz	Maßnahme 8: Aufstiegsprogramm m. D. in g. D.	Maßnahme 9: Fachkarriereprogramm und Führungskarriereprogramm	Maßnahme 10: Zulagen nach § 16 TV-L	Maßnahme 11: Übertragung von höherwertigen Aufgaben für weibliche Beschäftigte
<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme 80 – 100 % = grün ■ Teilnahme 60 – 80 % = gelb ■ Teilnahme < 60 % = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ziel erfüllt = grün ■ Ziel nicht erfüllt = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ mind. 50 % = grün ■ mind 30 % = gelb ■ weniger 30 % = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ mind. 50 % = grün ■ mind 30 % = gelb ■ weniger 30 % = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ mind. 50 % = grün ■ mind. 40 % = gelb ■ weniger 40 % = rot 	
Alle Führungskräfte der Zentrale nehmen an einer Schulung im lighthouse teil.		Es werden mindestens 50% Frauen zum Auswahltest zugelassen.	Es werden mindestens 50% Frauen zum Potenzialanalyseverfahren zugelassen.		
Alle Führungskräfte nehmen an einer Schulung/ Inhouse-Schulung teil.	Die NL wird ein Laptop mit Citrix/VPN-Client schnellstmöglich beantragen, das auf Anfrage bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden kann.	Es werden mindestens 50% Frauen zum Auswahltest zugelassen, solange die angestrebte Quote von mind. 50% Frauen im höheren Dienst in der NL noch nicht erreicht ist.	Es werden mindestens 50% Frauen zum Potenzialanalyseverfahren zugelassen, solange die angestrebte Quote von mind. 50% Frauen im höheren Dienst in der NL noch nicht erreicht ist.		Weibliche Beschäftigte sollen durch die Übernahme anspruchsvoller Aufgaben und Bearbeitung von Großprojekten gezielt gefördert werden. Durch die Übertr. von höherwertigen Tätigkeiten kann eine Eingruppierung in die E 13 erfolgen.
Führungskräfte bilden ihre Gleichstellungs- und Genderkompetenz aus. Die Führungskräfte (mind. 80%) nehmen an einer einmaligen externen Schulung/Inhouse-Schulung teil.					
Mindestens 80% der NLL, Abteilungsleitungen und aller VertreterInnen nehmen an einer Inhouse-Schulung teil.	Bereitstellung eines Laptops als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz mit Citrix/VPN-Client (als „Notarbeitsplatz“)	Zu Aufstiegsprogrammen vom m.D. in den g.D. ermöglicht es die NLL mindestens 50% der weiblichen Beschäftigten zum Auswahltest zuzulassen.			
Mindestens 80% der FK der NL nehmen bis zum 30.06.2014 an einer Schulung/Inhouse-Schulung teil.	Bereitstellung eines Laptops als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz (als „Notarbeitsplatz“) bis 31.12.2013				
Mindestens 80% der NLL, Abteilungsleitungen nehmen bis zum 31.12.2014 an einer externen Schulung teil.	Bereitstellung eines Laptops als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz mit Citrix/VPN-Client bis 31.03.2014 (als „Notarbeitsplatz“)				
Alle Führungskräfte (100%) nehmen an einer externen Schulung/Inhouse-Schulung teil.	Bereitstellung eines Laptops mit Citrix/VPN-Client als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz in Notfällen.	Es werden mindestens 50% Frauen zum Auswahltest zugelassen.	Es werden mindestens 50% Frauen zum Potenzialanalyseverfahren zugelassen.	Gesamtsumme Zulagen nach § 16 TV-L zu 50% an Frauen.	
Alle Führungskräfte (100%) nehmen an einer Inhouse-Schulung teil.	Bereitstellung eines Laptops/Notebooks mit Citrix/UMTS Zugang als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz in Notfällen im familiären Bereich.	Zu möglichen Aufstiegsprogrammen vom m.D. in den h.D. werden mindestens 2/3 Frauen zum Auswahltest zugelassen.	Es werden mindestens 50% Frauen zum Potenzialanalyseverfahren zugelassen.		
	Bereitstellung eines Laptops mit Citrix-Zugang/ VPN-Client als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz in Notfällen.				

6. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2013

6.1. Girls' Day am 25. April 2013

3/13 Menschen

Girls' Day war wieder ein voller Erfolg

Traumschule mit Sofa-Ecken

Und wieder haben alle acht Niederlassungen und die Zentrale mitgemacht beim bundesweiten „Girls' Day“ am 25. April. Insgesamt folgten mehr als 100 Mädchen und einige Jungen der Einladung zum „Schnupper-Tag“. Für viele war der Besuch auf einer Großbaustelle das Highlight.



Die Gelegenheit, mal selber kräftig mit anzupacken, vielleicht auch ein Stück Mauer selber hochzuziehen, ergriffen die Girls gerne beim Schopf. Viele staunten nicht schlecht, dass neben Architekten auch Statiker, Ingenieure und viele andere an Bauprojekten mitwirken – und dass sich hinter dem Sammelbegriff Bauarbeiter ganz verschiedene Berufe verbergen. „Vielen Dank für den schönen Tag im BLB!

Mir hat es sehr viel Spaß gemacht. Der Besuch auf der Baustelle, die Einführung ins Bauwesen. Einfach alles!“ mailte etwa Lilli Neuhausen, die beim Girls' Day der Zentrale (Bild 1) den Bau einer Jugendherberge in Duisburg live miterlebt hatte. In Aachen (2) steuerten die Girls die Baustelle des Instituts für Wasserbau und Wasserwirtschaft der RWTH an, in Bielefeld (3) die neue Fachhochschule, in Köln (4) den Neubau „Nawi-Medi“ der Deutschen Sporthochschule, in Münster (5) den kürzlich fertiggestellten Neubau für die Geowissenschaften und die benachbarte Baustelle für ein Seminargebäude der Universität.

Natürlich konnten die Mädchen im Laufe des Tages auch ihrer Kreativität freien Lauf lassen. Ganz gleich ob Traumschule in Aachen und Münster, Traum-WG in Bielefeld, Traumhaus in Duisburg und Düsseldorf, Jugendhaus der Zukunft in der Zentrale oder schlicht „Mein Büro“ in Soest (6) – die Mädchen brachten so manch bemerkenswerten Entwurf zu Papier – in Duisburg (7) sogar mit Möbeln in 3D. Wie wär's zum Beispiel mit einer Schule inklusive



Beim Mauern mit anpacken, sich die Baustelle der FH Bielefeld oder von „Nawi-Medi“ in Köln anschauen, Höhen bestimmen und nivellieren – den Girls wurde viel geboten. Fotos: Ohmann, Pilz, Buch, Greive



Ob auf der Baustelle oder am Zeichentisch – die Mädchen waren mit Feuereifer bei der Sache. Fotos: Klass, Fallmeier, Gerardi



Shopping-Center, Reithalle, Pizzeria, Eisdielen, Kino, Bibliothek, diversen Sporthallen, Sofa-Ecken, einer Rutsche vom höchsten Stock bis in die Pausenhalle (gesehen in Münster). Viele haben dazu beigetragen, den Girls' Day wieder einmal zum Erfolg zu machen: die Gleichstellungsbeauftragten, die Azubis, aber auch viele andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Bielefeld half eine

TGA-Kollegin den Girls dabei, das Bad für ihre WG zu planen. Und der Einkauf in Bielefeld erklärte ihnen, warum der BLB NRW nicht im Baumarkt einkaufen kann. „Ein Dank an alle, die ihren Teil dazu beigetragen haben, dass dieser Tag so gut gelingen konnte“, sagt stellvertretend Ulrike Mößinger, Gleichstellungsbeauftragte in Bielefeld.

Die ÖAs der NLen und der Zentrale

6.2. Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2013

Vom 12. – 14.03.2013 fand die Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten statt. Schwerpunkte waren die geplanten Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten für 2013, das Abschluss-Controlling der Frauenförderpläne 2010 – 2013 sowie die Neuerstellung der Frauenförderpläne 2013 – 2016.

6.3. Total E-Quality Zweitbewerbung TEQ-Prädikat

Am 28.10.2013 nahmen unsere Gleichstellungsbeauftragte Frau Wallrath und Herr Sommer, Geschäftsbereichsleiter Planen und Bauen, zum zweiten Mal das TEQ-Prädikat für Chancengleichheit im Beruf entgegen. In dem vorausgegangenen Bewerbungsprozess wurden alle Aktivitäten des BLB NRW rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgewiesen sowie neue Ziele für die Zukunft benannt.



Elisabeth Wallrath und Heiner Sommer bei der Verleihung des TEQ-Prädikats.

6.4. Aktionstag für Väter am 22.10.2013

Konferenz-Premiere auf der „Baustelle lighthouse“

Jetzt netzwerken auch die Väter

Premiere im lighthouse: Rund 60 Väter sind mitten in den Herbstferien der Einladung der Gleichstellungsbeauftragten gefolgt, im lighthouse den Anfang zu machen für ein Netzwerk der Väter im BLB NRW. Viele kamen mit ihren Kindern, die denn auch so manche eigene Idee einbrachten. Fazit: Es war ein gelungenes Pendant zur Netzwerktagung der Frauen, die wenig später an gleicher Stelle über die Bühne gegangen ist.



Welche „Baustellen“ warten heute auf einen aktiven Vater? Unter dieser zentralen Fragestellung lud die Gleichstellungsbeauftragte Elisabeth Wallrath im Oktober 2013 erstmals auch die Väter im BLB NRW zum Erfahrungsaustausch ein. Denn: „Geliebter Rollenwandel darf die Männer und insbesondere Väter im BLB NRW nicht ausschließen!“ Um die Sache rund zu machen, waren die Kollegen zusammen mit ihren „Sprösslingen“ eingeladen. Der praktische Grund: die Herbstferien! Der inhaltliche Grund: Erwünscht waren auch ihre Erfahrungen und Erwartungen im „O-Ton“. Die Rechnung ging auf: Bei schönstem Sonnenschein reisten etwa 60 Teilnehmende an: Väter mit Kinderwagen, Kleinkindern an der Hand und einige „Große“ (Alter 0 bis 15) stürmten die „Baustelle lighthouse“. Die „handfeste“ Begrüßung – festgehalten in bunten Fingerfarben – besiegelt damit auch das zentrale Ergebnis dieser erstmaligen Zusammenkunft: Ergänzend zum Netzwerk der Frauen befindet sich ab sofort auch ein Netzwerk Väter in Gründung. Interessierte BLB-Mitarbeiter sind herzlich eingeladen, sich daran aktiv zu beteiligen.

(> Lesen Sie weiter auf Seite 12.)

Marina Groß



Handfeste Begrüßung: Väter und Kinder von 0 bis 15 Jahren hinterließen zum Auftakt einen Handabdruck aus Fingerfarbe auf dem Konferenzplakat. Fotos: gfp Köln/Thomas Range



MAZ Artikel 6/13 (Seite 3, 12-13)

■ 2 – maz 6/13 ■ Schwerpunkt

Konferenz im lighthouse lebte auch von den Ideen der Kinder

Gute Väter sind auch gute Mitarbeiter

Väter und ihre Kinder gemeinsam im lighthouse. Diese Mischung machte die Netzwerk-Konferenz-Premiere im lighthouse zu einer außerordentlich lebhaften Angelegenheit.

Stellvertretend für Ute Schäfer, Ministerin für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport in NRW und Schirmherrin der Konferenz, brachte es Regine Vogel in ihrer Begrüßung der BLB-Väter auf den Punkt und stellte die nach wie vor offene Frage: Wann ist der Mann ein Mann? Denn die stärkere Erwerbsorientierung der Frauen, ein flexiblerer Arbeitsmarkt, Brüche im eigenen Erwerbsleben sowie neue Aufgabenteilungen in der Partnerschaft bringen auch das Selbst- und Rollenbild der Männer in Bewegung. So dass es neben dem „Traditionalisten“ (Ernährer der Familie), dem „Aufgeschlossenen“ (der sich eine andere Rollenaufteilung vorstellen kann) und dem „Pragmatiker“ (Mann reagiert auf das, was kommt, wenn auch nicht mit Begeisterung) immer mehr „Überzeugte“ gebe, „die eine geteilte Verantwortung in der Partnerschaft und ihre Kinder erleben wollen, die sich selbst gerecht bleiben und erfolgreich

im Unternehmen durchstarten möchten“. Den Kindern war es dann bei der Konferenzdebatte vorbehalten, die Diskussion auf ihren größten Wunsch zuzuspitzen: mehr Zeit auch mit Papa. Und das ist selbstredend auch der Wunsch vieler (junger) Väter, die mehr sein wollen als bloß der „Zahlpapa“. Ihnen geht es dabei keineswegs nur um die Frage „Elternzeit“. Sie wissen, dass sie sich auch in späteren Lebensphasen mit Blick auf Familie und Partnerschaft immer erneut die Frage stellen müssen: Wie bekomme ich das alles unter einen Hut?



Gebannt folgten nicht nur die Kinder der Theater-Aufführung von Alexander Steindorf. Fotos: gfp Köln/Thomas Range





Der kleine Paul nahm das Tagesmotto „Baustelle lighthouse“ mal wörtlich. Auch reichlich passender Lesestoff für Papas und ihre Kinder war vorhanden. Und am Nachmittag tauschten die Teilnehmer in Gesprächskreisen aus, was „aktive Vaterschaft“ für sie bedeutet.

In den „Round-Tables“ sowie den Spielpausen des Treffens, übrigens durch die Anwesenheit und Einbindung der Kinder sehr bereichert, kamen die entsprechenden Ideen und Fragestellungen auf den Tisch, an denen zukünftig weiter gearbeitet werden soll.

Impulse – auch für das Unternehmen

Laut Väterforscher Hans-Georg Nelles stehen Väter mächtig unter Druck. Väter brauchen Zeit und Anregung zur Auseinandersetzung um das eigene Selbstbild. In vielen

Unternehmen und gesellschaftlichen Bereichen fehle es allerdings nach wie vor an geeigneten Rahmenbedingungen, Kommunikation, Vorbildern und Ermutigung. Gefragt seien hier: Pioniergeist, Modelle für mehr Arbeitszeitflexibilisierung und die Bereitschaft, auch und gerade bei den Führungskräften neue Rollenbilder selbst vorzuleben. Langfristig, so der Väterforscher, profitiere davon nicht nur die Chancengleichheit, sondern auch das Unternehmen selbst.

So geizte auch Geschäftsführer Dr. Martin

Chaumet nicht mit Selbstkritik: „Der BLB NRW ist noch ein männerdominierter Haufen. Doch wir alle wissen, Familie und Beruf erfordern heute neue und unterschiedliche Qualitäten und Kompetenzen, die sich durchaus wechselseitig befruchten“. Gute Väter sind auch gute Mitarbeiter und Kollegen: Denn Stressresistenz, Sozialkompetenz, Flexibilität und Engagement, soziale Phantasie und ein gutes Zeitmanagement sind für aktive Väter (und Mütter natürlich) sozusagen lebensnotwendige Kernkompetenzen.

Das Fazit von Max (10), dem jungen Co-Moderators des Plenums: „Ein cooler Tag. Das kann man ruhig öfter machen...“

Marina Groß



Auch die Kinder brachten zahlreiche Ideen mit ein – zur Freude von Regine Vogel vom NRW-Familienministerium (ganz li.) sowie von Elisabeth Wallrath, Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale, und Geschäftsführer Dr. Martin Chaumet (li.).



6.5. Konferenz Netzwerk Frauen am 06.11.2013

„Starke Frauen – starkes Netzwerk. Impulse. Vielfalt.“

Frauen-Netzwerk liefert reichlich „Futter“ für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im

Wenige Wochen nach den Vätern kamen auch die Frauen im BLB NRW wieder zum Netzwerken im Ilichthof zusammen. Lesen Sie hier die Fortsetzung unseres Artikels von Seite 3.

Die Gleichstellungsbeauftragten der acht Niederlassungen präsentierten in der Vorstellungsrunde für die diesjährigen „World-Cafes“ die Themen, um die es Frauen im BLB NRW vorrangig geht. Der Kanon der Handlungsfelder: Balance – Wie lässt sich das Gleichgewicht zwischen Lebenskonzept und Beruf halten? „Frauentausch“

– wie kann innerbetriebliche (Frauen-)Hospitationen dabei helfen, eigene Talente und neue Perspektiven zu entdecken? Gesundheit – was kann ich tun, um fit durch ein bewegtes Berufsleben zu kommen? Alltag – wie gestalte ich meinen eigenen Tag besser? Was bleibt übrig – länger leben mit weniger Rente? Frauenförderung – wie definieren wir zeitgemäße Ziele und unsere Formen der Zusammenarbeit?

Zum Abschluss beschäftigte sich das Plenum nochmals ausführlich mit den Arbeitsergebnis-



sen. Immer ging es auch um Anregungen, „Futter“ und konkrete Ideen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im nächsten Jahr. Geschäftsführer Rolf Krähmer in seinem Resümee: „Veranstaltungen wie heute zeigen, unsere Gleichstellungspolitik ist wichtig, erfolgreich und darf uns auch zufrieden machen: Denn diese Erfolge machen die Firma als Ganzes attraktiver – auch und gerade für weibliche Nachwuchskräfte. Bleiben sie also aktiv! Mischen Sie sich ein.“

Staatssekretärin Marlies Bredehorst (Foto li.) diskutierte mit den Frauen, die gemeinsam viel Futter für die Gleichstellungsagenda 2014 erarbeiteten. Fotos: gfp Köln/Range

Wir freuen uns auf konkrete Umsetzungen und die nächste Netzwerkkonferenz der Frauen – bitte vormerken – am 5.11.2014, voraussichtlich wieder im Ilichthof, Gelsenkirchen.

Marina Groß



Impulse. Vielfalt. Balance. Starke Frauen – starkes Netzwerk

Unter diesem Motto tagte am 6. November die 16. Jahresveranstaltung des Frauennetzwerkes im BLB NRW. Mit ca. 300 Teilnehmerinnen, die ein volles Programm erwartete, war das wieder einmal eine gut besuchte „runde Sache“.

Im Mittelpunkt standen die direkte Begegnung und der persönliche Erfahrungsaustausch. „Neben Input und Meinungsbildung“, so Elisabeth Wallrath, Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale, „ist der starke Networking-Charakter dieser landesweiten Veranstaltung unverzichtbar und von besonderer Bedeutung für unsere Arbeit“.

Nach der Begrüßung eröffnete Marlies Bredehorst, übrigens die einzige (!) Staatssekretärin der Landesregierung NRW, als unsere „Schirmfrau“ die Debatte. Im Mittelpunkt ihrer Ausführungen stand die Frage, was Frauennetzwerke sinnvoll und stark mache? Eingangs berichtete Bredehorst dazu über Jovanka Bontschits, die als erste Frau Deutschlands 1913 ihr Architektur-Studium an der TH Darmstadt mit dem Titel als „Fräulein Ingenieur“ abschloss, um festzuhalten: „Auch hundert Jahre später sind gerade mal zehn Prozent aller staatlichen Professuren für Ingenieurwissenschaften an Frauen vergeben. Geht es in diesem Tempo weiter, dauert es bis 2413 (!), um die paritätische Besetzung zu erreichen“. Dass das auch dem BLB NRW und den anwesenden Kolleginnen zu lange dauern würde, unterstrich die lebhaft diskutierte, in der auch die fehlende

MAZ-Artikel 6/13 (Seite 3/12-13)



Ausgewählte Ergebnisse aus den Workshops und World Cafés:



7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2014

7.1. Mitgliedschaft des BLB NRW bei Total E-Quality Deutschland e.V.

Seit Februar 2014 ist unsere Gleichstellungsbeauftragte Frau Elisabeth Wallrath gewähltes Vorstandmitglied bei Total E-Quality. Wir sind stolz, dass wir nun durch diese Mitgliedschaft die Möglichkeit haben, über die Landesgrenzen hinaus unterstützend, beratend und aufklärend für Wirtschaft und Wissenschaft mitwirken zu dürfen und damit das Ziel des Vereins, Chancengleichheit zu etablieren, nachhaltig zu verankern. Ein besonderer Schwerpunkt ist hierbei die Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Zu den Aufgaben gehört u. a. die Beurteilung der eingehenden Bewerbungen für das Zertifikat und die Begleitung der Organisation der TEQ-Prädikatsvergabe wie z.B. am 23. Oktober 2014 in Dortmund in Zusammenarbeit mit dem Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V., Competentia und der Stadt Dortmund.



BLB-Gleichstellungsbeauftragte Elisabeth Wallrath und die übrigen Vorstandsmitglieder des Vereins Total E-Quality.

7.2. Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten vom 18. bis 20.03.2014

Die Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten fand vom 18. bis 20.03. 2014 statt. Schwerpunkte waren in diesem Jahr eine interne Teamentwicklung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Planung der Konferenz Netzwerk Frauen 2014 unter dem Motto „**Spiele der Macht – Machtspiele**“.

7.3. Einladung der Frauen der Zentrale zum Weltfrauentag am 11.03.2014

Erstmalig hat die zentrale Gleichstellung am 11. März 2014 die Kolleginnen der Zentrale zu einer Veranstaltung im eigenen Haus aus Anlass des Weltfrauentages eingeladen.

Begrüßt wurden die Teilnehmerinnen von Herrn Dr. Chaumet. Frau Wallrath berichtete vom Festakt zum Weltfrauentag bei der Stadt Düsseldorf, bei dem über das Thema „Gewalt-gegen-Frauen“ von Frau Prof. Dr. Ritz-Timme (Universitätsklinikum Düsseldorf, Schwerpunkt: häusliche Gewalt) vorgetragen wurde. Die Fachbereichsleiterin im Geschäftsbereich Planen und Bauen der Zentrale, Frau Aretz-Krolle, berichtete anschließend von ihrer Besteigung des Mount Everest (Base Camp) in einem beeindruckenden Bildvortrag und begeisterte ihre Kolleginnen.

7.4. Netzwerktreffen der Führungskfrauen im BLB NRW am 11.03.2014

Am Abend des 11. März trafen sich auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale die Führungskfrauen des BLB NRW zu einem Informationsaustausch in entspannter Atmosphäre im „Dr. Thomsons“ in Düsseldorf. Aufgrund des großen Anklangs ist ein erneutes Treffen in 2015 in Planung.

7.5. Girls' Day am 27. April 2014

Girls' Day Mädchen-Zukunftstag auch 2014 wieder – talentierte Mädchen schnuppern beim BLB

Rund 70.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in NRW legten am 27. März ihre Arbeit nieder. Beim BLB NRW hingegen erschienen da sogar noch mehr Menschen als gewöhnlich „zur Arbeit“. Sieben Niederlassungen und die Zentrale erhielten am diesjährigen „Mädchen-Zukunftstag“ Besuch von Schülerinnen.

Für die Mädchen begann der Tag mit einer Begrüßung und einer Vorstellung des Bau- und Liegenschaftsbetriebs und der ausgewählten Berufsbilder, die an diesem Tag im Fokus stehen sollten. Immobilienkauffrau, Bauzeichnerin, Elektroingenieurin – das Spektrum der vorgestellten Berufe war

Girls auf der FH-Baustelle in Derendorf (li.), einer Baustelle in Bielefeld (re.) und in der NL Köln (ganz re.). Fotos: Marquardt, Pilz, Korittke



groß. Gleiches lässt sich auch über das Engagement der Mädchen sagen, als es im Verlauf des Tages hieß, selber Hand anzulegen. Ob beim Zeichnen der eigenen Traumschule, beim Erstellen eines Lichtkonzeptes für den Besprechungsraum oder beim Mauern und Hämmern auf der Baustelle – die Schülerinnen waren mit Leidenschaft bei der Sache. Schnell wurde klar, dass bei vielen von ihnen Talent für einen Beruf aus der BLB-Welt vorhanden ist. Die betreuenden Kolleginnen und Kollegen vor Ort haben am Girls' Day das Ihrige getan, um auch das nötige Interesse zu wecken. Mehr zum Girls' Day im Portal: [BLB > maz > maz Online](#).
Tim Irion, Zentrale

7.6. Fortbildung für Führungskräfte im BLB NRW zur Stärkung der Führungs- und Gleichstellungskompetenz

Auf der Konferenz Netzwerk Frauen im Jahr 2012 hatte Frau Prof. Dr. Krumpholz mit ihrem Vortrag „Mit Tennisregeln im Kopf Fußballspielen“ die Teilnehmerinnen mit dem wissenschaftlichen Ansatz für eine geschlechtergerechte Beurteilung begeistert. Daraus wurde ein Konzept für eine Führungskräfte-Seminarreihe mit den Bausteinen Führungs- und Gleichstellungskompetenz, geschlechtergerechte Beurteilung und Gruppendynamik entwickelt, die seit 2013 regen Zulauf durch die BLB-Führungskräfte erfährt und durchweg gut beurteilt wird.

7.7. Leitfaden zum Umgang mit dem Tariftreue-Gesetz im Rahmen der Gleichstellung

Im Teil 4 des Tariftreue- und Vergabe-Gesetzes des Landes NRW wird die Berücksichtigung von Aspekten der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie behandelt. Der BLB NRW hat für die eigene Auslegung und Vorgehensweise im unternehmerischen Umgang einen Leitfaden entwickelt, der die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dabei unterstützt, das Gesetz umzusetzen. Damit übernimmt der BLB NRW als öffentliche Verwaltung eine Vorbildfunktion, die den politischen Auftrag umzusetzen hilft.

8. Netzwerkarbeit

In den Jahren 2013 und 2014 haben zahlreiche Veranstaltungen zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen und Managerinnen in NRW stattgefunden. Durchgeführt wurden sie u.a. von den Industrie- und Handelskammern und kooperierenden Institutionen.

Sie bezogen sich hauptsächlich auf Methoden- und Erfahrungsaustausch und die Vermittlung aktueller personalwirtschaftlicher Anforderungen, z..B. „Einstieg – Aufstieg – Karriere. Erfolgsstrategien in jeder Lebensphase“ von der IHK-Niederrhein Duisburg am 18. November 2014.

Solche Veranstaltungen bieten für den BLB NRW, insbesondere für seine weiblichen Führungskräfte, die Möglichkeit, ein aktives Netzwerk zu pflegen, in welchem Impulse ausgetauscht werden können.

Der Besuch der Messe „WoMen Power“ 2014 (im Rahmen der Hannover Messe) ermöglichte, neue Kontakte zu knüpfen und alte Kontakte zu pflegen. Neue Trends und Entwicklungen sowie der Austausch über Best-Practice-Modelle wurden auf der Messe von den Besuchern und Besucherinnen des BLB NRW diskutiert.

Auch in Düsseldorf pflegen die Gleichstellungsbeauftragten Kontakte zu den Gleichstellungsbeauftragten der Düsseldorfer Betriebe und Behörden. Initiiert durch die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Düsseldorf, Frau Wilfarth, finden drei Mal im Jahr Treffen zu verschiedenen Themen rund um Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie statt.

8.1. Podiumsdiskussion der Wirtschaftsförderung Dortmund

„Gewinnen mit Chancengleichheit“

Elisabeth Wallrath präsentiert das Konzept des BLB NRW als Prädikatsträger zum Thema Chancengleichheit.

Am 5. November 2013 fand auf Initiative von DFFW (Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft) und Competentia NRW (Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet), der Stadt Dortmund (Wirtschaftsförderung, Frau, Innovation, Wirtschaft) und mit der Unterstützung von Total E-Quality eine Informationsveranstaltung zur Kampagne „Total E-Quality kommt in die Metropole Ruhr“ statt. In



einem Roundtable präsentierten Prädikatsträger ihre Konzepte u. a. zu den Fragen: Warum haben sich Unternehmen auf das Prädikat beworben? Welche Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit waren mit den Bewerbungsverfahren für das Zertifikat verbunden? Welcher Nutzen verbindet sich mit dem Prädikat für die Unternehmen? Der BLB NRW wurde durch den Niederlassungsleiter der NL Dortmund, Herrn Helmut Heitkamp, und die Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale, Frau Elisabeth Wallrath, vertreten. Diese stellten Best-Practice-Modelle aus ihrer jeweiligen Sicht dar. In den offenen Diskussionsrunden konnten die Kontakte u. a. zur Stadt Dortmund vertieft werden.



Helmut Heitkamp, Niederlassungsleiter Dortmund, vorne links ganz Ohr bei der Präsentation der unterschiedlichen Best-Practice-Modelle.

8.2. Humanomics-Kongress „Off-Limits – Spielregeln in der 24-Stunden-Ökonomie“ am 24.09.2014

Der Humanomics-Kongress 2014, der vom Veranstalter pme-Familien-service am 24.09.2014 unter dem o.g. Titel durchgeführt wurde, beschäftigte sich mit den Möglichkeiten, die eigenen Grenzen und Stärken in der modernen, digitalisierten Arbeitswelt einschätzen und mit ihnen „gesund“ haushalten zu können. „Wenn wir herausfinden wollen, welche Spielregeln wir für die beschleunigte Arbeitswelt brauchen, müssen wir zunächst der ‚Warum-Frage‘ näher kommen. Warum sind wir eigentlich gestresst?“ (Greta Konrad, Agentur Dark Horse). Auch beim BLB NRW sind Spielregeln zum Schutz der Mitarbeiterschaft erforderlich. Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt können Theorie und Praxis weit auseinander klaffen. Fazit: Es ist wichtig, sich Momente der Entschleunigung zu schaffen. „Deutlich wurde, dass es trotz aller Unterschiede in den Organisationen und Unternehmen letztlich um dieselben Strategien geht: Mut zu haben, Neues auszuprobieren, transparent mit Informationen umzugehen und eine positive Fehlerkultur zu haben.“ (Humanomics – Kongress, Resümee).



Reges Treiben beim Humanomics-Kongress 2014.



Gaby Franke vom pme-Familien-service und Gleichstellungs-beauftragte Elisabeth Wallrath beim Humanomics-Kongress 2014.

8.3. Teilnahme an der TEQ-Prädikatsverleihung am 22.10.2014 in Dortmund

Am 22.10.2014 nahm unsere Gleichstellungsbeauftragte Frau Wallrath an der jährlichen TEQ-Prädikatsverleihung teil, die in diesem Jahr in Dortmund stattfand.



8.4. Impulstagung: „Männer – Väter – Frauen – Impulse für neue Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse“ am 19.11.2014 in Frankfurt am Main

Das „Aktionsforum Männer und Leben“ aus Frankfurt am Main bietet in seinen regelmäßigen Impulstagungen die Möglichkeit, Informationen über neue wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhalten. Im November 2014 hat bei diesem Anlass Prof. Dr. Wassilios Fthenakis, Väter- und Familienforscher an der Universität München, vorgetragen. Zentrale Aussage seines Vortrages war die Bedeutung und Tragweite der aktiven Beteiligung beider Elternteile an der Betreuung und Erziehung von Kindern, egal in welchem Partnerschaftsmodell sie leben. Die Veranstaltung bot darüber hinaus auch auf persönlicher Ebene die Möglichkeit, Kontakte zu Expertinnen und Experten und zu wissenschaftlichen Netzwerken aufzubauen und die Inhalte in die eigene Unternehmenskultur einzubringen. Die BLB-Gleichstellungsbeauftragte Frau Wallrath wurde gebeten, ein Abschluss-Statement zu den Inhalten der Tagung abzugeben.

Aufmerksames
Zuhören und reger Informationsaustausch
bei der Impulstagung.



Elisabeth Wallrath kam die Aufgabe zu, ein Abschluss-Statement zu den Tagungsinhalten abzugeben.

9. Ausblick auf Aktionen 2015

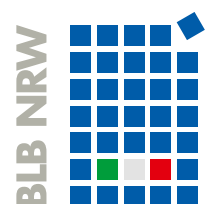
- **Netzwerktreffen der Führungsfrauen im BLB NRW**
- **Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten vom 25. – 27.03.2015**
- **Girls' Day 2015**
- **Väternetzwerk am 11.08.2015**
- **Konferenz Netzwerk Frauen am 06.11.2015**

10. Interessante Links

- www.blb.nrw.de
- www.total-e-quality.de
- www.familienservice.de
- www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de/de/frau
- www.ihk-niederrhein.de/IHK-Forum-Wirtschaftsfrauen
- www.hannovermesse.de/de/konferenzen/highlights/women-power
- www.impulstagung.de/aktionsforum/index.php
- www.duesseldorf.de/gleichstellung/index.shtml
- www.frauenrat.de

Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2013/2014



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW