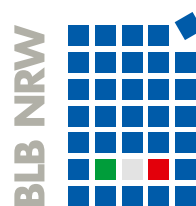




Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2015 / 2016



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW



Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2015 / 2016

Impressum

Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, ViSdP Silke Schenck, Mercedesstraße 12, 40470 Düsseldorf

Redaktion Elisabeth Wallrath, Daniela Perner und die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen des BLB NRW; Patricia Hadasch

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

Gestaltung Rand und Band GmbH

Druck jva druck+medien Geldern

Stand September 2017

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
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 NL Aachen	8
3.3. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Bielefeld	10
3.4. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Dortmund	14
3.5. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Duisburg	16
3.6. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Düsseldorf	18
3.7. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Köln	20
3.8. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Münster	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. Laufbahngruppen	29
4.7. Teleheimarbeit der Frauen im Vergleich	30
4.8. Teleheimarbeit der Männer im Vergleich	31
4.9. Laufbahngruppen Frauen im Vergleich	32
4.10. Laufbahngruppen Männer im Vergleich	33
5. Controlling des Frauenförderplans 2013 – 2016	34
6. Controlling des neuen Frauenförderplans 2016 – 2019	
Übersicht über die vereinbarten Maßnahmen je Niederlassung	36
7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2015	40
7.1. Väterkonferenz 2015 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen	40
7.2. Girls' Day 2015 war wieder ein voller Erfolg	41
7.3. Im Gespräch mit Elisabeth Wallrath	42
7.4. Frauen-Netzwerkkonferenz im lichterhof	44
8. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2016	46
8.1. Girls' Day	46
8.2. Vergabe des Prädikats Total E-Quality	49
8.3. Väterkonferenz 2016: Viel Sonne. Sinnfragen. Sportsgeist	50
8.4. Netzwerkkonferenz Frauen 2016: FRAUEN.MACHT.SPIELE.	52
8.5. Infoveranstaltung zum Thema Hospitation	54
8.6. Selbstbehauptung und Umgang in bedrohlichen Situationen	55
9. Netzwerkarbeit	56
9.1. Women´s Power 2015, Hannover Messe	56
9.2. Women´s Power 2016, Hannover Messe	57
9.3. Demografiekongress der IHK Frankfurt am Main, 2015	57
9.4. Demografiekongress der IHK Frankfurt am Main, 2016	58
9.5. Total-E-Quality-Prädikatsverleihung 2015	59
9.6. Total-E-Quality-Prädikatsverleihung 2016	60
9.7. Gemeinsam mit dem BLB NRW wurden in diesem Jahr folgende Organisationen ausgezeichnet	61
10. Ausblick auf Aktionen 2017 / 2018	62
11. Interessante Links	62
12. Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW 2015 /2016	63

1. Grußwort der Geschäftsführung



Gabriele Willems
Geschäftsführerin
des BLB NRW

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit dem 1. Januar 2016 gilt bundesweit die feste Frauenquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen. So manches Unternehmen muss sich mächtig anstrengen, um diese Quote zu erfüllen. Bei uns als Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW liegt die Messlatte in Sachen Geschlechterparität zum Glück schon lange deutlich höher. Unsere Aufsicht, der vom Finanzministerium bestellte Verwaltungsrat, ist zu 4/9 weiblich besetzt. Damit bildet er auf oberster Ebene die Entwicklung ab, die sich innerhalb unseres Unternehmens schon seit langem vollzieht. Wer beim BLB NRW zu arbeiten anfängt, den erwarten hier in etwa gleich viele Kolleginnen wie Kollegen. Auch der Anteil von Frauen unter unseren Führungskräften ist erneut gestiegen und liegt zum Ende des Jahres 2016 bei 44,5 Prozent. Um solche Werte zu erreichen, müssen wir es schaffen, Mitarbeiterinnen gezielt weiterzuentwickeln und für qualifizierte Bewerberinnen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Das gelingt uns auch deshalb, weil Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit bei uns mehr als ein bloßes Lippenbekenntnis sind. Das beweisen flexible Arbeitszeiten, Home Office, Eltern-Kind-Büros, unser Familienservice und weitere Angebote. Seit vielen Jahren sind wir deshalb mit dem Total E-Quality-Zertifikat für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ausgezeichnet. Dabei ist es uns eine besondere Ehre, dass die Zertifikatsverleihung 2017 im lichterhof, unserer BLB NRW-eigenen Fortbildungseinrichtung in Gelsenkirchen, stattfindet.

Im Zuge der Bewerbung für dieses Zertifikat müssen wir immer wieder Fortschritte nachweisen und festlegen, an welchen sinnvollen Zielsetzungen im Bereich der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit wir uns in Zukunft messen lassen wollen. Viele unserer Ziele haben wir in der Vergangenheit schon erreicht. Dazu gehört, dass die Väterkonferenz als neues Veranstaltungsformat für die Unterstützung von Vereinbarkeit und Familie fest etabliert werden konnte. Denn beim BLB NRW haben wir erkannt, dass es auch Bereiche gibt, in denen die Männer gestärkt werden müssen. Das ist insbesondere im Hinblick auf ihre Vaterrolle der Fall. Und so macht die Väterkonferenz die Rolle sichtbar, bei der nicht nur die Männer sich austauschen und vernetzen, sondern auch die Kinder einen spannenden Tag mit ihren Vätern verbringen. Vorbild für die Väterkonferenz ist die Konferenz NETZWERK-Frauen, die am 08.11.2017 bereits in ihre 18. Auflage geht und sich einer ungebrochenen Beliebtheit erfreut. Auch externe Teilnehmerinnen schließen sich immer wieder der Veranstaltung an. Die beiden Konferenzen gehören natürlich jedes Jahr zu den Höhepunkten, aber sie bilden nur einen Teil unserer Gleichstellungsarbeit, von der Ihnen diese Broschüre für die Jahre 2015 und 2016 umfassend berichtet.

Den Gleichstellungsbeauftragten in den Niederlassungen und der Zentrale danke ich ganz herzlich für ihre engagierte und erfolgreiche Arbeit! Ihnen als Leser wünsche ich viel Freude bei der Lektüre.

Herzlichst,
Ihre Gabriele Willems
Geschäftsführerin des BLB NRW

2. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Das moderne Gleichstellungsmanagement ist eine Führungsaufgabe. Es geht um zwei zentrale Ziele: das Wirtschaftswachstum und den demokratischen Wert Gleichberechtigung. So ergab die Mc Kinsey-Studie von 2015 „The Power of Parity“ (Die Kraft der Gleichstellung) Wachstum durch mehr Gleichberechtigung: Die Beseitigung sozialer und wirtschaftlicher Benachteiligung von Frauen könnte die weltweite Wirtschaftsleistung (BIP) bis 2025 um 12 Billionen US-Dollar wachsen lassen. Das BIP in Deutschland könnte im selben Zeitraum ein Plus von 430 Milliarden US-Dollar (390 Milliarden Euro) erreichen.“ (Mc Kinsey & Company, www.mckinsey.de/power-of-parity) Und aus der politischen Vorgabe ist inzwischen eine Bewegung geworden. Aber wie hat sich Gleichstellung vom „Lila-Latzhosen-Image“ zu einer Managementaufgabe entwickelt? Frauen, die nun vieles erreicht haben, gehen hinaus, tragen die Botschaft für das Ziel weiter und sind Rollenvorbilder, die den Erfolg repräsentieren. Sie zeigen, dass in Frauen Ressourcen liegen, die sichtbar gemacht werden müssen, damit sie uns bereichern können. Und sie zeigen auch, dass es nicht den einen, weiblichen Führungsstil gibt, sondern dass sie das Talent besitzen, mit den gelebten Führungsstilen flexibel und situationsbezogen umzugehen. Die Sozialpsychologen nennen dies auch „Familienkompetenz“. Ein Bereich, den sich junge Väter gerade erschließen. Sie brauchen Unterstützung, damit auch Männern mit Familienaufgaben, wie Erziehung und Pflege, diese Arbeit insgesamt ermöglicht wird. Familien und Unternehmen haben gemeinsam, dass sie die Kompetenzen von Frauen und Männern für erfolgreiches Handeln gleichermaßen benötigen. In den letzten 10 Jahren haben sich unser Land und unser Unternehmen stark gewandelt.

- Das **Elterngeld feiert 2017 bereits sein zehnjähriges Jubiläum** und die Möglichkeiten es zu nutzen wurden immer vielfältiger und individueller, sodass heute sogar 42 % der Väter mindesten drei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen.
- Das heftig umstrittene **Quotengesetz aus 2015** hat zu folgenden Erkenntnissen geführt: Fast alle nicht börsennotierten Unternehmen, die eine Quote von 30 % Frauen in den Aufsichtsgremien umsetzen müssen, haben dies mit der nächsten Neubesetzung geschafft. Dagegen stehen 47 % bzw. 3500 Unternehmen, die sich trotz des Gesetzes keine freiwillige Zielgröße setzen und dies auch nicht planen (FidAR – Studie, Public Women-on-board-index, 2016).
- Die **Verschärfung des Sexualstrafgesetzes** für das Recht auf selbstbestimmte Sexualität hat 2016 den Tatbestand der sexuellen Belästigung mit der anschließenden Kampagne „Nein heißt: Nein!“ viel Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erlangt.

Für unser Haus, den BLB NRW, ist das Ziel Gleichstellung und Vielfalt zu einer selbstverständlichen Vorgehensweise in allen Personalfragen geworden. Die jährlichen Konferenzen für Frauen und inzwischen auch die für Väter sind zu landesweit bekannten Institutionen geworden. In den letzten 10 Jahren hat der BLB NRW sich und mir den Raum für eine moderne und zukunftsorientierte Entwicklung der Gleichstellungspolitik gegeben. Für diese Chance und das entgegengebrachte Vertrauen bedanke ich mich und wünsche mir, dass der BLB NRW diesen eingeschlagenen Weg weiter geht und sich den Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 aktiv stellt. Auf dieser soliden Basis kann der BLB NRW, gut gerüstet und selbstbewusst, die großen Themen der Zukunft annehmen.

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:** Geschäftsbereichsleiterin Bundesbau



Daniela Perner

Dipl.-Rpf., BA

- **Ausbildung:** Studium der Rechtspflege, Sozialwissenschaften, Personal- und Organisationsmanagement
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Fachbereichsleiterin Personalentwicklung

3.1. Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale

Besonderheiten in der Zentrale

Struktur der Niederlassung

In der Zentrale des BLB NRW ist der Frauenanteil mit 51,2% seit 2014 relativ konstant geblieben. Die Anzahl von weiblichen Beschäftigten ist in 2014 von 153 auf 187 am 31.12.2016 gestiegen.

Frauen in Führungspositionen

Die Anzahl der Führungskräfte in der Zentrale lag am 31.12.2016 bei 31, davon waren 15 weiblich. Daraus ergibt sich eine Quote von 48,4%. Diese lag Ende 2014 noch bei 26,9%. Dies belegt eine konsequente Frauenförderung zwischen 2014 und 2016. Die Frauenquote des gesamten BLB NRW lag am 31.12.2016 vergleichsweise bei 44,5%.

Strategisches Ziel	Perspektive
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	Istwert Vorperiode	Aktueller Stand	Aktueller Zielwert	Jahreszielwert
Frauenanteil in Führungspos. BLB-Gesamt	43,50 %	44,50 %	47,00 %	47,00 %

Stand 31.12.2016

Teilnahme an Aufstiegs- und Karriereprogrammen

Für das anstehende Führungskarriereprogramm 2017 qualifizierten sich drei weibliche Beschäftigte aus der Zentrale. In diesem 18-monatigen Programm werden die Beschäftigten auf künftige Führungspositionen im höheren Dienst des BLB NRW vorbereitet. Zum Fachkarriereprogramm 2017 qualifizierte sich eine weibliche Beschäftigte. Auch dieses Programm ist mit einem Aufstieg in den höheren Dienst verbunden und erstreckt sich über 18 Monate. Das Aufstiegsprogramm vom mittleren in den gehobenen Dienst haben zwei Kolleginnen aus der Zentrale am 31.01.2016 erfolgreich abgeschlossen. Das Aufstiegsprogramm beinhaltete umfangreiche fachliche und überfachliche Weiterqualifizierungsmaßnahmen (Seminare, Hospitationen, Fachliche Weiterbildung, Erstellung und Präsentation einer Projektarbeit, etc.).

Neue Frauenförderpläne 2016 – 2019

In 2016 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 Umsetzbarkeit und Messbarkeit gelegt.

Staffelübergabe der Gleichstellungsbeauftragten – Dank an Elisabeth Wallrath

Mit einem lachenden und einem weinenden Auge hat Elisabeth Wallrath im Juli 2016 ihre BLB-weiten Gleichstellungsaufgaben an Daniela Perner und die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale an Carina Stemmler und Latifa El Hadouchi übergeben. Grund hierfür war die Ernennung von Frau Wallrath als neue Geschäftsbereichsleiterin Bundesbau in der Zentrale durch die Geschäftsführung, zu der wir ihr herzlich gratulieren und ihr viel Erfolg und eine glückliche Hand wünschen. Für ihr weit über die BLB-Grenzen hinaus reichendes Engagement in Sachen Gleichstellung danken wir Elisabeth Wallrath sehr herzlich, ihre Arbeit wird fortwirken.

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2015	Anzahl 2016
Teilnahme an Leitungsrunden	12	18
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	22	18
Gespräche mit Personalvertretungen	8	8
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	368	523
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	102	98
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	13	26
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/Tagungen	8	9
Tagungen intern (z. B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	3	3
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z. B. Girls Day etc.)	25	22
Beratungstermine	40	48
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	13	12
Arbeitsgruppen GStB (z. B. Vorbereitung der Netzwerktagung)	13	28



Carina Stemmler

Master in Betriebswirtschaft

- **Ausbildung:** Master in Betriebswirtschaft
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte seit Februar 2016
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** HR Business Partnerin



Latifa El Hadouchi

Verwaltungsfachwirtin

- **Ausbildung:** Verwaltungsfachwirtin
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte seit Juli 2016
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Interne Revision



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 NL Aachen

Besonderheiten der Niederlassung Aachen

Struktur der Niederlassung

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 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, Tevoren, in Nörvenich und in Mechernich. Rund 106 Mitarbeiterinnen und 95 Mitarbeiter der Niederlassung Aachen bearbeiten etwa 1.200 Bauprojekte, die Campuserweiterung Melaten und den Campus West. In der NL Aachen werden acht Auszubildende (davon sechs Frauen) in den Ausbildungsberufen als Bauzeichner-/innen, Technischer Zeichner-/innen, Immobilienkaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und in den dualen Studiengängen Bachelor of Art und Bachelor of Engineering ausgebildet.

Frauen in Führungspositionen und statistische Besonderheiten

Die NL Aachen ist untergliedert in elf Abteilungen. Sieben Abteilungen von Frauen geleitet. Die Stelle der stellvertretenden Niederlassungsleitung ist ebenfalls mit einer Frau besetzt. Somit befinden sich insgesamt acht Frauen in einer leitenden Position. In der Niederlassung Aachen sind 104 (49,3%) Frauen und 107 Männer beschäftigt. Davon arbeiten 41 Frauen (87,2%) im mittleren Dienst, 56 Frauen (37,6%) im gehobenen Dienst und sieben (46,7%) Frauen im höheren Dienst.

„Gefühlte“ Besonderheiten

Der Hauptschwerpunkt in den Jahren 2015/16 war die Beteiligung an der Personalstrategie der Niederlassung Aachen. Themen wie „Optimierte Führungskultur“, „Profiling im Projektgeschäft“, „Ausbildung und Personalentwicklung“ und „Kundenbetreuung“ standen dabei im Vordergrund. Des Weiteren wurden zwei neue Bundesbauabteilungen aufgebaut, die zum einen neue Stellen regenerierten und durch Aufteilung von den beiden bestehenden Bundesbauabteilungen eine personelle Umstrukturierung mit sich brachten. Durch Zuweisung sehr vieler neuer Stellen waren die beiden Jahre geprägt durch eine hohe Anzahl an Bewerbungsgesprächen. Die Beteiligung am Projekt ANTalive an dem wir seit 2104 beteiligt sind, wurde in den Jahren 2015 und 2016 fortgeführt. Dieser Wettbewerb wird vom Wissenschaftsministerium des Landes unterstützt und hat sich zum Ziel gesetzt, Schülerinnen und Schüler wieder verstärkt für die Naturwissenschaften zu begeistern und an ein Ingenieurstudium heranzuführen. Die jungen Menschen erarbeiten innerhalb einer Woche ein praxisbezogenes Projekt und stellen sich dem Wettbewerb mit an. Im Jahr 2015 stellten wir Ihnen die Aufgabe eine Machbarkeitsstudie für den Neubau einer Laborhalle am Anutiatenbach in Aachen zu erstellen. Die Schülerinnen und Schüler der 11.– 13. Klasse verschiedenen Schulen, die diese Projekt eine Woche in den Räumen des BLB bearbeitet haben,

begleitet durch die Gleichstellung der NL Aachen, wurden mit dem 2. Platz ausgezeichnet. Im Jahr 2016 bekamen die Schülerinnen und Schüler die Aufgabe sich mit der Planung einer neuen Sporthalle auf dem Hochschul-sportgelände der RWTH Aachen zu beschäftigen und erzielten damit den dritten Platz. Des Weiteren gibt es eine Projekt mit einer Aachener Schule, zwei mal im Jahr einer Gruppe Mädchen (zwischen 14 und 16 Jahre) den BLB NRW vorzustellen und an Ingenieurberufe heranzuführen.



ANTalve 2016

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Bielefeld 2015/2016

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2015	Anzahl 2016
Teilnahme an Leitungsrunden	10	9
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	14	12
Gespräche mit Personalvertretungen	2	4
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	194	163
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	141	122
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	3	4
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	3	4
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	3	3
Beratungstermine	38	48
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	1	1
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	14	7



Aenne Robertz

Dipl.-Ing. Hochbau

- **Ausbildung:**
Studium der Architektur
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
Projektverantwortliche
Planen und Bauen
Bundesbau



Ulrike Möbinger

Dipl.-Ing.

- **Ausbildung:** Studium der Architektur, Zusatzstudium Immobilienwirtschaft
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Projektverantwortliche und stellv. Abteilungsleiterin Planen und Bauen 1, Verwaltungsvermögen



Katrin von Häfen

Dipl.-Ing.

- **Ausbildung:** Studium der Architektur, Referendariat
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte seit Juli 2016
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Abteilungsleiterin Bundesbau 2

3.3. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Bielefeld

Besonderheiten der Niederlassung Bielefeld

Entwicklung der Mitarbeiteranzahl in der Niederlassung Bielefeld			
Datum	Anzahl MA	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil
01.01.2015	155	69	44,5%
01.01.2016	174	82	47,1%
01.01.2017	174	84	48,3%

Frauen in Führungspositionen (NLL plus AL, ohne StAL)				
Datum	Anzahl MA	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil	
01.01.2015	10	4	40%	In der NL sind in acht Abteilungen vier Frauen als Abteilungsleiterinnen und zwei Frauen als stellvertretende Abteilungsleiterinnen eingesetzt. Als Niederlassungsleitungen sind zwei Männer eingesetzt.
01.01.2016	10	4	40%	In der NL sind in acht Abteilungen vier Frauen als Abteilungsleiterinnen und zwei Frauen als stellvertretende Abteilungsleiterinnen eingesetzt. Als Niederlassungsleitungen sind zwei Männer eingesetzt.
01.01.2017	9	4	44,4%	In der NL sind in acht Abteilungen vier Frauen als Abteilungsleiterinnen und zwei Frauen als stellvertretende Abteilungsleiterinnen eingesetzt. Als Niederlassungsleiter ist ein Mann eingesetzt.

„Gefühlte“ Besonderheiten

Der Niederlassungsleiter Herr Heinrich Micus wechselte im August 2016 in die Zentrale, sein Nachfolger wurde der stellvertretende Niederlassungsleiter Herr Rolf Holler. Zur Zeit ist die stellvertretende Niederlassungsleitung vakant, sie soll zum 01.02.2017 besetzt werden. Ebenso schied die HR-Businesspartnerin für Bielefeld aus, die aber nach einer Vakanz von sechs Monaten wieder besetzt wurde. Ein weiterer Wechsel fand im Bereich SCP mit der Zuständigkeit für Bielefeld im Sommer 2015 statt. Herr Meinolf Kröger wechselte seinen Zuständigkeitsbereich, Frau Ute Klemm-Terpoorten übernahm. In der NL Bielfeld hat es des Weiteren einen Wechsel bei der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gegeben. Frau Christiane Puhane schied zum 30.06.2017 aus, Frau Katrin von Häfen übernahm die Aufgabe.

Auf der Gesamt-BLB- Ebene schied Frau Elisabeth Wallrath als GSt B der Zentrale aus, was sich auf die Arbeit der GStB der NL auswirkt, da sich die Gesamt-GLST-Arbeit im BLB dadurch auf Wunsch der GF stark dezentralisiert. Viele GStB sind relativ neu im Amt, was zu einem Umbruch in der Arbeit führt. Ziele müssen neu festgelegt und Wege der Zusammenarbeit gefunden werden.

Tätigkeiten der GStB in 2015/2016

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit im Jahr 2015 war die Begleitung von 27 und in 2016 von 18 Stellenbesetzungsverfahren. Während des ganzen Jahres wurde an der Umsetzung der Maßnahmen des FFP gearbeitet. Die jährliche Info-Veranstaltung für neue MA findet regelmäßig statt, in der die GStB zu dem Verständnis, dem Sinn und der Notwendigkeit von Gleichstellung allgemein und speziell im BLB informiert. In der täglichen Arbeit der GStB nimmt die persönliche und individuelle Beratungstätigkeit ständig zu. Es mag an der Besonderheit liegen, dass in der NL Bielefeld besonders viele Stellenbesetzungen stattgefunden haben, oder an dem wachsenden Vertrauen, das uns als GStB entgegengebracht wird.

Dort, wo wir weiterhelfen können, stehen wir gerne mit Rat und Tat zur Seite. Weiterhin beinhaltet die Tätigkeit der GStB der NL Bielefeld die Teilnahme an den 2-wöchigen Leitungsrunden, wöchentliche Jour fixe mit der NLL, dem Personalsachbearbeiter und der HR Business Partnerin. Darüber hinaus: Zustimmung bzw. Stellungnahmen zu Anträgen auf Teilzeit, Teleheimarbeit, Vertragsänderungen, die Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen des Personalrats und die Teilnahme an jedem Personalauswahlverfahren in der NL.

Rückblick auf das Jahr 2015

Zwei Frauen schlossen das Aufstiegsverfahren m.D. – g.D. erfolgreich ab. Zum Girls Day, am 27.04.2015, waren zwölf Mädchen, bei uns zu Gast. Ziel an diesem Tag ist es, den Mädchen eine Vielzahl von Ausbildungs- und auch Studien- Berufen vorzustellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Wir wollen das Interesse der Mädchen für naturwissenschaftliche und technische Berufe wecken. Der GStB ist besonders wichtig, neben den klassischen Hochbauberufen, die Berufe TGA-Ingenieur und Elektro-Ingenieurwesen vorzustellen. Hier ist der Frauenanteil z.B. in der Niederlassung Bielefeld bei nur 8 % und 0 %. Während des ganzen Jahres wurde an der Umsetzung der Maßnahmen des FFP gearbeitet.

Am 05.11.2015 fand der Netzwerktag der Frauen im lichthof statt. Ein Slam wurde vorbereitet und vorgestellt, ebenso wurde an dem Workshop „Best practice – Erfolgsmodell Frau“ mitgearbeitet. Im Herbst wurde die stellv. GStB ausgeschrieben, beworben und besetzt. Nach einer Info-Veranstaltung mit NLL und GSt bewarb sich eine Frau, die sich zwar zu dem Zeitpunkt noch in Elternzeit befand, nach ihrer Rückkehr im Juli 2016 aber in die Arbeit einstieg und Christiane Puhan ablöste. Der AG Gesundheitsmanagement hat in 2015 regelmäßig getagt, und es wurden Ideen zu diesem Thema entwickelt und umgesetzt. Erstmals fand ein MEG mit der GStB und der NLL statt. Das war ein guter Termin, um die Zusammenarbeit zu reflektieren und neu auszurichten, Ziele und Erwartungen abzustimmen.



Christiane Puhan

Dipl. Ing.

■ **Ausbildung:**

Studium der Architektur

■ **Funktion:** Stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte
bis Juli 2016

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Teamleiterin Gebäude-
management für das
Verwaltungsvermögen

Rückblick auf das Jahr 2016

Zu Beginn des Jahres wurde ein neuer Frauenförderplan aufgestellt, insgesamt sieben Maßnahmen wurden zur Förderung von Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf vereinbart. U.a. wurde die Absicht vereinbart, dass Frauen Hospitationen durchführen, dass Jobsplitting als explizite Teilzeitausschreibung angestrebt werden soll, Unterstützung von Frauen im Aufstiegsprogramm g.D. – h.D. (Fach- und Führungskarriere), Frauen bei der Besetzung der nächsten freiwerdenden stellv. AL-Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, dass weibliche Beschäftigte bei der Höhergruppierung nach E13 und bei der Gewährung von Zulagen berücksichtigt werden und dass Führungskräfte an einem Seminar zum Thema „Vielfalt“ teilnehmen.

Am 03.11.2016 fand der Netzwerktag der Frauen im lighthouse statt. Die GStB nahmen an einem Seminar „Das Personalauswahlverfahren – Beobachtertraining“ teil, und bauten damit ihre Gleichstellungskompetenz in Bezug auf Personalauswahlverfahren aus. In Form von „Amtshilfe“ unterstützte die GStB der Niederlassung die NL Münster durch Teilnahme an einem Bewerbungsverfahren und den Auswahlverfahren.

Die Gleichstellung nahm an den Vorbereitungen und an dem Workshop zur Personalstrategie in der Zentrale teil, was Bestandsaufnahme, Erfahrungsberichte und Entwicklung von Strategien zu besonderen Schwerpunktthemen zur NL Bielefeld beinhaltete. Dieser Workshop förderte die Zusammenarbeit und das Vertrauen zwischen Gleichstellung und Niederlassungsleitung.

Viele Wechsel, Neuanfänge und Veränderungen im Besonderen im Jahr 2016 in personeller Hinsicht, haben die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Bielefeld betroffen und fordern eine Zeit der Einarbeitung und des Neustarts.



Frauennetzwerktag 2016 im lighthouse

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Bielefeld 2015/2016

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2015	Anzahl 2016
Teilnahme an Leitungsrunden	22	21
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung	42	35
Gespräche mit Personalvertretungen	4	4
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	137	146
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	27 Verfahren 13 Vorauswahltermine	18 Verfahren in der NL Bielefeld 1 Verfahren in der NL Münster
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	12	9
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	2	3
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	3	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	1	1
Beratungstermine	25	23
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	1	1
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	7	17



Parisima Tehrani

- **Ausbildung:**
Studium der Architektur
- **Funktion:**
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
Projektverantwortliche



Getrud Petersen

- **Ausbildung:** Rechtsanwalts- und Notariatsgehilfin
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
OM-Service-Team

3.4. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Dortmund

Besonderheiten der Niederlassung Dortmund

Struktur der Niederlassung

Das Portfolio der Niederlassung Dortmund umfasst ca. 400 Immobilien mit ca. 1,5 Mio. qm 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 nachgeordneten Dienststellen den Innenministeriums, des Finanzministerium und des Justizministeriums in den oben genannten Stadtgebieten.

Nach der Zusammenlegung der NL-Dortmund und NL-Soest ab 01.01.2015 hat das Portfolio der Niederlassung Dortmund sich um folgende Flächen erweitert:

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, Hamm und Lippstadt. Die JVA Werl mit ihren sehr hohen Sicherheitsanforderungen, sowie der abgetrennte Bereich der Sicherheitsverwahrung, 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.

Wie viele Frauen in Führungspositionen

Ab 2015 sind auf Grund der Zusammenlegung insgesamt zwölf Abteilungen + Stabstellen gegründet. Die neuen Abteilungen in der Niederlassung Dortmund sind in 2015 mit vier Abteilungsleiterinnen und acht Abteilungsleitern besetzt.

In 2016 ist eine Abteilungsleiterin in Ruhestand gegangen und wurde von einer männlichen Person ersetzt. Die stellvertretende Abteilungsleitung in den Abteilungen OM Hochschule und PB4 sowie die Teamleitungen im Einkauf und OM-Service-Team sind auch mit Frauen besetzt.

Statistische Besonderheiten

Beschäftigte in der NL Dortmund 2016 (einschl. Dienstleister und Azubis)				
Geschlecht der Beschäftigten	Gesamtzahl Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Anzahl der Azubis	Teleheimarbeitsplätze
MA gesamt	328	52	19	90
Frauen	144	50	9	44
Männer	184	2	10	46

Gefühlte Besonderheiten

Besetzung von PV-Stellen 2016				
Geschlecht der Beschäftigten	Neueinstellungen	Teilzeitbeschäftigte	Azubis	PV-Stellen
Gesamt	26	49	19	54
Frauen	9	48	9	15
Männer	17	1	10	39

Im Jahr 2016 wurden in der Niederlassung Dortmund von 54 PV-Stellen, 15 PV-Stellen mit Frauen besetzt. Sechs Teilzeitbeschäftigte haben unbefristete Teilzeit-Arbeitsverträge. Zur Zeit hat nur eine Frau den Antrag auf Vollzeit gestellt

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Dortmund 2015/2016

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2015	Anzahl 2016
Teilnahme an Leitungsrunden	47	30
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung, GF, GBL, SCP	57	16
Gespräche mit Personalvertretungen	5	50
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	395	295
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	43	552
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	50	38
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	3	4
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	1	2
Beratungstermine	30	78
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	-	-
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	5	23



Elke Hackland

- **Ausbildung:** Ausbildung zur Bauzeichnerin Studium der Architektur
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Sachbearbeitung, Objektmanagement, Verwaltungsvermögen



Sandra Ostermann

- **Ausbildung:** Studium der Architektur und des Städtebaus
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Sachbearbeitung, Objekt- und Assetmanagement Hochschulvermögen

3.5. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Duisburg

Besonderheiten der Niederlassung Duisburg

Struktur der Niederlassung

Die Duisburger Niederlassung des BLB NRW ist für alle Liegenschaften des Landes im Bereich der kreisfreien Städte Duisburg, Essen, Mülheim, Oberhausen, Krefeld, Mönchengladbach sowie für die Kreise Viersen, Wesel und Kleve verantwortlich. Neben den Liegenschaften der Hochschulen und der Landesverwaltungen gehören dazu auch die zivilen und militärischen Liegenschaften des Bundes, der ausländischen Streitkräfte, sowie einige Sonderliegenschaften wie Patronate und Forensische Kliniken. Die Mietfläche ist in 2015 erneut gestiegen. Ebenso in 2016 mit der Fertigstellung der Fachhochschule Mülheim. Trotz der erneuten Steigerung der Mietfläche ist die Anzahl der Mitarbeiter/innen in 2015 nur geringfügig auf 211 gestiegen. Im Jahr 2016 noch einmal um 27 auf insgesamt 238 Mitarbeiter/innen. Ende 2015 betrug der Frauenanteil in der NL Duisburg 52 % und ist Ende 2016 noch einmal leicht auf knapp 53 % angestiegen.

Frauen in Führungspositionen

Von zehn Abteilungen sind sechs mit Abteilungsleiterinnen und fünf mit Vertreterinnen besetzt. Aktuell werden drei von elf Teamleitungen (zehn in GM, eine im OMST) von Frauen wahrgenommen. Davon zwei Stellen in Teilzeit. Das Aufstiegsprogramm vom mittleren zum gehobenen Dienst haben eine Kollegin (BB) und ein Kollege (GM) erfolgreich abgeschlossen.

Statistische Besonderheiten

Die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze ist in Duisburg weiterhin sehr hoch. Im Jahr 2015 ist die Anzahl um fünf Plätze auf insgesamt 79 Teilnehmern/innen gestiegen. Der Frauenanteil beträgt bei den Teleheimarbeitsplätzen 66 %. 2015 waren von insgesamt 20 Neueinstellungen zwölf weiblich. In 2016 wurden 29 Einstellungen vorgenommen, davon 18 Frauen.

Besonderheiten der Niederlassung Duisburg 2015			
Geschlecht der Beschäftigten	Neueinstellungen 2015	Neueinstellungen 2016	Teleheimarbeitsplätze 2015
MA gesamt	20	29	79
Frauen	12	18	52
Männer	8	11	27

„Gefühlte“ Besonderheiten

Zum 01.01.2016 wurde die auf 43 Personen angewachsene Abteilung GM geteilt. Erfreulich ist, dass für die neue Abteilung GM sowohl eine Abteilungsleiterin, als auch eine Stellvertreterin gewonnen werden konnte. In 2015 stellte die zum Teil extrem

lange Nichtbesetzung von Abteilungsleitungsstellen eine große Herausforderung für die Niederlassung dar. In der Abteilung PB 2 wurde die vakante Leitung erst nach 1 ½ Jahren besetzt. Für einen Zeitraum von ca. sechs Monaten waren in Duisburg insgesamt drei Abteilungen gleichzeitig ohne Abteilungsleitung. Dennoch hat Duisburg bis Ende 2015 die größte Flüchtlingsunterkunft in NRW für die Unterbringung von 2500 Flüchtlingen fertiggestellt und arbeitet aktuell, neben allen anderen Aufgaben, an der Herstellung der Flüchtlingsunterkunft in Mönchengladbach für weitere 2000 Flüchtlinge.

Trotz allem darf nicht vergessen werden, dass gemäß der Mitarbeiterbefragung das Thema Gesundheit für viele Kollegen und Kolleginnen eine große Priorität darstellt. Ein wesentlicher Auslöser für den hohen Krankenstand der Niederlassung ist die hohe Arbeitsmenge und Verdichtung, die der Einzelne nicht beeinflussen kann.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Duisburg 2015/2016

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2015	Anzahl 2016
Teilnahme an Leitungsrunden	0	0
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung, GF, GBL, SCP	9	9
Gespräche mit Personalvertretungen	3	1
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	220	152
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	92	67
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	47	50
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	0	0
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	1	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	1	1
Beratungstermine	39	25
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	1	1
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	4	5



Gabriele Croes

Dipl. Ing. Architektin

- **Ausbildung:** Ausbildung zur technischen Zeichnerin; Studium der Architektur
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Projektverantwortliche PB



Carolina Gerbsch

Dipl. Ing. Architektin,

M. Sc. REM&CPM

- **Ausbildung:** Studium der Architektur; Studium Real Estate Management & Construction Project Management; Ausbildung zur Mediatorin
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Teamleitung Gebäudemanagement

3.6. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Düsseldorf

Besonderheiten der Niederlassung Düsseldorf

Struktur der Niederlassung

In 145 Wirtschaftseinheiten fanden in 2015 / 2016 in der NL Düsseldorf insgesamt 1035 Projekte statt, die von 210 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon 106 weibliche Beschäftigte, bewältigt wurden. Die Mietfläche hat sich durch Neubauten (z.B. HSD, ehem. FH Düsseldorf, Ersatzneubau Eichamt Düsseldorf, BUW Ersatzneubau HC, HHU-Modernisierung Hörsäle) von 2015 auf 2016 um 80.950m² erhöht.

Frauen in Führungspositionen

Die Niederlassungsleitung ist mit einer Frau als Niederlassungsleiterin und einem Mann als Stellvertreter besetzt. Von neun Abteilungen sind sechs mit Abteilungsleiterinnen und zwei mit Vertreterinnen besetzt. Von neun Teamleitungen in GM bzw. eine in OM / ST, werden vier von Frauen wahrgenommen.

Statistische Besonderheiten

Die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze hat sich in 2016 auf insgesamt 60 (29% der Beschäftigten) erhöht. Der Frauenanteil der Mitarbeiter, die Teleheimarbeit nutzen, beträgt 62%. Der Anteil von Teilzeitanträgen von Männern ist dagegen von 2015 mit 26%, in 2016 auf 15% gesunken. Von insgesamt 17 Neueinstellungen in 2015 sind acht weiblich (47%) und neun männlich (53%), Abgänge waren in dem Jahr 14 Personen (drei Frauen / elf Männer). Von insgesamt 19 Neueinstellungen in 2016 sind 13 weiblich (68%) und sechs männlich (32%), Abgänge waren zwölf Beschäftigte (fünf Frauen sieben Männer). In 2015 / 2016 wurde das Turbo-Führungskarrierenprogramm durchgeführt. Dieses hat ein männlicher Kollege aus der Niederlassung Düsseldorf erfolgreich abgeschlossen. Das Aufstiegsverfahren vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst, haben 2016 zwei Kolleginnen erfolgreich abgeschlossen.

Besonderheiten

Das Team der Gleichstellung hat zum Oktober 2015 gewechselt. Mit dem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten 2014 konnte die Position nicht wieder neu besetzt werden. Daraufhin hat Frau Carolina Gerbsch als Stellvertreterin die Hauptaufgabe übernommen, Frau Carola Sojak als ehemalige Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe als Vertreterin kommissarisch bis zur Neubesetzung.

Seit Oktober 2015 ist die Position mit Gabriele Croes als Gleichstellungsbeauftragte, sowie mit Carolina Gerbsch und Annette Hillebrand als Stellvertreterinnen neu besetzt.

Tendenz Frauen in den Bewerbungsverfahren

Der Anteil der Frauen bei den eingehenden Bewerbungen ist mit 25% zwar sehr gering, die persönliche und fachliche Qualifikation ist jedoch gegenüber den männlichen Bewerbern tendenziell höher. Diese setzen sich mit ca. 50% der Eingeladenen zu Vorstellungsgesprächen deutlich durch. Bestätigt wird dies in den Gesprächen und Fallübungen, in 2016 waren 68% der Neueinstellungen weiblich.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Düsseldorf 2015/2016

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2015	Anzahl 2016
Teilnahme an Leitungsrunden	1 × im Monat	1 × pro Monat 2016 – 11 Termine
Jour Fixe mit der Niederlassungsleitung, GF, GBL, SCP	1 × pro Woche ab Mai	1 × pro Woche 2016 – ca.50 Termine
Gespräche mit Personalvertretungen	keine	Teilnahme an Vierteljahresgesprächen: wurde in der NL D bisher vom ÖPR nicht zugestimmt.
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	158 Vorlagen	169 Vorlagen
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	ca. 72 Bewerbungsgespräche	ca. 70 Vorstellungsgespräche
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	3 Termine	19 Termine
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	2 Teilnahmen	GF-Bereisung in der NL: eine Teilnahme; Round-Table Zentrale: 3 Termine
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	1 Teilnahme, 5 interne Termine	Jahrestagung GStB; 23 interne Abstimmungstermine
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	Girls Day	2 Veranstaltungen: Girls-Day, Vorträge Familienservice
Beratungstermine	2 Termine	0
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	keine	2 Seminare (GStB der NL Düsseldorf, gesamte Teilnahme)
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	2 Termine	6 Termine



Annette Hillebrand

Dipl. Ing. Architektin

■ **Ausbildung:**

Studium der Architektur

■ **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Teamleitung

Gebäudemanagement



Juliane Ritter

Dipl. Ing. Hochbau

- **Ausbildung:**
Studium der Architektur
- **Funktion:**
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
Planen und Bauen Bundesbau militärisch



Caroline Fuchs

Dipl. Ing. (FH) Architektur

- **Ausbildung:** Ausbildung zur Tischlerin; Studium Architektur
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
Planen und Bauen Bundesbau Zivil (BB1)

3.7. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Köln

Besonderheiten der Niederlassung Köln

Struktur der Niederlassung Köln

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 302 Beschäftigten sind für rund 1,6 Mio.m² Mietfläche verantwortlich. Derzeit bildet die Niederlassung Köln sieben junge Menschen teils in herkömmlichen Ausbildungsberufen und teils in dualen oder praxisintegrierten Studiengängen aus.

Wie viele Frauen in Führungspositionen

In der Niederlassung Köln werden die Führungspositionen von 14 Personen besetzt. Die Funktion der Abteilungsleitung üben sechs Männer und acht Frauen aus.

Statistische Besonderheiten

In der NL Köln nutzen 92 Beschäftigte einen Teleheimarbeitsplatz, davon 42 Frauen und 50 Männer. Stand Januar 2017 beschäftigt die NL Köln 46 Frauen und 21 Männer im mittleren Dienst, 82 Frauen und 128 Männer im gehobenen Dienst und acht Frauen und zehn Männer im höheren Dienst.

Besonderheiten der Niederlassung Köln im Januar 2016

Geschlecht	Teleheimarbeitsplatz	Anzahl der MA im mittleren Dienst	Anzahl der MA im gehobenen Dienst	Anzahl der MA im höheren Dienst
MA gesamt	92	67	210	18
Frauen	42	46	82	8
Männer	50	21	128	10

„Gefühlte“ Besonderheiten

- Die **Möglichkeit zur Hospitation** in der Zentrale haben drei Frauen und ein Mann wahrgenommen
- Durch die Gleichstellung wurden zwei **Vorträge und Infoveranstaltungen** organisiert:
 - Selbstbehauptung in bedrohlichen Situationen (12.05.2016);
 - Hospitation – Vorstellung des Themas und Erfahrungsberichte von Ehemaligen (30.11.16)
- Das Gleichstellungsteam lud anlässlich des **Weltfrauentags** am 08.03. alle weiblichen Beschäftigten der Niederlassung Köln zum Empfang ein
- Im Jahr 2015 wurden **fünf Frauen und fünf Männer höhergruppiert**
- Im Jahr 2016 wurden **zehn Frauen und 4 Männer höhergruppiert**

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Köln 2015/2016

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2015	Anzahl 2016
Teilnahme an Leitungsrunden	28	36
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung, GF, GBL, SCP	10	12
Gespräche mit Personalvertretungen	4	4
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	235	366
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	23	104
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	52	23
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	2	3
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	3	3
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	1	1
Beratungstermine	42	6
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	1	5
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	7	8
Dienstjubiläen	na	3
Von GLSTB organisierte INTERNE Veranstaltungen/Seminare (z.B. Weltfrauentag)	na	3



Tina Richmann

Bachelor of Arts (B.A.)

- **Ausbildung:** Ausbildung zur Immobilienkauffrau; Studium Bachelor of Arts Business Administration
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Objektmanagement Hochschule



Nicola Funke

- **Ausbildung:**
Studium Bauingenieurwesen
- **Funktion:**
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
Projektverantwortliche in der Abteilung BB1



Antje Nitschke

- **Ausbildung:**
Studium der Architektur
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
Objektmanagerin Hochschulvermögen

3.8. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Münster

Besonderheiten der Niederlassung Münster

Frauen in Führungspositionen

Die Personalstärke in der Niederlassungsleitung, Abteilungsleitung (ohne stellv.) beträgt elf Personen. Die Frauenquote in Führungspositionen (AL/NLL) beträgt in der NL Münster bis Ende 2016 immer noch 0%. Das Jahr 2017 bringt jedoch positive Veränderungen. Die neu geschaffene zweite GM-Abteilung in der NL konnte mit einer weiblichen Führungskraft besetzt werden. Mit Blick in die Zukunft kann also an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Personalstärke ab 2017 von elf auf zwölf Personen erhöht wurde und die Frauenquote auf 8% steigt.

Um den formulierten Forderungen aus dem Frauenförderplan und des LLG gerecht zu werden, werden die Gleichstellungsbeauftragten und die NLL der NL Münster weitere Maßnahmen ergreifen, um freiwerdende Abteilungsleitungsstellen mit Frauen zu besetzen. Eine Unterstützung ggf. mit der Inanspruchnahme von Headhunting durch die BLB NRW Zentrale wäre wünschenswert, da hier die Einstellungen der Führungskräfte vorgenommen werden. Ganz aktuell ist außerdem die Stelle der stellvertretenden NLL in Münster vakant. Wir wünschen uns aussagekräftige Bewerbungen von Frauen und somit die Möglichkeit auf eine stellvertretende Niederlassungsleiterin.

Statistische Besonderheiten

Wir haben es bereits im letzten Bericht erwähnt und zwar die hohe Anzahl der Beamtinnen und Beamten in der NL Münster. Die Beförderungsregelungen und Regelungen zu Karriereprogrammen stellen für die einzelnen Kolleginnen und Kollegen eine so hohe Karrierehürde dar, dass wir diesen Sachverhalt auch in diesem Bericht nochmals erwähnen möchten. Ein Überdenken und Überarbeiten z.B. der Zugangsvoraussetzungen zum Karriereprogramm in Zusammenarbeit mit der BLB NRW Zentrale könnte erfolgsversprechend sein. Die gelebte PV-Strategie in der NL Münster unterscheidet sich häufig von anderen Niederlassungen. Pro PB-Abteilung sind ca. 3 – 4 PVs eingesetzt. Bei vakanten PV-Stellen erfolgt eine niederlassungsinterne Ausschreibung. Die Funktion der / des PV stellt somit einen interessanten Karrieresprung da. Jedes Bauprojekt wird ausschließlich durch eine / einen federführende / n PV begleitet.

„Gefühlte“ Besonderheiten

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 gemeinsame Projekt vor und erzählen über Ihre Zusammenarbeit. Die Veranstaltung fördert den Zusammenhalt und die Kommunikation untereinander. Das Fazit kann nur lauten: Es läuft sehr gut! Im Juni 2016 haben auch in der NL Münster die Gesichter der Gleichstellungsbeauftragten gewechselt.

An dieser Stelle nochmal einen ganz herzlichen Dank an Michaele und Ruth für die jahrelange super Arbeit im Rahmen der Gleichstellung und Eure Hilfe und Unterstützung.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Münster 2015/2016

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2015	Anzahl 2016
Teilnahme an Leitungsrunden	20	19
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung	32	45
Gespräche mit Personalvertretungen	4	5
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	153	128
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	42	48
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SC P, Workshops)	12	10
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	2	2
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day)	1	1
Beratungstermine	82	53
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	0	2
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Netzwerktagung)	12	11



Michaela Lerche-Lohaus

- **Ausbildung:** Studium der Versorgungstechnik
- **Funktion:** ehemalige Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** HR Business Partnerin (Z) seit 06/2016 (bis 06/2016 stellvertretende Abteilungsleiterin und Projektverantwortliche in der Abteilung BB1)



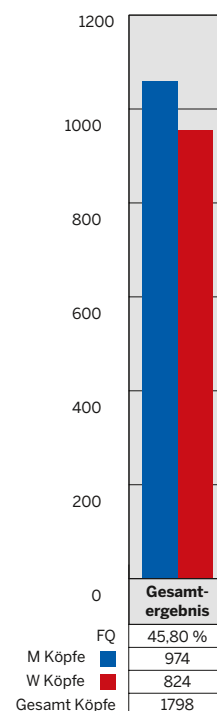
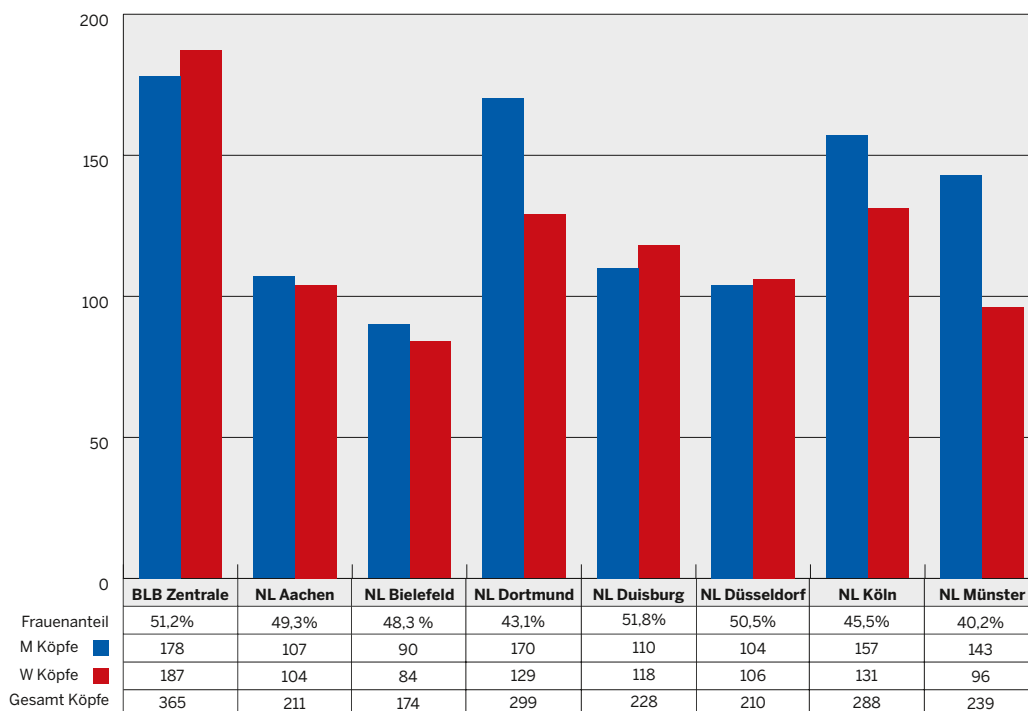
Ruth Dröger

- **Ausbildung:** Bürokauffrau, Studium der Betriebswirtschaft
- **Funktion:** ehemalige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Assetmanagerin

4. Datenreport

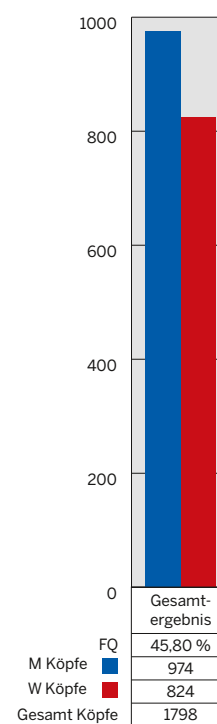
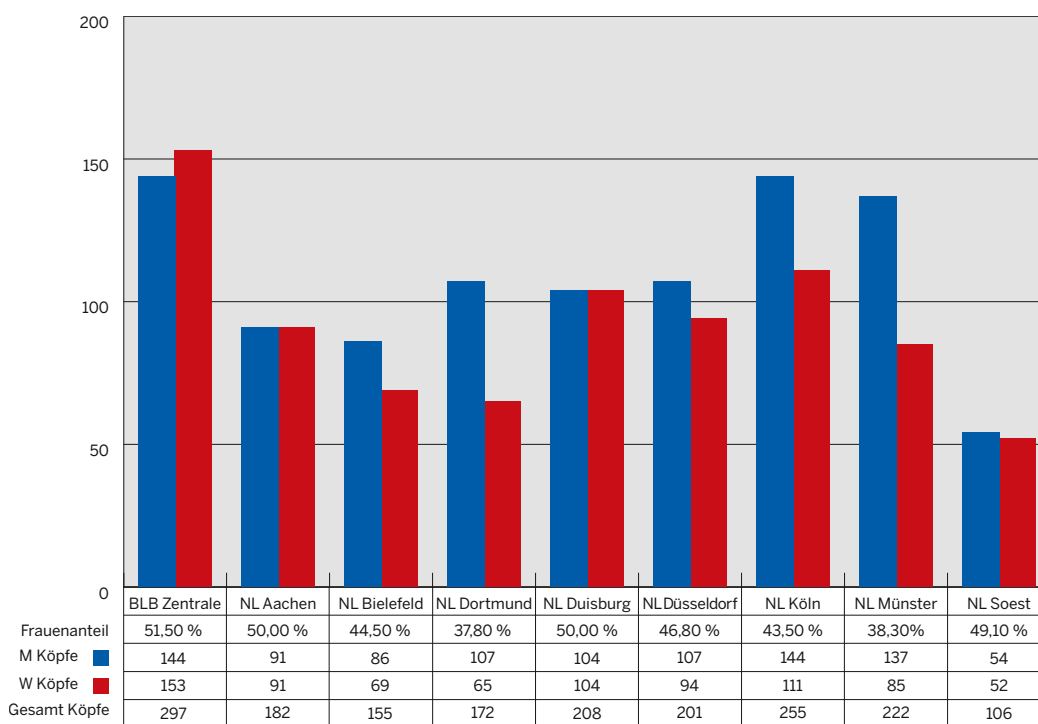
4.1. Anteil der Frauen und Männer insgesamt

Frauenquote im BLB NRW (BLB Gesamt)



Stand 31.12.2016

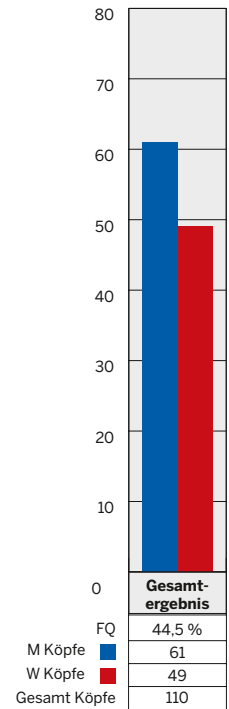
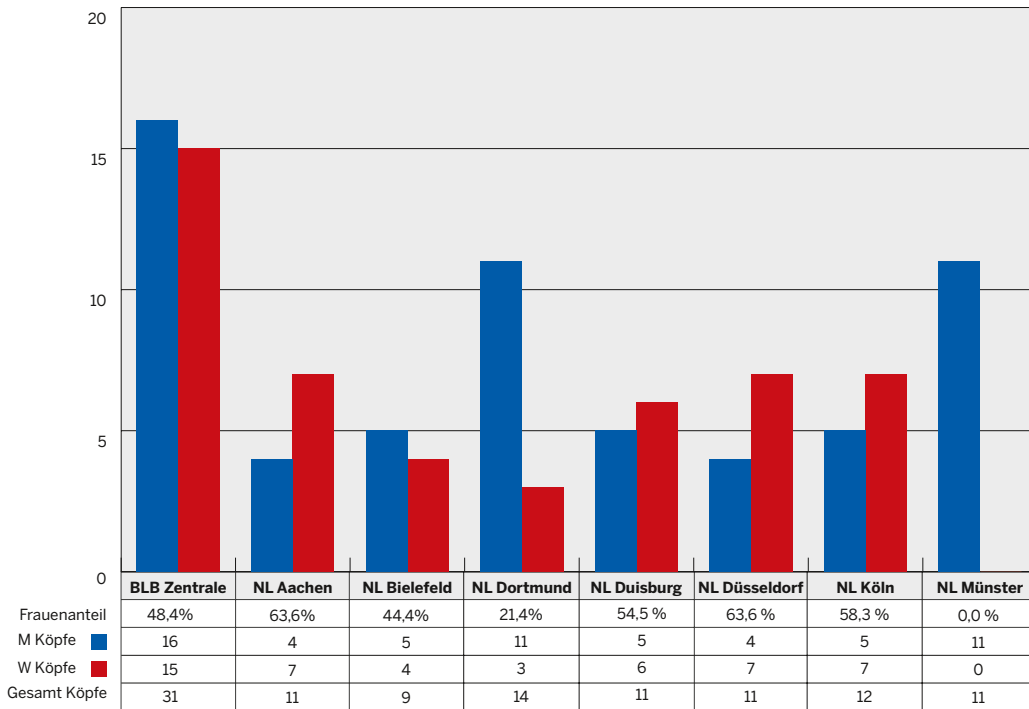
Frauenquote im BLB NRW (BLB Gesamt)



Stand 31.12.2014

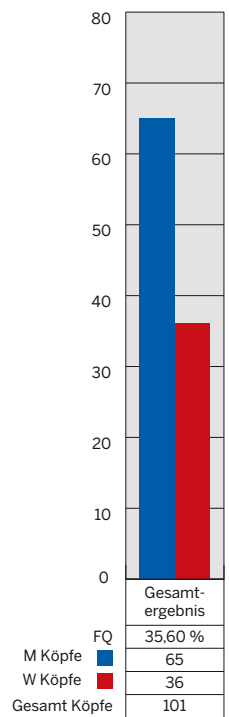
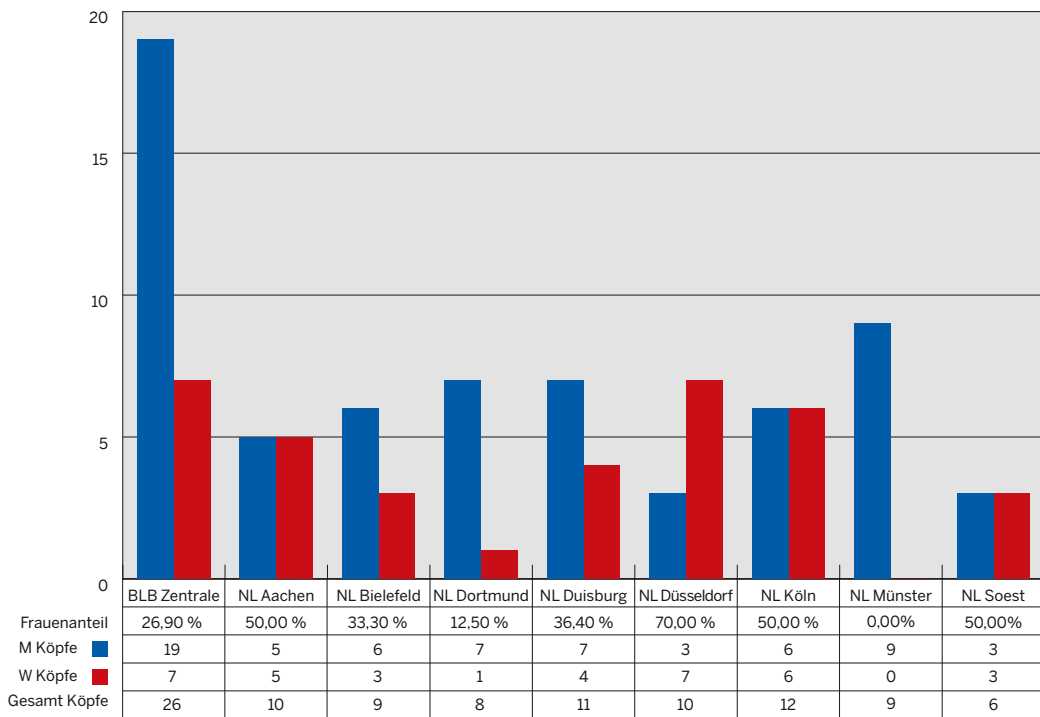
4.2. Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte

Anteil der Führungskräfte



Stand 31.12.2016

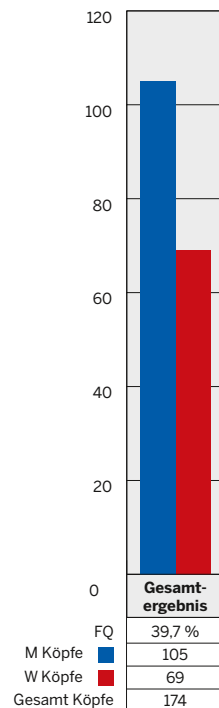
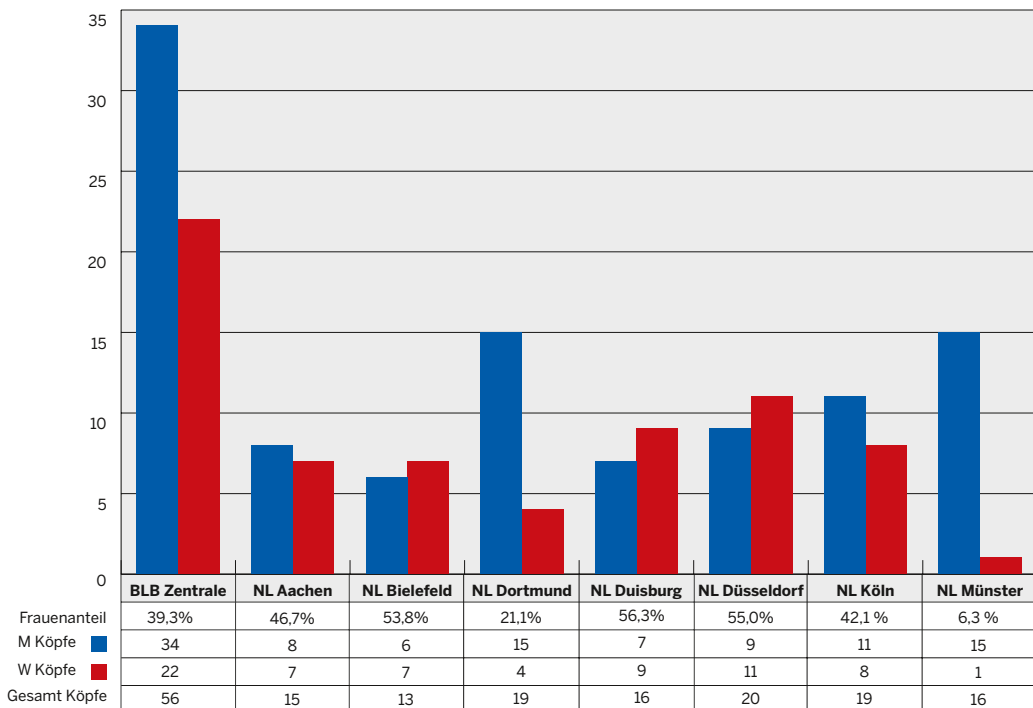
Anteil der Führungskräfte



Stand 31.12.2014

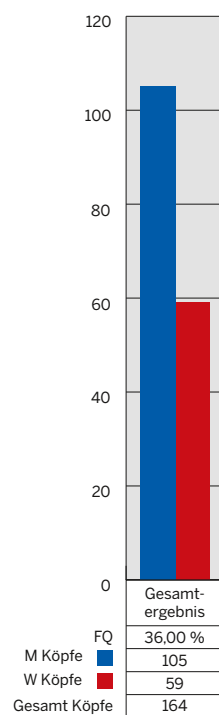
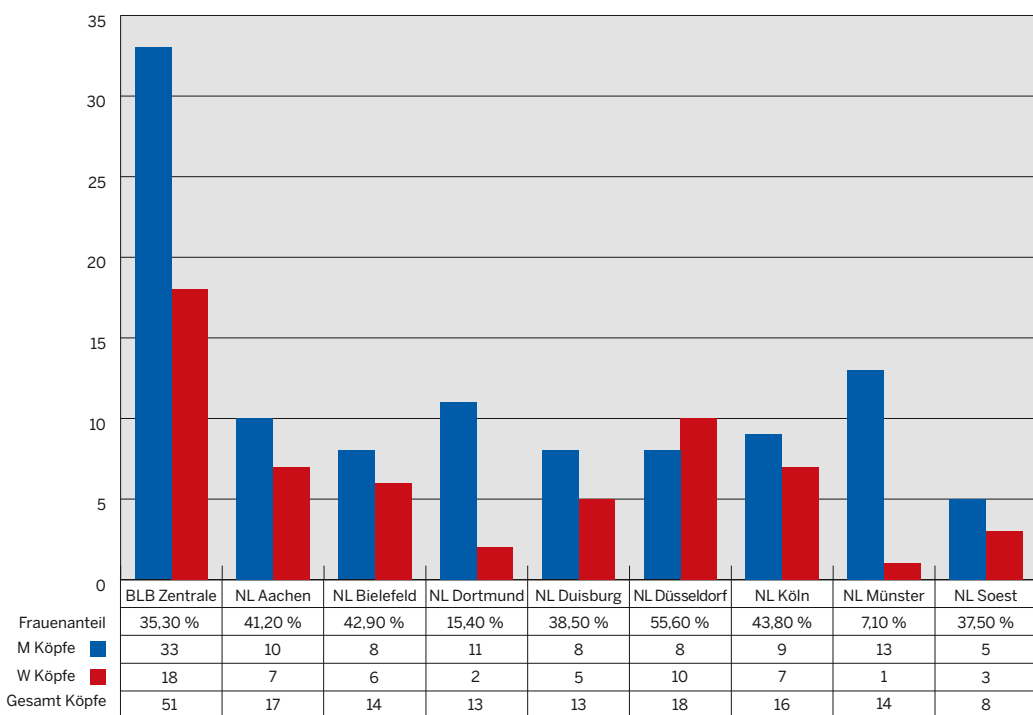
4.3. Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst

Frauenquote im BLB NRW (Höherer Dienst)



Stand 31.12.2016

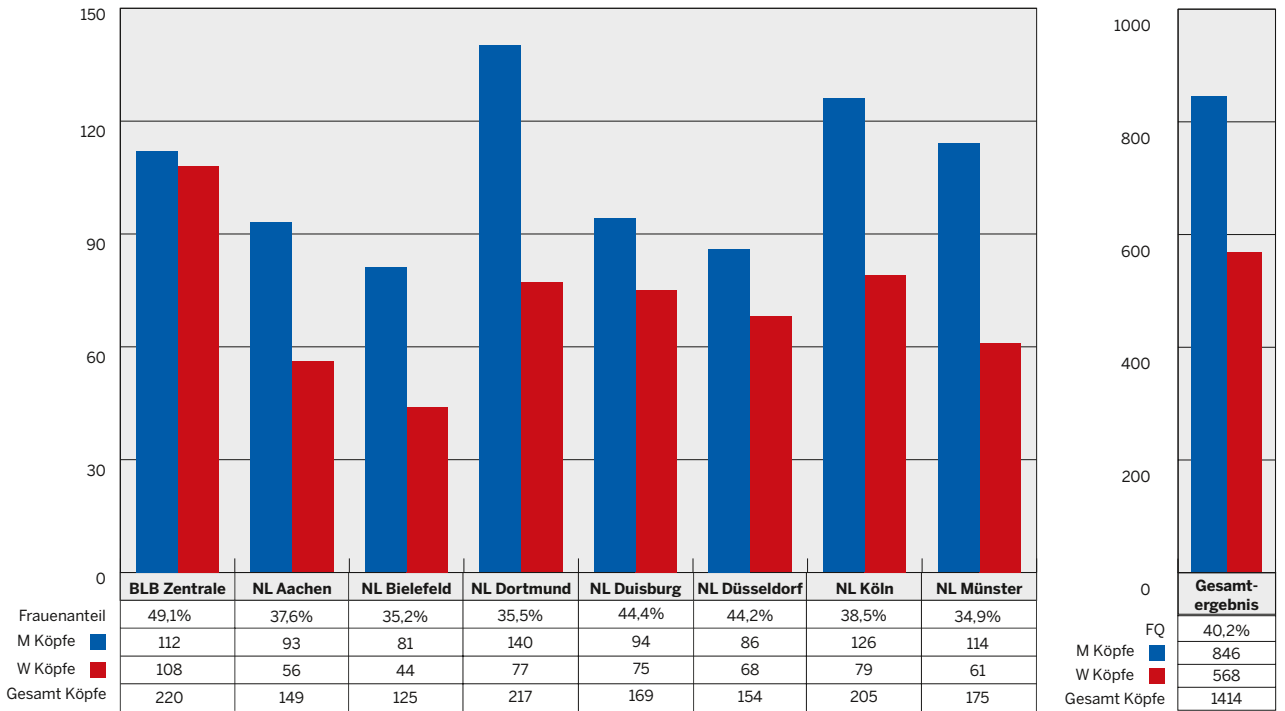
Frauenquote im BLB NRW (Höherer Dienst)



Stand 31.12.2014

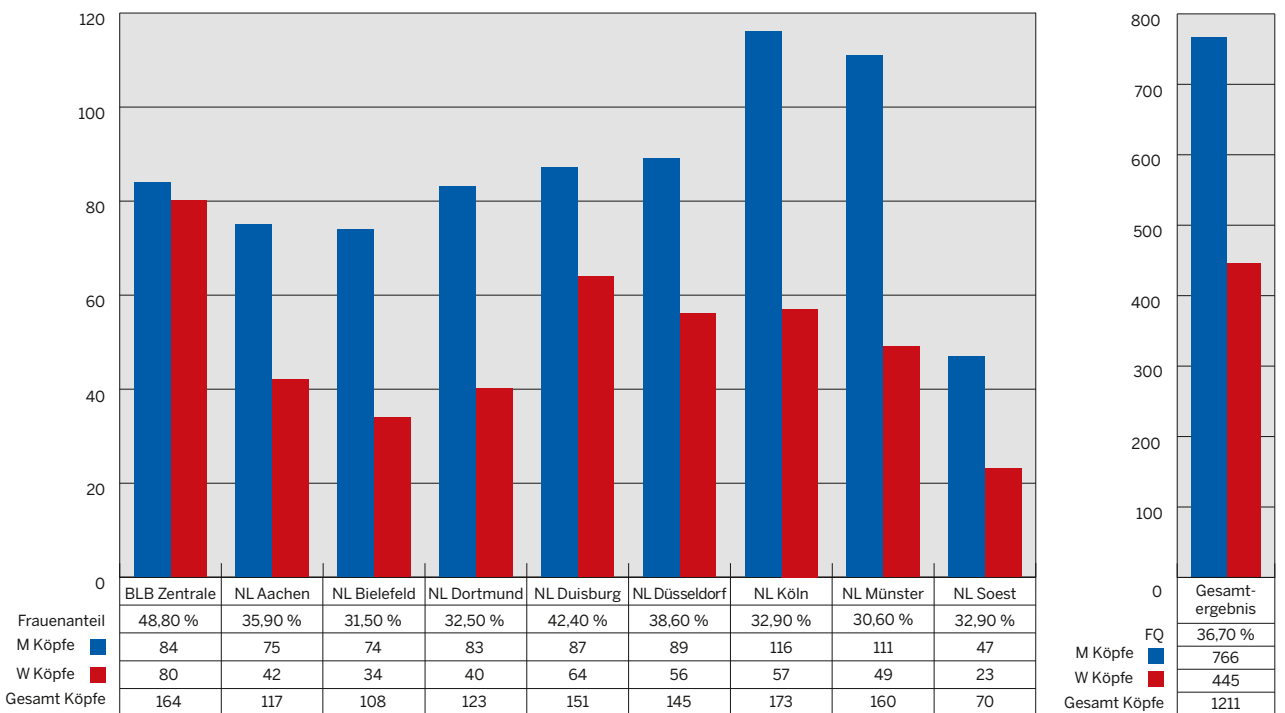
4.4. Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst

Frauenquote im BLB NRW (Gehobener Dienst)



Stand 31.12.2016

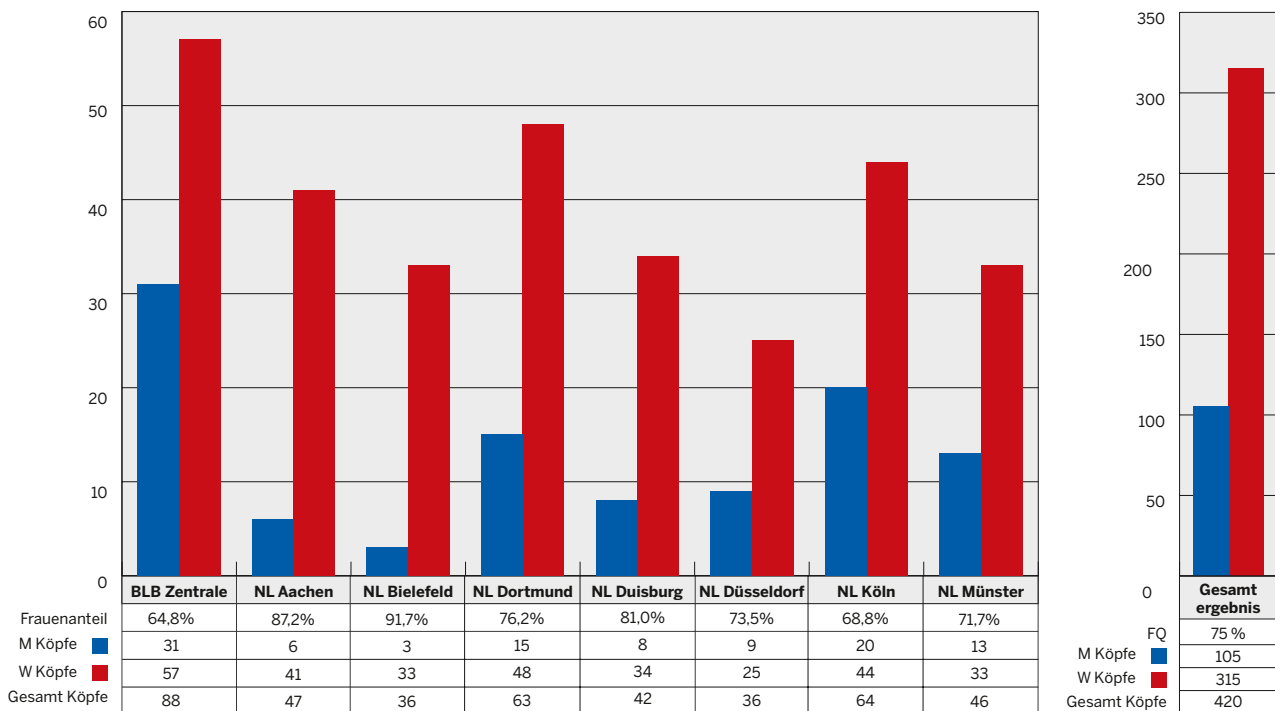
Frauenquote im BLB NRW (Gehobener Dienst)



Stand 31.12.2014

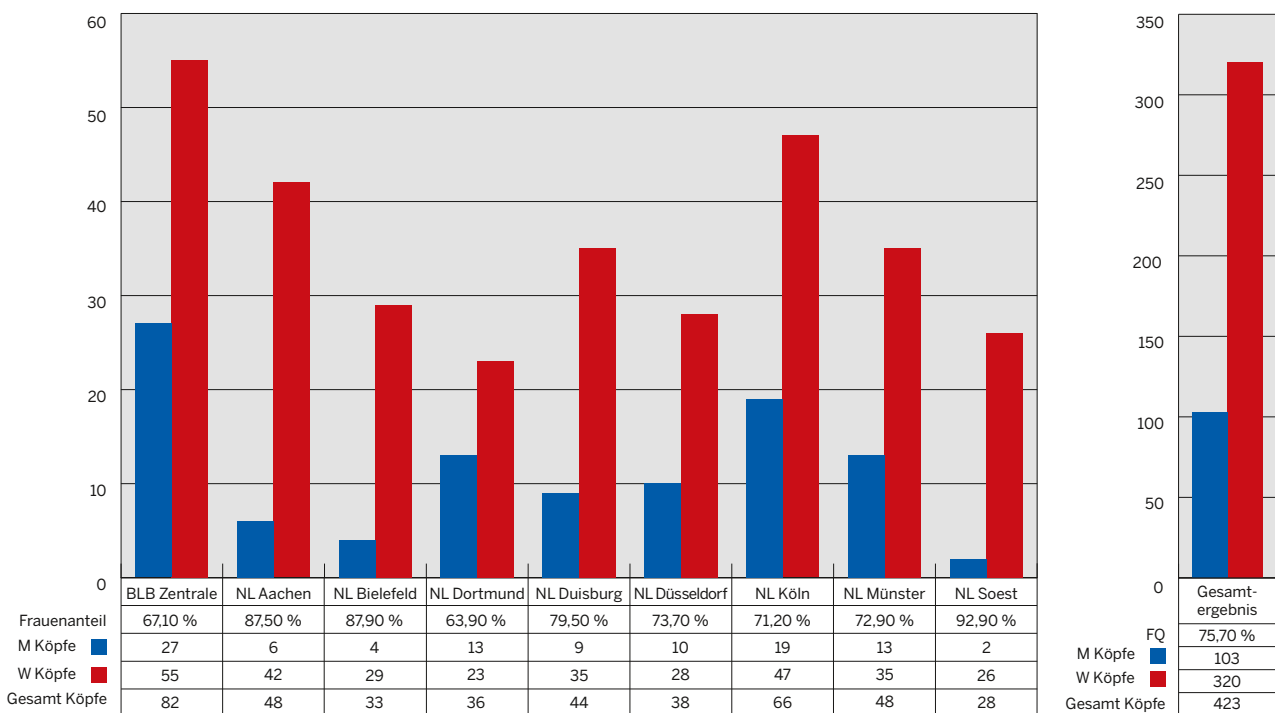
4.5. Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst

Frauenquote im BLB NRW (Mittlerer Dienst)



Stand 31.12.2016

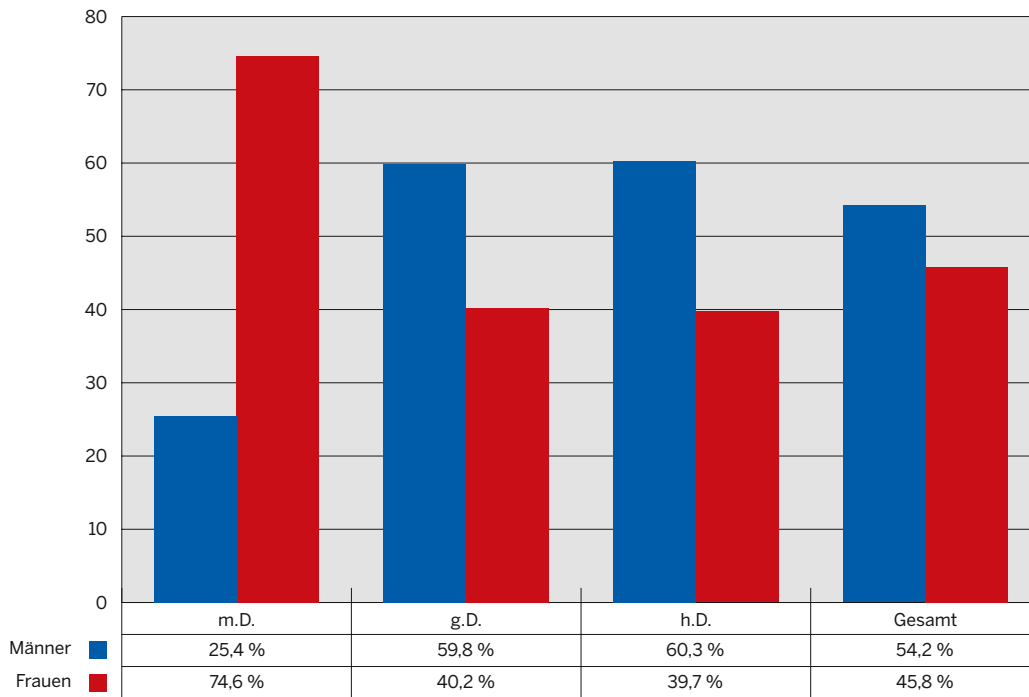
Frauenquote im BLB NRW (Mittlerer Dienst)



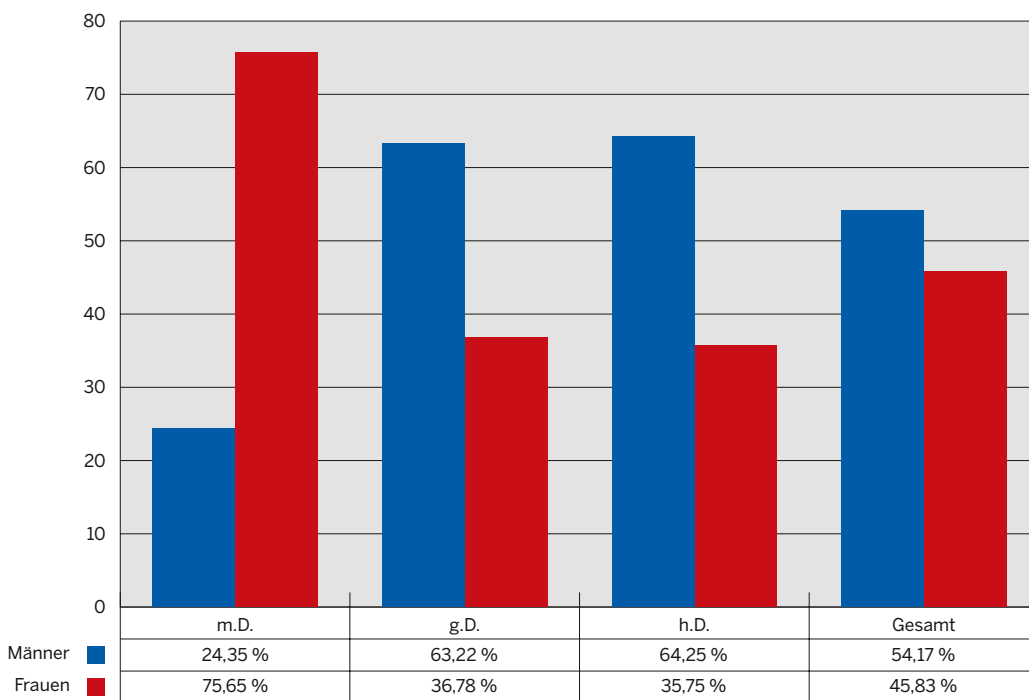
Stand 31.12.2014

4.6. Laufbahngruppen

Gesamtverteilung Laufbahngruppen 2016

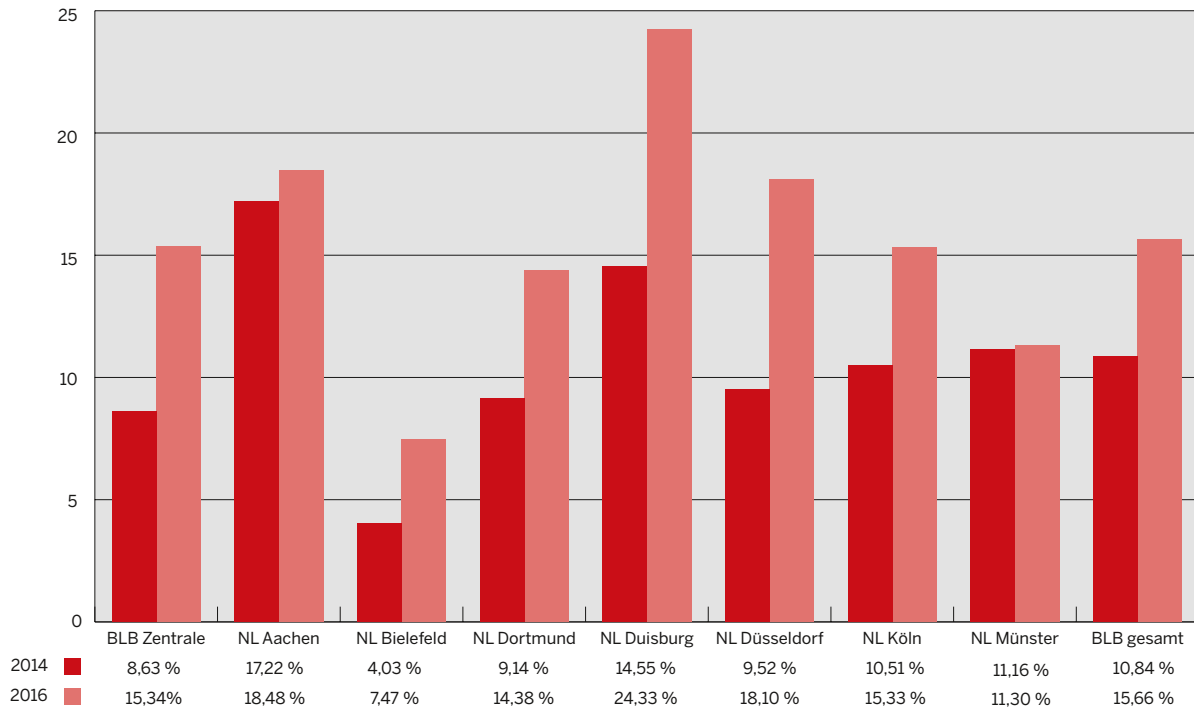


Gesamtverteilung Laufbahngruppen 2014

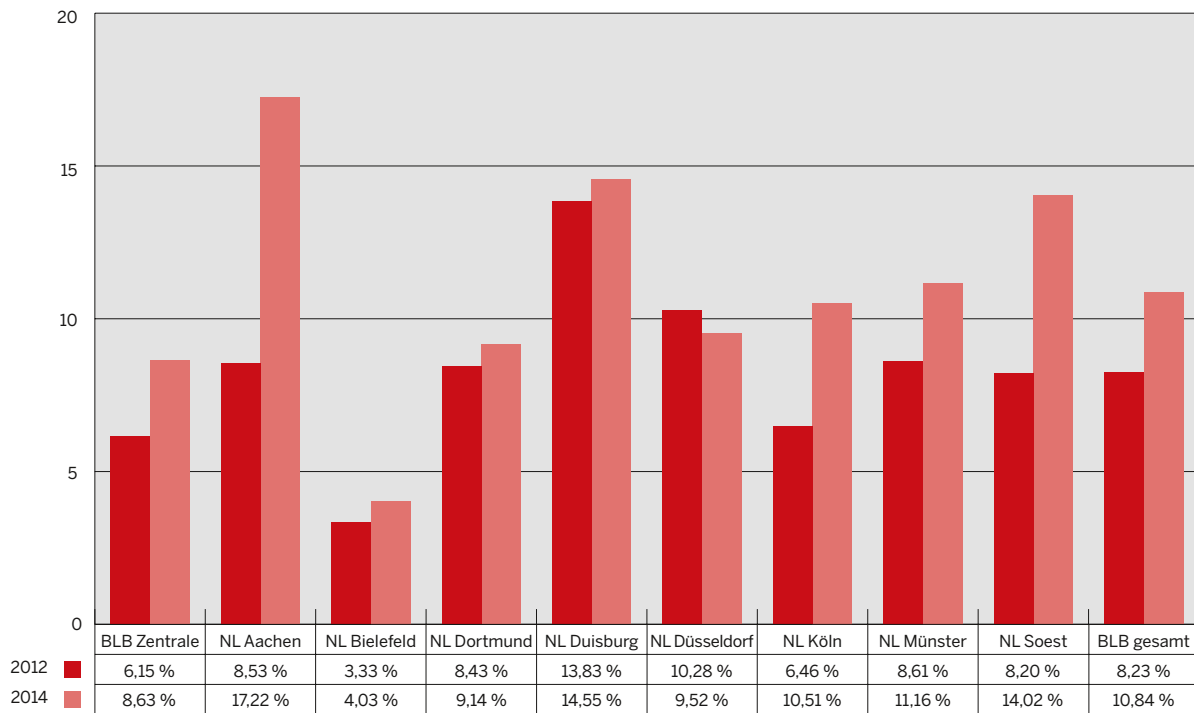


4.7. Teleheimarbeit der Frauen im Vergleich

Teleheimarbeit Frauen im Vergleich 2014 und 2016

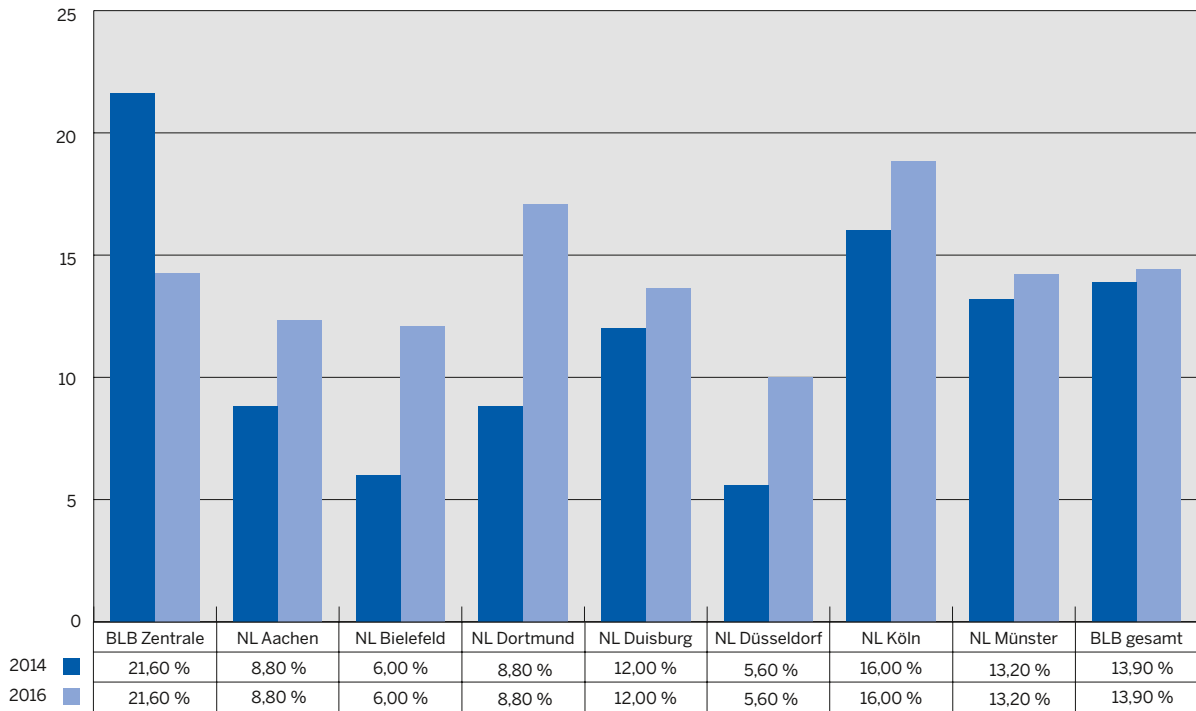


Teleheimarbeit Frauen im Vergleich 2012 und 2014

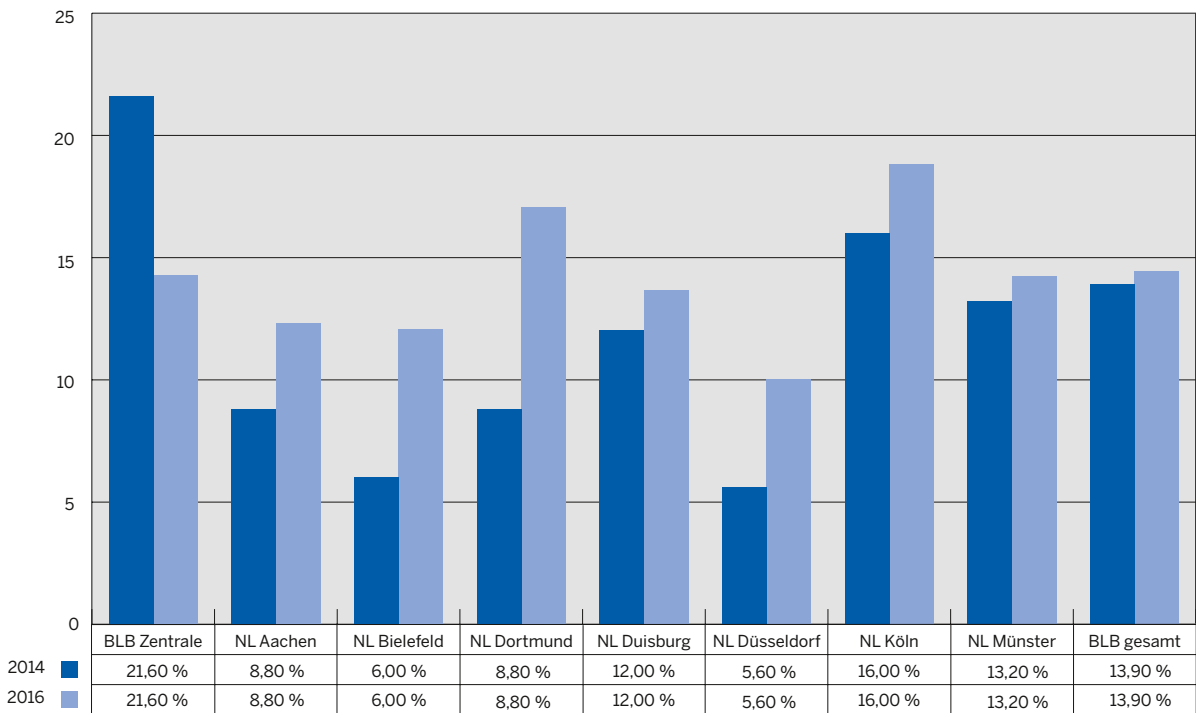


4.8. Teleheimarbeit der Männer im Vergleich

Teleheimarbeit Männer im Vergleich 2014 und 2016

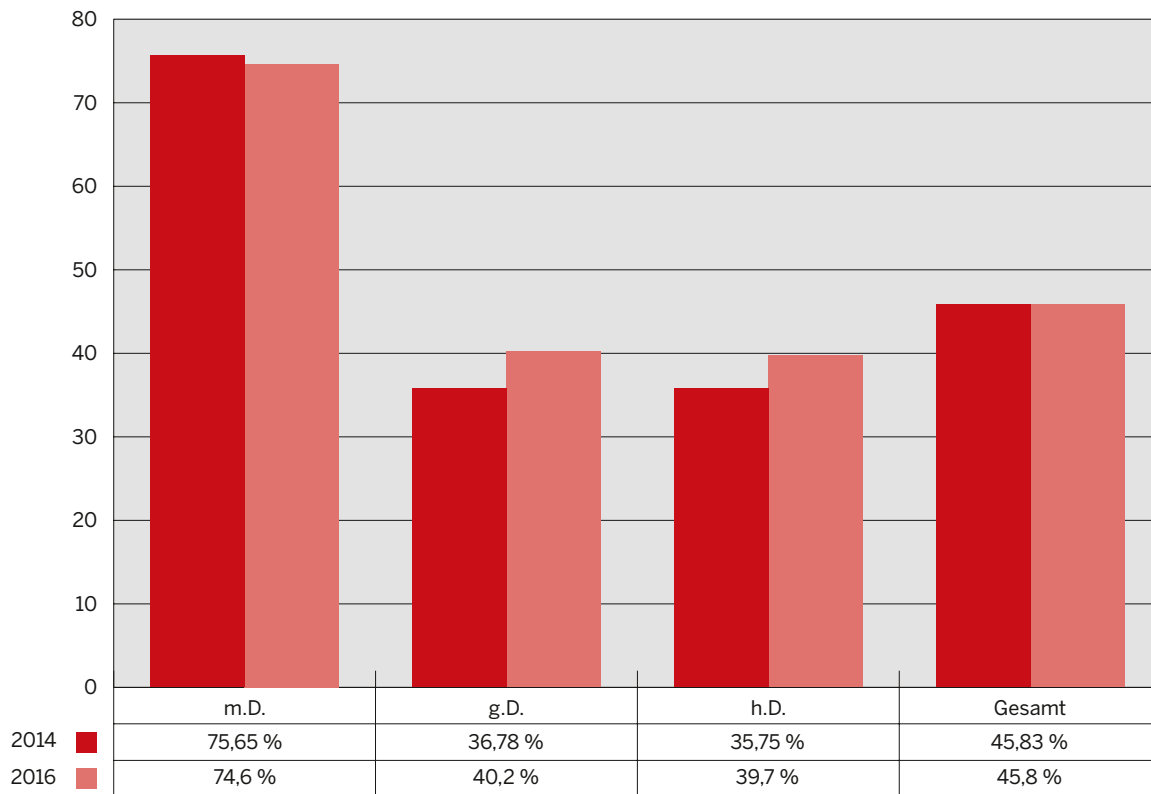


Teleheimarbeit Männer im Vergleich 2012 und 2014

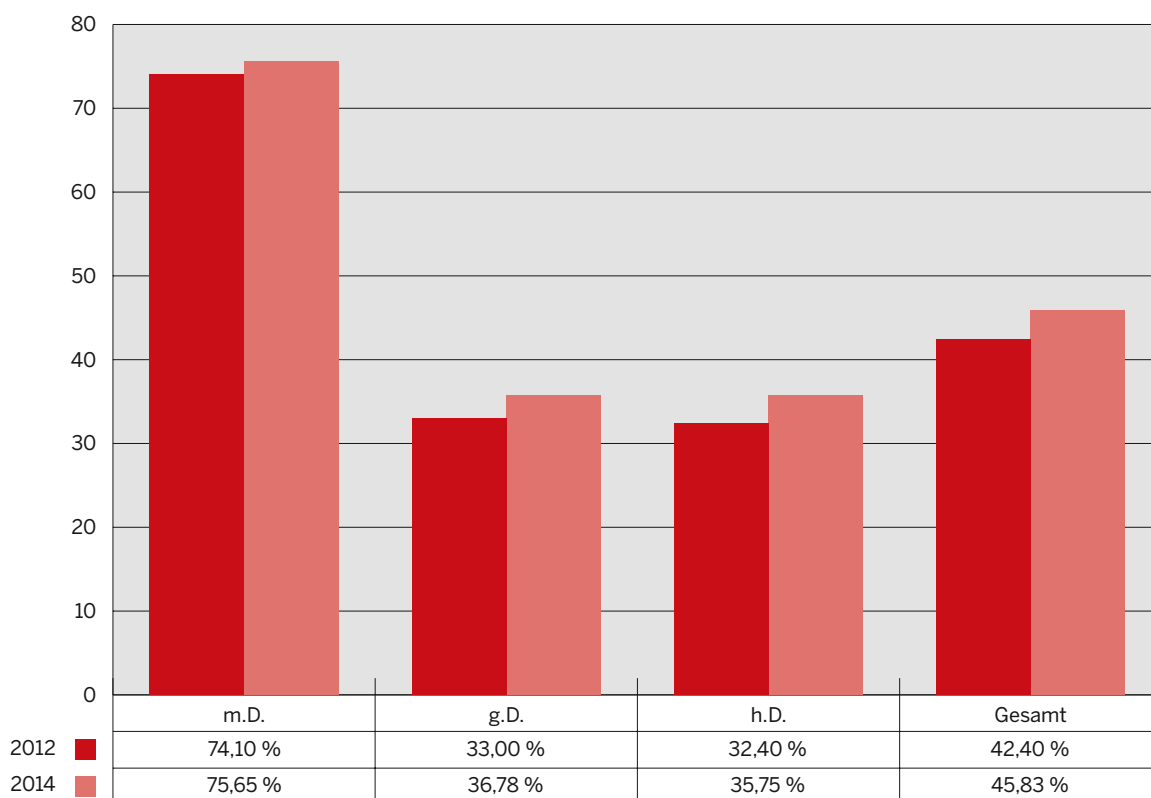


4.9. Laufbahngruppen Frauen im Vergleich

Laufbahngruppen Vergleich 2014 und 2016 – Frauen

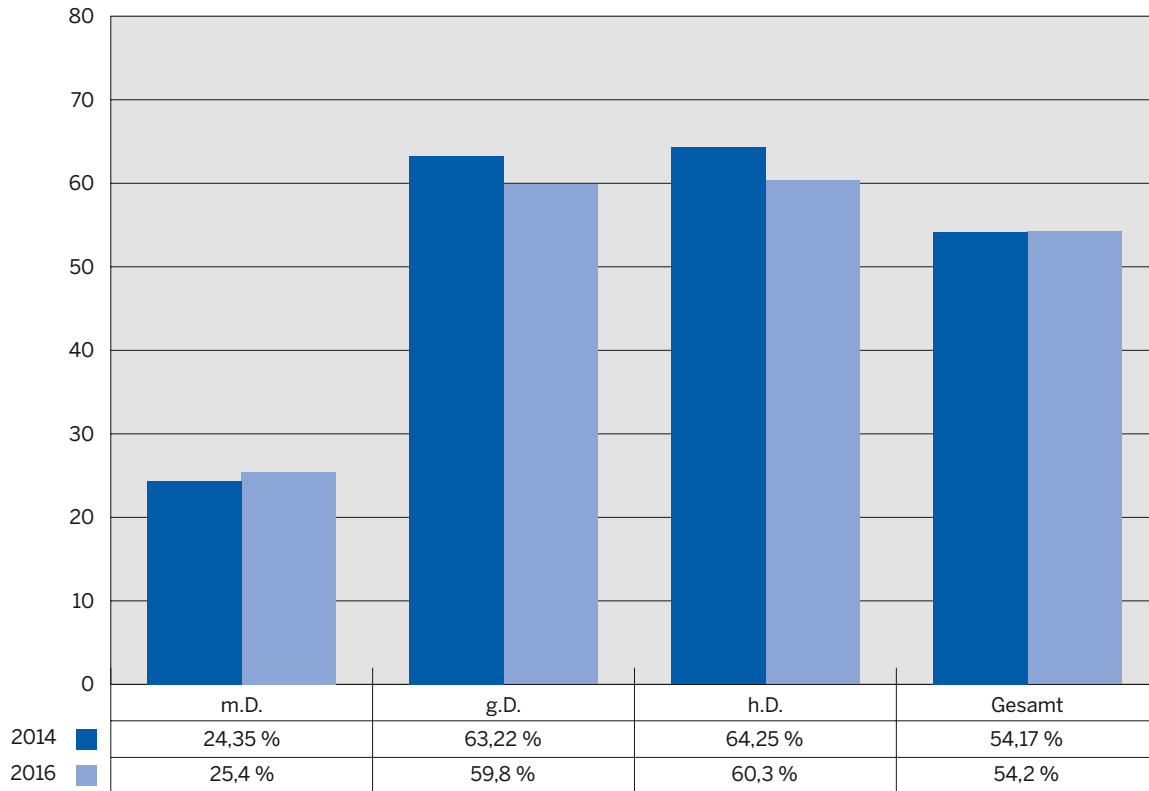


Laufbahngruppen Vergleich 2012 und 2014 – Frauen

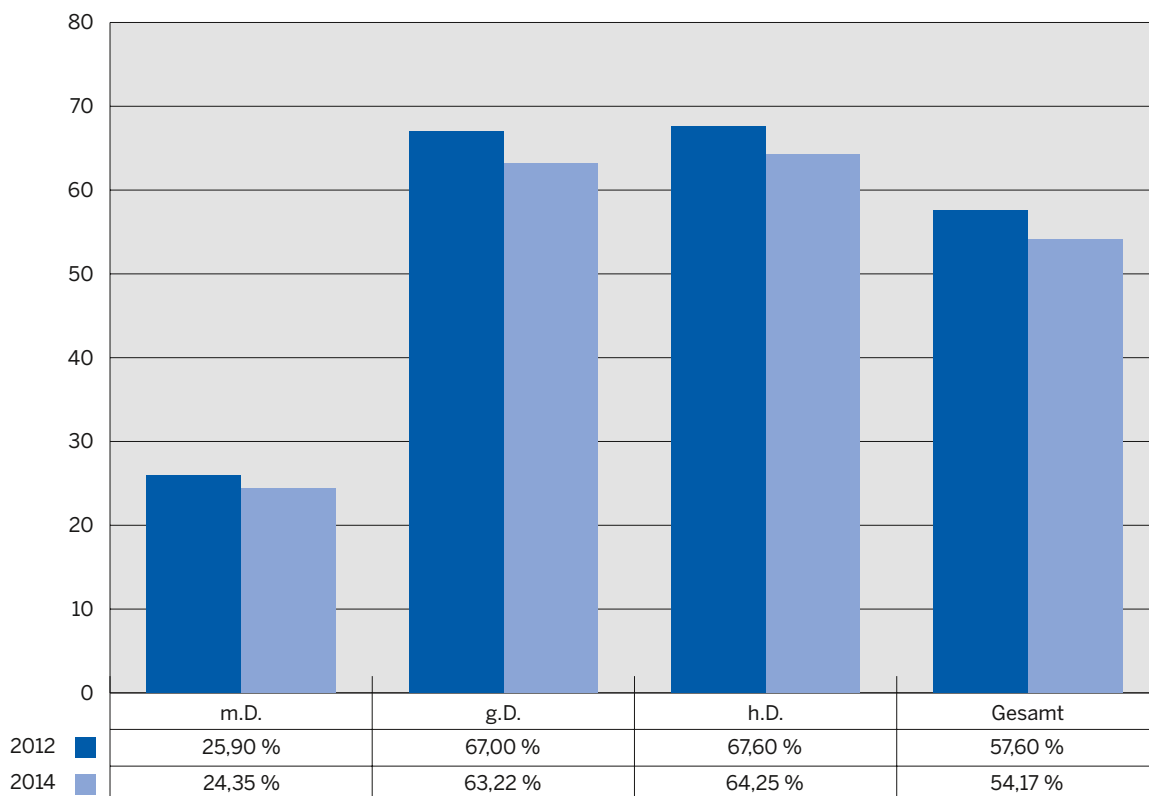


4.10. Laufbahngruppen Männer im Vergleich

Laufbahngruppen Vergleich 2014 und 2016 – Männer



Laufbahngruppen Vergleich 2012 und 2014 – Männer



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 NRW bzw. bei externen Immobilienunternehmen	Maßnahme 4: Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und 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 Gültigkeitsz. = 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 Vakanz auftritt, 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 NL- Ebene, die NLL nimmt das Thema werbend in die zu führenden jährlichen MEGs mit den AL auf, die AL tragen dieses Thema werbend in ihre Abteilungen hinein.		Die NLL veranlasst, dass beurlaubte MÄnnen 1x jährlich schriftlich informiert werden, zu Themen wie Personalvermittlung, Infos über und Ermutigung 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 Eltern-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 Eltern-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 niederlassungsinternen Hospitation in einer Abteilung eines anderen Geschäftsbereichs.		

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. Controlling des neuen Frauenförderplans 2016 – 2019

Übersicht über die vereinbarten Maßnahmen je Niederlassung

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/ Abteilungsleitungen	Maßnahme 3: Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von stellvertretenden Abteilungsleitungen
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.) AbtL = grün ■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ wenn keine Vakanz = weiß ■ wenn neue weibl. (stellv.) AbtL = grün ■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot
Zentrale	Mindestens 50% Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei der Höhergruppierung nach E12/E13 – Beförderung A12/A13		
Aachen	Die NL unterstützt während der Laufzeit des FFP gezielt mindestens drei aufstiegswillige Frauen bei externen kostenpflichtigen Fortbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten.		Die NL fördert in besonderer Weise, mind. drei aufstiegswillige weibliche Beschäftigte mit einem persönlichen Coaching als Vorbereitung für die Karriereplanung, um damit die Erhöhung der weiblichen Stellvertretungen zu ermöglichen.
Bielefeld	Bei der Höhergruppierung von E12 nach E13 sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, anzustreben ist ein Anteil von mindestens 50 %.		Die NL fördert in besonderer Weise, dass Frauen bei der Besetzung der nächsten freiwerdenden stellv. AL-Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, unter der Voraussetzung ausreichender Bewerbungen. Anzustrebender Anteil mindestens 50 %.
Düsseldorf	Mindestens 50 % Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten nach E12 / E13 bzw. A12 / A13 verbunden mit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Auch in der Entgeltgruppe 10 wird besonderes Augenmerk auf die berufliche Weiterqualifizierung und Förderung weiblicher Beschäftigter durch Übertragung angemessener Aufgaben gerichtet.		
Dortmund			
Duisburg	Die NL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E12 und E13 weibliche Beschäftigte zu mind. 50 % pro Kalenderjahr.	Die NL erhöht die Zahl der weiblichen Führungskräfte bei entsprechenden Vakanzan auf mindestens 50 %.	Die NL erhöht die Zahl der weiblichen Stellvertreterinnen bei entsprechenden Vakanzan auf mindestens 50 %.
Köln	Min. 50 % Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten nach E12 / E13 verbunden mit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.		
Münster	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierungen nach E12 und E13 geeignete weibliche Beschäftigte auf der Grundlage des § 7 LGG zu mindestens 50 %, vor allem auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen.	Die NL in Zusammenarbeit mit der Zentrale agiert so, dass die, für den Zeitraum 2016–2019 vakanten Führungspositionen, unter der Berücksichtigung des § 7 LGG, mit Frauen besetzt werden. Sollten sich im Bewerbungsverfahren keine geeigneten Frauen (§ 7 LGG) bewerben, wird die NL und die Zentrale ein neues Ausschreibungsverfahren initiieren (§ 8 LGG) oder ggf. Headhunter einschalten. 0 % Frauen = rot, 100 % Frauen = grün	Die NL agiert so, dass die nächsten vakanten stellvertretenden AL-Stellen unter Berücksichtigung des § 7 LGG mit mindestens 50 % Frauen besetzt werden. Weniger als 50 % = rot; mindestens 50 % = gelb, 75 % = grün

Maßnahme 4: Stellvertretungen der GBL, FBL werden mit weiblichen Beschäftigten besetzt	Maßnahme 5: FK nehmen am Seminar „Führungs- und Jobsharing/ Splitting für Führungskräfte“ teil	Maßnahme 6: Jobsharing	Maßnahme 7: Neue Führungskräfte bilden ihre Gleichstellungs- und Genderkompetenz aus	Maßnahme 8: Leistungsstarke Beamtinnen mit 4 und 5 Pkt. beurteilen, um eine Bewerbung auf Karriere-Programm oder Führungsposition zu ermöglichen
<ul style="list-style-type: none"> ■ wenn keine Vakanz = weiss ■ wenn neue weibl. (stellv.) Abtl = grün ■ wenn Vakanz / Besetzung mit Mann = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme 80 – 100 % = grün ■ Teilnahme 60 – 80 % = gelb ■ Teilnahme < 60 % = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme 80 – 100 % = grün ■ Teilnahme 60 – 80 % = gelb ■ Teilnahme < 60 % = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ mind. 50 % = grün ■ mind. 30 % = gelb ■ weniger 30 % = rot 	
Bei Vakanz wird mind. 50% mit weiblichen Beschäftigten besetzt.	Teilnahme aller Führungskräfte am Seminar „Führungs- und Jobsharing / Splitting für Führungskräfte“.		Alle Führungskräfte bilden ihre Gleichstellungs- und Genderkompetenz aus.	
			Alle Führungskräfte bilden ihre Gleichstellungs- und Genderkompetenz aus.	
		Die NL besetzt 2 Stellen mit 3 Personen in Jobsplitting (z.B. 3 x 66% oder 1 x 50% und 2 x 75%). Die Stellen können in einer oder mehreren Abteilungen angeordnet sein. Das Jobsplitting ist befristet auf 3 Jahre. Danach wird eine weitere Stelle zur Verfügung gestellt (z.B. aus vorhersehbaren Altersabgängen), um den Jobsplitting-Partnern ihre Stelle als 100% - Stelle aufzustocken.	Führungskräfte bilden ihre Gleichstellungs- und Genderkompetenz aus. Die Führungskräfte nehmen an einer einmaligen externen Schulung teil.	
			Führungskräfte nehmen an Seminaren zum Thema Genderkompetenz teil.	Geeignete, leistungsstarke Beamtinnen mit fünf Punkten beurteilen, um eine Bewerbung auf ein Karriereprogramm oder eine Führungsposition zu ermöglichen.
	Alle Führungskräfte des BLB NRW nehmen an dem Seminar „Führungs- und Jobsharing / Splitting für Führungskräfte“ teil.		In einem Führungskräftegespräch, basierend auf dem Genderkompetenzseminar, wird durch die NLL anhand eines Fragebogens die Umsetzung in der Abteilung eingeschätzt. Die Gespräche werden durch die NLL im Zeitraum 2016-2019 einmal initiiert. Die Gespräche werden Anfang 2018 durch die NLL durchgeführt. Rücklauf <30% = rot, Rücklauf <70% = gelb, Rücklauf >70% = grün	

NL/ Z	Maßnahme 9: Aufstiegsprogramm mittlerer Dienst in gehobenen Dienst	Maßnahme 10: Fachkarriereprogramm und Führungskarriere-Programm	Maßnahme 11: Unterzeichnung Carta der Vielfalt	Maßnahme 12:
Controlling	<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"> ■ Unterzeichnung bis 2019 = grün ■ Maßn. für Unterz. eingeleitet = gelb ■ keine Aktivitäten sind erfolgt = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ grün = Zielzahl pro Kalenderjahr komplett erfüllt ■ gelb = Zielzahl teilweise pro Kalenderjahr erfüllt ■ rot = Zielzahl nicht erfüllt
Zentrale		Mind. 50 % weibliche Beschäftigte werden zur Potenzialanalyse für Fach- und Führungskarriereprogrammen zugelassen.	Unterzeichnung Carta der Vielfalt bis 2018.	
Aachen		Um qualifizierte Frauen für Fach-/Führungskarriereprogramme zumobilisieren, wird jährlich ein Vortrag für weibliche Beschäftigte zu Entwicklungsmöglichkeiten organisiert.		Hospitationen von mind. 3 weiblichen Beschäftigten pro Jahr während der Laufzeit FFP 2013 – 2016 in einer NL, der Zentrale oder einem externen Immobilienunternehmen. n.
Bielefeld		Bei den im Geltungszeitraum durchzuführenden Aufstiegsprogrammen von g.D. zum h.D. werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, unter der Voraussetzung ausreichender Bewerbungen Sie werden von der NLL zu mind. 50 % bei der Zentrale mit positivem Votum vorgeschlagen.		In ihren MEG`s vereinbaren AL mit den Frauen ihrer Abteilung in der eigenen NL, in anderen NL, in der Zentrale oder in externen Unternehmen die Absicht, eine Hospitation durchzuführen.
Düsseldorf		Beim Aufstiegsprogramm vom g.D. zum h.D. werden Frauen unter Voraussetzung geeigneter Bewerbungen von der NLL zu mind. 50 % bei der Zentrale mit positivem Votum vorgeschlagen. Transparenz und Dokumentation des Verfahrens.		Hospitationen von mind. 2 weiblichen Beschäftigten pro Jahr bzw. 6 weiblichen Beschäftigten während der Laufzeit des FFPs 2016 – 2019 in einer NL, der Zentrale, einem externen Unternehmen oder NL-interne Hospitation in Rotation durch die einzelnen Abteilungen.
Dortmund	Es werden mindestens 50 % Frauen von der NLL zum Auswahltest vorgeschlagen, soweit geeignete Bewerbungen von Frauen vorliegen.	Beim Aufstiegsprogramm vom g.D. zum h.D. werden Frauen von der NLL zu mind. 50 % bei der Zentrale mit positivem Votum vorgeschlagen, soweit geeignete Bewerbungen von Frauen vorliegen.		Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen und anderen NL 'n bzw. in einem Immobilienunternehmen.
Duisburg		Die NLL versieht mind. 50 % der Frauen, die sich für das Fach-/Führungskarriereprogramm bewerben, mit einem positiven Votum, d.h. mind. 50 % der Frauen werden zu dem Potenzialanalyseverfahren eingeladen.		
Köln		Zur Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Dienst werden mindestens 50 % Frauen zum Potenzialanalyseverfahren des Fach-/Führungskarriereprogramms zugelassen.		Hospitationen von mind. 2 weiblichen Beschäftigten pro Jahr bzw. 6 weiblichen Beschäftigten während der Laufzeit FFP 2013 – 2016 in einer NL, der Zentrale oder einem externen Unternehmen.
Münster	Zu möglichen Aufstiegsprogrammen vom m.D. in den g.D. werden unter Berücksichtigung des §7 LGG mindestens 2/3 Frauen zum Auswahltest zugelassen. 0 Frauen = rot; 1/3 Frauen = gelb; 2/3 Frauen = grün	Zum Fachkarriere- und Führungskarriereprogramm (Aufstieg g.D in den h.D) werden unter Berücksichtigung des §7 LGG, mindestens 75 % Frauen zur Potenzialanalyse zugelassen. < 75 % Frauen = rot; > 75 % Frauen = grün		Die NL ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale/NL bzw. in einem externen Unternehmen. 0 Frauen = rot; 1 Frau = gelb; 2 Frauen = grün

Maßnahme 13: Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Maßnahme 14: Gewährung von Zulagen	Maßnahme 15: Besetzung von Bewerbungsverfahren	Maßnahme 16: Beratungsgespräche zur Planung von (Höhergruppierungen / Beförderungen) der OP führen
<ul style="list-style-type: none"> ■ 100 % Zustimmungen bekommen mind. 4 × pro Jahr Informationen = grün ■ 100 % Abfrage der betroffenen Frauen = gelb ■ keine Abfrage, keine Information = rot 			
<p>Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch verbesserte Gesundheit in Form von einem speziellen Stressmanagement für Frauen. Bereitstellung eines Laptops als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz („Notarbeitsplatz“).</p>			
	<p>Bei der Gewährung von Zulagen in Bezug auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten von E 12 nach E 13 werden Frauen zu 50 % bevorzugt berücksichtigt.</p>		
<p>Förderung von Frauen im Erziehungsurlaub. Information und Einladung zu Fortbildung während der Beurlaubung. Bereitstellung eines Laptops als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz (als „Notarbeitsplatz“) bis 31.12.2016.</p>			
		<p>Bei Stellenbesetzungsverfahren werden von den geeigneten Bewerbern mind. 50 % Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit geeignete Bewerbungen von Frauen vorliegen.</p>	
<p>Schaffung Personalentwicklungsmaßnahme „Standortbestimmung“ zur Feststellung der Entwicklungsmöglichkeiten von weiblichen Beschäftigten in Bezug auf weitere Karriereplanung (Fach-/Führungskarriere). Teilnahme mind. 50 % weibl. Beschäftigte.</p>			
			<p>Führungskräfte/Abteilungsleitungen führen mit der GStB Beratungsgespräche zur Vorbereitung von Vorschlagslisten zu möglichen Höhergruppierungen/Beförderungen durch (Ansatzpunkt für die Planung der Personalkosten in der OP). Rücklauf < 30 % = rot; Rücklauf < 70 % = gelb; Rücklauf > 70 % = grün</p>

7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2015

7.1. Väterkonferenz 2015 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen

Väterkonferenz 2015 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen

Guter Dinge und kein bisschen leise

„Papa und ich sind heute beide eingeladen – bei seiner Firma. Er arbeitet beim BLB als Buchhalter“, verkündet Pauline kundig und stolz. Und: „Am Donnerstag komme ich dann in die Schule“. Zusammen mit Papa war Paulinchen – und das am letzten Tag der Sommerferien – extra aus Münster angereist. Beide sichtlich gespannt darauf, was sie bei der Väterkonferenz 2015 so erwartet.

50 Kinder und Jugendliche sind gekommen. Damit sind wir mehr als doppelt so viele wie beim ersten Aufschlag 2013“. Selbst die BLB-Geschäftsführung ist – wenn auch nur kurz ob engster Terminlage – angereist. „Es ist ja interessant, mal den Nachwuchs kennenzulernen“, eröffnet Dr. Martin Chaumet lachend seine Begrüßung. Und Gabriele Willems betont klar: „Beruflicher, persönlicher und familiärer Erfolg gehören heute zusammen. Gleichstellung, das heißt, auch zur eigenen sozialen Rolle klar zu stehen.“

Rhythmen. Klänge. Tonlagen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ist eben auch ein Männerthema! Mit dem erfolgten Rollenwechsel klarzukommen, ist nicht immer leicht. Den unterschiedlichen Rhythmen von Arbeit und Leben, Kindern und Karriere, Jung und Alt gerecht zu werden, dabei immer die wechselnden Tonlagen zu treffen, im Takt zu bleiben – vor allem im Einklang mit sich selbst –, das ist für beide Geschlechter eine Herausforderung. Dies ließ auch unser diesjähriges Konferenzmotto anklingen, das vom Mobilien Musik Museum aufs Schönste und interaktiv in Szene gesetzt wurde: Musikalische „Mitmach-Stationen“ luden dazu ein, mal kräftig auf den Putz zu hauen und dennoch

Bei Sonne satt wurden die Teilnehmenden – im lichten Wissenschaftspark Gelsenkirchen – mit einem Jazzfrühstück erwartet. In voller Besetzung war dafür die Band „Punky Po“ angetreten. Ehemals gegründet vom einstigen stellvertretenden Niederlassungsleiter in Aachen, Klaus Heine, rekrutiert sie sich aus BLB-Kolleginnen und -Kollegen. Sie sorgten für die musikalische Einstimmung zur Konferenz. Applaus!

Auch die Gleichstellungsbeauftragte Elisabeth Wallrath und ihr reges Team waren schon am frühen Morgen guter Dinge: „77 Väter und über



Die Kinder hatten mächtig Spaß mit den originalen Musikinstrumenten auf dem Außengelände.

gemeinsam ein Stück Gleichklang und Harmonie in das Ganze zu bekommen. Aus Sicht der Kinder sowie auch der Erwachsenen ist dies wohl recht gut gelungen. Inhaltliche Fragen, vorbereitet durch verschiedene Kollegen, kamen natürlich auch nicht zu kurz.

Gesundheit. Kommunikation. Medien

Diese drei Themen hatten die BLB-Väter diesmal zu ihren Hauptthemen (Workshops) erklärt. Und: Daran will man(n) auch gerne weiterarbeiten. Das Ziel: Menschen selbst und eine zeitgemäße, betriebliche Unternehmenskultur weiter stärken! Gut, dabei auch den Rückenwind der Landesregierung zu spüren! In ihrer Rede begrüßte Regina Vogel – stellvertretend für die Konferenz-Schirmherrin und Landesministerin Ute Schäfer – die Vernetzungsaktivitäten der Väter im BLB NRW sehr: „Die Gründung betrieblicher Väternetzwerke ist hilfreich und im Kommen. Eine stärkere Unterstützung von Vätern in der Gesellschaft und insbesondere in Unternehmen ist eine große Chance – keine zusätzliche Belastung. Das zu erkennen, heißt für die Zukunft vorzusorgen. Es gibt viele gute Ansätze, aber auch viele Chancen, die noch nicht genutzt werden“.

Dacapo – Man(n) bleibt dran

Der Ausbau der Aktivitäten des Väternetzwerkes ist eine lohnende Sache. Im eigenen Interesse von Männern und (ihrer) Frauen – sowie vor allem der Kinder. Denn sie fordern zu Recht mehr Zeit, Interesse und Aufmerksamkeit (auch und gerade ihrer berufstätigen Väter). Und das genießen sie!

P.S.: Die nächste Väterkonferenz findet am 23. August 2016 statt.

Marina GroB, gfp Köln



Michael Bradke vom Mobilien Musik Museum (ob.) brachte den Kids die klingenden Mitmachstationen näher. Derweil diskutierten ihre Väter beim Speeddating in der großen Halle des Wissenschaftsparks Gelsenkirchen (li.). Fotos: Range/gfp



7.2. Girls' Day 2015 war wieder ein voller Erfolg

Mit Helm und Plänen auf der Großbaustelle

Auf einer BLB-Baustelle die Maurerkelle schwingen, ein Nivelliergerät ausprobieren, am Computer das Beleuchtungskonzept eines Raumes planen, als Trockenbauer das eigene kleine Häuschen errichten und anschließend sogar noch mit Strom versorgen oder aus Pappe ein Modell des Kölner Doms anfertigen – es war mal wieder Girls' Day am 23. April. Und sowohl die Zentrale als auch alle sieben Niederlassungen machten mit.

Mehr als 80 Mädchen und sogar drei Jungen schnupperten hinein in den Berufsalltag von Handwerkern und Architekten, von Elektroingenieuren, Bauzeichnern und Versorgungstechnikern. Das Geschehen auf einer Großbaustelle live miterleben, war für viele der Mädels naturgemäß das Highlight ihres Aktionstages. Mit Helm, Weste, Plänen und Messgeräten ausgestattet durften sie etwa in Aachen



(Bild 1) das im Werden begriffene, für über 4000 Studierende geplante größte Hörsaalzentrum Europas besichtigen. In

Münster wurde, neben anderen Einblicken in die Praxis (Bild 2), eine Grundsanierungsmaßnahme für die örtliche Uni besichtigt und in Bielefeld (Bild 3) der Neubau Experimentalphysik der Uni, wo



In Düsseldorf half Frank Wasel (li.) den Girls dabei, in „ihrem Häuschen“ Strom und Licht zu installieren. Auch bei Dieter Müller in Dortmund (M.) ging's um Leuchten. Und in Köln (re.) bauten die Mädchen Modelle vom Kölner Dom. Fotos: Zander, Fallmeier, Korittke, Klass, Pier, Pilz, Ohmann, Gerardi



derzeit der Innenausbau läuft. Die Zentrale (Bild 4) schließlich ließ die Mädchen auf der Baustelle für das neue Justizzentrum in Essen kräftig mit anpacken. Auf BLB-Seite haben sich bei dem Aktionstag natürlich vor allem die Gleichstellungsbeauftragten

getragen wieder intensiv eingebracht. Aber auch viele andere Kolleginnen und Kollegen sorgten dafür, dass die Girls überall ein interessantes Programm geboten bekamen. Das Feedback der jungen Gäste fiel durchweg positiv aus. In Duisburg (Bild 5) wurde

sogar schon nach Praktikumsplätzen gefragt. Und einige Mädchen ließen durchblicken, später mal Architektin, Bauleiterin oder Innenarchitektin werden zu wollen. Na bitte.

Thomas Tintelot, Zentrale



7.3. Im Gespräch mit Elisabeth Wallrath

Unsere Gleichstellungsbeauftragte Elisabeth Wallrath im Gespräch

Frauen weiterhin fördern – und die Männer darüber nicht vergessen

Seit knapp einem Jahr gibt es in der **maz** die Interview-Reihe „Frauen in Führung“. Und in der geht es natürlich auch immer wieder um Gleichstellungsfragen. Höchste Zeit also, unsere Gleichstellungsbeauftragte Elisabeth Wallrath einmal zu Wort kommen zu lassen. Die machte im Gespräch sehr rasch deutlich, dass Gleichstellung längst nicht nur Frauen etwas angeht – und warf auch sonst viele Blicke über den Tellerrand.

maz Die erste Frage drängt sich natürlich auf. Seit Anfang März hat der BLB NRW erstmalig eine Geschäftsführerin. Wie finden Sie das?

Wallrath Natürlich freue ich mich. Gabriele Willems hat sich im Auswahlprozess als die Fähigste durchgesetzt. Ich finde sie sehr kompetent. Frau Willems war unlängst wie ich auf der Veranstaltung der Stadt Düsseldorf zum Weltfrauentag mit immerhin 700 Teilnehmerinnen. Ich setze darauf, dass unsere Geschäftsführerin den Gleichstellungsprozess im BLB NRW unterstützt. Aber Dr. Chaumet trägt das Thema genauso mit und will es voranbringen.

maz Sie pflegen als Gleichstellungsbeauftragte vielfältige Kontakte. Wo steht der BLB NRW im Vergleich?

Elisabeth Wallrath 2012 im Gespräch mit Evelyn-Jasmin Heege (re.) und Prof. Dr. Doris Krumpholz. Foto: gfp/Range



Wallrath Bei Themen wie Transparenz und Chancengleichheit sind wir vielen anderen weit voraus. Das ist jüngst bei dem Treffen mit den Pressesprechern der anderen Landesimmobilienbetriebe (**maz** 2/15) wieder einmal sehr deutlich geworden. Aber auch im Vergleich mit der Privatwirtschaft können wir uns sehen lassen.

maz Wenn man allein auf die Zahl der weiblichen Führungskräfte im Betrieb schaut, ist das Bild uneinheitlich.

Wallrath Wir haben die Zahlen gerade für unseren Tätigkeitsbericht ausgewertet. Insgesamt sind wir besser geworden, allerdings – trotz der Berufung von Frau Willems – nicht unbedingt in der Zentrale. Wir haben zum Beispiel keine Geschäftsbereichsleiterin mehr. Aber das Thema bleibt auf der Agenda, dafür sorgt schon die interne BSC-Kennzahl. Auch die Geschäftsführung unterstützt das Anliegen, Frauen zu motivieren, in die erste Reihe aufzurücken. Aber die Frauen müssen dann bei Vakanzen natürlich auch zugreifen.

maz Für die Aufsichtsräte von gut 100 börsennotierten Großunternehmen gilt ab 2016 eine Frauenquote von 30 Prozent.

Wallrath Gut so. Auch in unserem Verwaltungsrat sieht es da bisher eher mager aus. Aber unsere Aufsichtsgremien sollen ja neu aufgestellt werden. Und ich hoffe schon, dass sich da jetzt etwas ändert. In der Lenkungsgruppe zum Eckpunktepapier sitzen mit Frau Willems, Frau Hölscher und mir ja schon mal drei Frauen (lacht). Und wir gucken sehr genau darauf, wer da jetzt für den neuen Verwaltungsrat und den in der Diskussion befindlichen Beirat wen vorschlägt.

maz In dieser Interview-Reihe hat die **maz** Ende 2014 zwei Kolleginnen befragt, die sich in Aachen eine Abteilungsleitung teilen. Dieses Pilotprojekt läuft jetzt aber bereits wieder aus.

Wallrath Es war ja von vornherein befristet und ein Pilotprojekt. Ich finde, dass die Kolleginnen Klinkenberg und Evertz das gut gemacht haben. Aber es war ja auch klar, dass

irgendwann wieder ein Wechsel in andere Aufgabenbereiche erfolgen würde. Wir werden jetzt den Evaluationsbericht abwarten und dann Bilanz ziehen. Unabhängig davon weiß ich, dass es Führungsfrauen gibt, denen das Modell entgegenkommt. 2014 habe ich auf einem Kongress sogar zwei Frauen getroffen, die sich in Berlin mit einer Arbeitsvermittlung für Teilzeitkräfte und Jobsharing selbstständig gemacht haben.



maz Was haben Sie sich für dieses Jahr vorgenommen?

Wallrath Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten ist bereits veröffentlicht. Auch der Girls' Day ist gut gelaufen. Nun wollen wir nach der Zwangspause infolge der Haushaltssperre wieder in die Routine hineinfinden mit unseren Konferenzen für unsere Netzwerkfrauen und unsere Väter. Außerdem bewerben wir uns gerade um einen Best-Practice-Beitrag in einem renommierten Wirtschaftslexikon. Ein Aufhänger ist das NRW-Tariftrüegesetz, in dem es auch um Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Wir sind da gut aufgestellt. Aber was passiert auf der Seite unserer Auftragnehmer? Wir haben dazu mit dem Einkauf einen Handlungsleitfaden erarbeitet. Ich weiß, dass es zum Beispiel auch immer mehr Bauleiter gibt, die gerne in Elternzeit gehen möchten. Und ich frage ‚meine‘ Ingenieurbüros auch ganz gezielt danach, wo bei ihnen die Frauen sind. Unter den Büros gibt es solche und solche, aber insgesamt in der Branche noch Verbesserungsbedarf. Wir müssen dicke Bretter bohren und immer wieder nachhaken. Dann spricht sich das irgendwann auch herum.



Auch die Männer nicht vergessen: Elisabeth Wallrath auf der ersten Väterkonferenz vor zwei Jahren (li. und Mitte) sowie neben Ralph Goldschmidt, Impulsvortragender bei der Frauen-Netzwerk-

Konferenz 2013. – Der Girls' Day (u. und li.) gehört alljährlich zu den fixen Terminen von Elisabeth Wallrath. Fotos: gfp/Range, Ohmann



maz Es soll ein so genannter Lebensplaner ins Portal gestellt werden.

Wallrath Das Projekt liegt mir sehr am Herzen. Gerade Frauen denken oft, dass alles von alleine läuft, wenn sie erst mal einen Job haben und fleißig sind. Und dann läuft ihnen die Zeit irgendwann weg. Nehmen Sie das Thema Rente: Altersarmut ist ein großes Problem speziell für Frauen, die alleinerziehend sind und in Teilzeit arbeiten. Oder das Thema Karriereprogramme: Wir stellen oft fest, dass die Leute in die Potenzialanalyse gehen und nicht die Voraussetzungen erfüllen. Da muss man schon mal darüber nachdenken, ob diejenigen sich nicht früher, etwa durch gezielte Fortbildung, besser hätten wappnen können. Später im Leben stellen sich andere Fragen. Über 1000 BLB-Beschäftigte sind älter als 50. Will ich dann noch Vollzeit arbeiten? Was passiert, wenn ich reduziere? Was kann ich sonst für meine Gesundheit tun? Unser Lebensplaner soll zu all diesen Fragen und sämtlichen Lebensphasen Hilfestellungen liefern und Orientierung geben.

maz Sie sprachen die vielen älteren BLB-Beschäftigten an. Der demographische Wandel stellt den BLB vor große Herausforderungen.

Wallrath Ja. Und wir werden in den kommenden Jahren viele junge Menschen einstellen müssen. Die kann man nicht einfach an einen Schreibtisch setzen und fertig. Wir müssen uns bemühen, eine Kultur zu schaffen, die das Miteinander von Älteren, Erfahrenen im Betrieb und den nachrückenden jungen Kolleginnen und Kollegen fördert.

maz Apropos Erfahrung: Sie sind inzwischen länger Gleichstellungsbeauftragte als ihre vier Vorgängerinnen zusammen. Haben Sie noch Spaß an der Aufgabe?

Wallrath Als ich 2007 gestartet bin, hatte ich eine Vereinbarung für drei Jahre. Und ich glaubte, dass mir danach die Ideen ausgehen. Heute weiß ich: Je länger ich dieses Amt ausübe, desto mehr Ideen bekomme ich. Da ist auch mein gewachsenes Netzwerk sehr hilfreich. Von daher kann ich nur sagen: Ja, es macht mir noch Spaß.

Mir ist es aber wichtig, parallel in der Abteilung Asset in Aachen meine Projekte im LAPP in Brühl weiter zu betreuen. Denn die fachliche Akzeptanz hat mir auch als Gleichstel-



lungsbeauftragte viele Türen geöffnet und ist mein zweites Standbein im Betrieb.

maz Was ist Ihr Wunsch für die Zukunft?

Wallrath Ich wünsche mir mehr interessierte Frauen, die in der Gleichstellung mitarbeiten. Ich bin seit 1980 im Öffentlichen Dienst. Damals wurde ganz offen kommuniziert, dass ich eingestellt werde, weil ich braune Augen habe (lacht). Für Frauen galt damals: Arbeiten ja, aber dann doch bitte still sein. Inzwischen hat sich viel verbessert. Trotzdem bleibt die Gleichstellungsarbeit wichtig. In jedem Fall brauchen wir mehr Nachwuchs, an den wir das Staffelholz bald übergeben können. Natürlich wird es weiterhin um Frauenförderung gehen. Aber wir müssen auch die Männer, die Partner mitnehmen. Sonst kommen wir nicht ans Ziel.

maz Vielen Dank für das interessante Gespräch und viel Erfolg für Ihre wichtige Arbeit.

Das Interview führten Dr. Hartmut Gustmann, Thomas Tintelot und Katja Winden.



Elisabeth Wallrath bei der Tagung der Gleichstellungsbeauftragten im Kreise ihrer Mitsreiterinnen (vorne v.li.): Christiane Puhan (BI), Kerstin Birken (AC), Elke Hackland (DU), Carolina Gerbsch (D), Parisima Tehrani (DO) und Rita Heiliger (K) sowie (mittlere Reihe v.li.) Daniela Perner (Z), Heike Tschammer (K), Aenne Robertz (AC) und Sandra Ostermann (DU) sowie (hinten v.li.) Ulrike Mößinger (BI), Michaelae Lerche-Lohaus (MS) und Ruth Dröger (MS). Foto: Picture-Factory/Rofel

7.4. Frauen-Netzwerkkonferenz im lighthouse

Gefragt ist Mut zur Vielfalt

Guter Dinge startete Anfang November unsere diesjährige Frauen-Netzwerkkonferenz. Moderiert wurde das dichte Programm durchgängig von Heike Blohm-Schröder, stellvertretende Niederlassungsleiterin in Köln. Direkt zu Beginn gab es viel Beifall – für eine endlich paritätisch besetzte Geschäftsführung. Zu Recht applaudierten diesbezüglich die 230 angereisten BLB-Kolleginnen auch sich selbst, ihrer Arbeit als Netzwerk und unserer Gleichstellungsbeauftragten Elisabeth Wallrath.

In 17 Jahren Netzwerkarbeit für mehr Gleichstellung im Unternehmen stecken viele Kompetenz, Kreativität und Kontinuität. Ohne das Beharrungsvermögen vieler engagierter Frauen(-generationen) wären durchaus sichtbare Veränderungen nicht durchsetzbar gewesen. Wie die Gleichstellungsarbeit praktisch aussieht, was bewegt werden konnte und welche lohnenden Ziele heute gelten, das zeigten die Gleichstellungsbeauftragten aller BLB-Niederlassungen in ihrem Gleichstellungs-Slam – augenzwinkernd und selbstbewusst.

Der (Landes-)Politik kommt in Sachen Gleichstellung nach wie vor eine Schlüsselrolle als wichtige Impulsgeberin für Gesetzgebungen und gesellschaftliche Veränderungen zu. In ihrem Grußwort gab die Schirmfrau der Konferenz, Staatssekretärin Martina Hoffmann-Badache aus dem NRW-Ministerium für Gesundheit,



Impulsgeberinnen für Veränderung: Elisabeth Wallrath begrüßte die Schirmfrau, Staatssekretärin Martina Hoffmann-Badache. Auch das Impro-Theater „Die Mauerbrecher“ (Foto Mitte) setzte Akzente.



Emanzipation, Pflege und Alter, einen Ausblick zu konkreten Vorhaben in 2016. Im Fokus ihres Beitrages stand das Landesgleichstellungsgesetz „das weiter vorgebracht und angewendet gehört und die Arbeit aller Gleichstellungsbeauftragten im Lande weiter stärken wird“.

Dass die Koexistenz von Gleichstellungsstrategien und „Diversity“-Konzepten gerade in Unternehmen ein sinnvoller Weg ist, wurde in dem aufgeweckten Vortrag von Diversity-Expertin und Managerin Dr. Eva Voß deutlich. In ihrem Impulsreferat wandte sie sich dem Motto der Konferenz zu: „Stereo-

typen – hilfreich oder hinterfragungswürdig?“ Aus Sicht von Eva Voß ist heute „Mut zur Vielfalt“ gefragt. Das heißt für Unternehmen und Beschäftigte, aus der eigenen und gewohnten Komfortzone herauszutreten, um die Individualität von Menschen, Denkweisen, Generationen und Lebensstilen wertschätzen zu lernen.



Die Diversity-Expertin Dr. Eva Voß ist davon überzeugt: „Geklonte Männer runden sind nicht die Zukunft.“ Fotos: Range/gfp Köln

Ein Kompass für sechs weitere Hospitantinnen in der Zentrale

Sechs weitere Kolleginnen aus Niederlassungen haben vom 28. September bis 2. Oktober im Rah-



men des Hospitationsprogramms Einblicke in die Arbeit der Zentrale erhalten.

Die erste Hälfte der Hospitationswoche bildeten diverse Impulsvorträge über die Stabsstellen und Geschäftsbereiche. Im Anschluss schnupperten die Hospitantinnen für gut zwei Tage in ihren Wunsch-Geschäftsbereich GM oder PB hinein. Erstmals stand die Hospitationswoche unter dem Leitwort „Kompass“: Die Teilnehmerinnen

erhielten ein persönliches Logbuch mit Platz für Notizen und Kontaktdaten. Die Gelegenheit, den Impulsvorträgen zu lauschen, nutzte diesmal übrigens auch Sandra Schwarz, eine Kollegin aus dem Finanzministerium, die dort im BLB-Aufsichtsreferat arbeitet. Für 2016 ist zumindest noch eine weitere Runde mit Hospitantinnen in der Zentrale geplant.

Thomas Tintelot, Zentrale (Text + Foto)



Das Motto beim Gleichstellungs-Slam: Voran geht es auch in den BLB-Niederlassungen.

Dazu gilt es, eigene Klischees, Verhaltensweisen, überholte Rollenbilder und Personalstrategien zu ändern und das zu hinterfragen, was immer schon gegolten hat. Dazu Eva Voß: „Für viele heißt ‚Diversity‘ heute immer noch, Minderheiten besser in die Mehrheit zu integrieren. Das ist aber der falsche Ansatz. Das Gegenteil ist richtig – nämlich die ungeschriebenen und oftmals diskriminierenden Überzeugungen und Regelungen der Mehrheit in Unternehmen und Organisationen gemeinsam in Frage zu stellen.“ Der Beitrag von Eva Voß wurde mit viel Interesse, Diskutierfreudigkeit und Zustimmung aufgenommen. Nicht ob, sondern wie man diesen Weg anpacken will, stand dabei im Vordergrund. Im „Fishbowl“ konnten sich Fragen und Anregungen einiger Mitarbeiterinnen einen Weg in die Ohren der Vorgesetzten bahnen. Der „Fishbowl“, bei dem immer fünf Per-

sonen auf offener Bühne diskutieren und ein freier Stuhl durch wechselnde Zuschauer besetzt wird, wurde gut genutzt. Wieder eine neue Form von Lebendigkeit und Engagement auf dieser Konferenz. „Die Stimme macht's! – Souverän, kraftvoll, durchsetzungsstark...“, so war anschließend eine der vielen Workshop-Runden betitelt. Vorbereitet und moderiert durch die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen gab es eine breite Themenauswahl: Ein BWL-Schnellkurs für Nicht-Kaufleute, praktische Übungen zur Stimmbildung, das „Tabuthema“ sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und ein Netzwerk-Café zum offenen Austausch waren im Angebot.

Das Netzwerk wird auch im kommenden Jahr nicht still und leise bleiben. Kolleginnen, die sich mit auf den Weg machen wollen, sind jederzeit eingeladen: in ihren Niederlassungen, vom zentralen Büro der Gleichstellungsbeauftragten sowie natürlich mit Blick auf die nächste Konferenz am 3. November 2016 im lighthouse.

Marina Groß, gfp Köln



Bekam viel Applaus: die endlich paritätisch besetzte Geschäftsführung. Diskussionsfreude prägte später die Workshops (ob.).



Polnische Schülerinnen in der Zentrale

Fünf polnische Berufsschülerinnen aus der Region Oppeln (Schlesien) haben im Herbst ein vierwöchiges Praktikum in der BLB-Zentrale absolviert. Die jungen Frauen durchliefen verschiedene Abteilungen, besuchten Schloss Kalkum und waren auch zu Gast auf der Konferenz der Netzwerkfrauen Anfang November im lighthouse. Zum Abschluss stand außerdem ein Termin im NRW-Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (kurz MAIS) bei Staatssekretär Thorsten Klute auf dem Programm.

Das MAIS hatte beim Ausbildungsbeauftragten des BLB NRW, Frank Ullmann, angefragt, ob unser Betrieb das Praktikum ausrichtet. Das Land Nordrhein-Westfalen ist seit mehr als 50 Jahren Pate der oberschlesischen Landsmannschaft mit Sitz in Ratingen, durch deren Vermittlung das Praktikum zustande gekommen ist.

Sarah Czaja, Elzbieta Kolodziej, Monika Okonska, Monika Wojczyk und Sara Zieba (im Bild vorne v.li.) besuchen in Polen eine Wirtschaftsschule, die Abitur und Berufsausbildung kombiniert. In unserer Zentrale durchliefen die Schülerinnen die Bereiche Zahlungsverkehr, SC FRW, SCP, PPE, GM und den Internen Service. Gemeinsam mit den Azubis der Zentrale besichtigten sie außerdem das zum Verkauf stehende Schloss Kalkum. Als Schlossführerin hatte sich Dorothea Speer aus der NL Düsseldorf zur Verfügung gestellt. Betreut wurden die Praktikantinnen von Frank Ullman (ZD), Nicole Kujawa (Justizariat), Stefanie Frania (SCP) sowie der JAV der Zentrale.

Den Praktikantinnen hat das Praktikum sehr gut gefallen. „Wir mochten die Atmosphäre und die Arbeitsorganisation. Die BLB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter waren sehr freundlich und hilfsbereit. Wir haben neue Erfahrungen gesammelt und die Unterschiede zwischen einem polnischen und einem deutschen Unternehmen kennengelernt.“

Thomas Tintelot, Zentrale. Foto: Irion

8. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2016

8.1. Girls' Day

Auch in diesem Jahr haben fast 100 Mädchen die Chance genutzt uns im BLB NRW in den Niederlassungen und in der Zentrale zu besuchen, um Einblicke in die Berufswelt des BLB NRW zu erlangen



Niederlassung Aachen
Besuch des virtuellen Raums „CAVE“
und Besuch einer BLB -Baustelle

Niederlassung Dortmund
Der Beruf der Ingenieurin mit
Fachrichtung Elektrotechnik



Niederlassung Düsseldorf
POTZBLITZ – Unser Haus
steht unter Strom



Niederlassung Duisburg
Der Beruf der Architektin und
Planen des eigenen Traumzimmers

Niederlassung Köln
Planen und Bauen
für das Land NRW



Niederlassung Münster
Den eigenen Traum
verwirklichen

Zentrale
Ein spannender Tag
auf der Baustelle



Den eigenen Traum verwirklichen: Girls' Day am 28.04.2016 in der NL Münster

„Ich war noch nie auf so einer großen Baustelle“, staunt eine Teilnehmerin des diesjährigen Girls' Day. Auch die anderen zwölf Mädchen sind beeindruckt von der Großbaustelle der neuen Institute für Organische Chemie und Biochemie für die Universität Münster und schießen am laufenden Band Bilder mit ihren Handykameras.

Die eigentliche Besonderheit des „Mädchenzukunftstags“ der Niederlassung Münster scheint für die Teilnehmerinnen jedoch gar keine zu sein: insgesamt fünf der 13 eingeladenen Mädchen sind gehörlos. Aus diesem Grund begleiten neben den Gleichstellungsbeauftragten auch zwei Gebärdensprachdolmetscherinnen die Mädchengruppe an diesem Tag und übersetzen die Erklärungen der Architektinnen, Planerinnen und Ingenieurinnen, aber auch die Fragen und Scherze der anderen Mädchen in Gebärdensprache. Die Stimmung in der Gruppe der 13- und 14-Jährigen ist gut und alle interessieren sich für die vorgestellten Berufsbilder, die im BLB NRW gebraucht werden und immer noch von Frauen unterrepräsentiert sind. Später am Tag erhalten die Mädchen selbst die Gelegenheit, einen Plan für ein neues Gebäude zu entwickeln: „Wie sieht Deine Traumschule aus?“ lautet die Frage, die jedes Mädchen mit Stift und Zeichenpapier beantworten darf.

Die Ergebnisse zeigen, wie viel kreative Energie in den Jugendlichen steckt: die Entwürfe sehen für künftige Schulbauten beispielsweise Tanzsäle, Kletterhallen oder eine Reitbahn vor. Stufen werden in der Traumschule durch Rolltreppen und Rutschen ersetzt. Bunte Farben, große Fenster und Chill-Out-Bereiche sind den Mädels an einer Traumschule ebenso wichtig. Im Anschluss an das Zeichnen steht das korrekte Vermessen auf dem Programm. Mit einem Nivelliergerät vermessen die Schülerinnen unter Anleitung und bei sonnigem Wetter die Höhenunterschiede im Garten der Niederlassung. Diejenigen, die am genauesten messen, erhalten als kleine Belohnung den BLB-NRW-Zollstock. Letztlich waren aber alle Teilnehmerinnen des Girls' Day 2016 Gewinnerinnen – dank des freiwilligen Einsatzes zahlreicher Mitarbeiterinnen des BLB

NRW haben sie hautnah einen Einblick in die Berufswelt eines großen deutschen Immobiliendienstleisters gewonnen.



Niederlassung Münster
Die Mädchen zeichnen beim Girls' Day eifrig Entwürfe

8.2. Vergabe des Prädikats Total E-Quality

Am 09. November 2016 fand die 23. Prädikatsvergabe TOTAL E-QUALITY / DIVERSITY im Alten Rathaus in Nürnberg statt. In diesem festlichen Rahmen wurde die Keynote „Aktuelle Herausforderungen für Chancengleichheit in der Arbeitswelt“ von Frau Staatsministerin Emilia Müller vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration gehalten. Bereits zum dritten Mal wurde der BLB NRW für seine kontinuierlichen, nachhaltigen Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Prädikat ausgezeichnet.

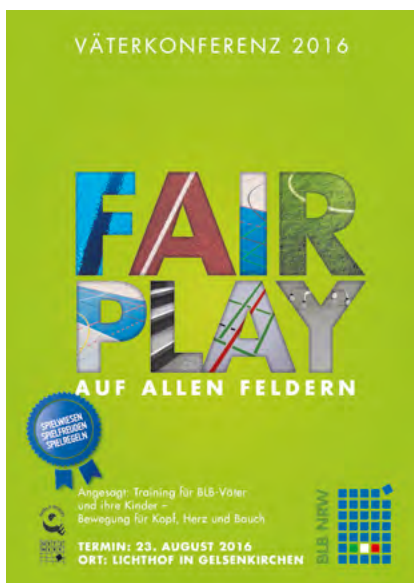
Der BLB NRW strebt an, sich in drei Jahren erneut um das Prädikat zu bewerben, dann mit dem Add-On Diversity. „Chancengleichheit fordert Integration und Integration fordert Chancengleichheit“ lautete das Motto einer spannenden Podiumsdiskussion zwischen Nicola Ehrlicke, Geschäftsführerin bei vbw- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., Hedwig Schouten, Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg und Sabine Schwarz, Referentin Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei der Bundesagentur für Arbeit. Auch Christiane Wiedemann vom Skill Development Center DACH der IBM Deutschland GmbH und Prof. Dr. Klaus Wübbenhorst, Wirtschaftsvorsitzender der Europäischen Metropolregion Nürnberg nahmen an der Diskussion zu aktuellen Themen der Chancengleichheit in Bezug zur Integration teil. Die Runde wurde von Karin Schubert vom Bayerischen Rundfunk moderiert.



Die glücklichen Träger des TOTAL E-QUALITY Prädikats

Das Prädikat – Zahlen und Fakten

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat wurde in diesem Jahr an 58 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung verliehen. 21 bekamen erstmals einen Zusatzpreis für Diversity. Seit 1997 wurden insgesamt 613 Prädikate verliehen: 278 Organisationen haben das Prädikat einmal, 172 zweimal, 79 dreimal, 42 viermal, 27 fünfmal, 12 sechsmal und drei Organisationen siebenmal erhalten.



8.3. Väterkonferenz 2016: Viel Sonne. Sinnfragen. Sportsgeist.

Mehr als 130 Teilnehmende fanden sich am 23. August 2016 im lighthouse zur Väterkonferenz ein. Dabei wurde das Thema „Vereinbarkeit“ – gemäß dem Motto – ganz sportiv aufgegriffen – und von verschiedensten Seiten erfolgreich angespielt. Sinn des Vätertages ist dabei einerseits, den Kollegen einem freudvollen Tag zusammen mit ihren Kindern zu ermöglichen, sie als aktive Väter im Unternehmen zu vernetzen und sichtbar zu machen. Andererseits will man gemeinsam Anregungen sammeln, wie sich Berufliches, Partnerschaft und Elternschaft sinnvoll ins Gleichgewicht bringen lässt bzw. was das Unternehmen tun kann, um dies auch zu fördern.

Gut und gesund die Balance zu halten, ist keine leichte Aufgabe! Und das eben nicht nur für berufstätige Frauen und Mütter sondern auch für Männer, die den Anspruch haben, ein zeitgemäßes Rollenbild zu leben. Eine lohnende Aufgabe also, sich damit auseinanderzusetzen; auch für moderne Unternehmen, auf deren Agenda heutzutage die aktive Frauenförderung genauso steht (der BLB NRW darf hier als Vorreiterbetrieb gelten) wie die Bedeutung hoher Sozialkompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in gut und kollegial funktionierenden Teams bewähren sollen. Nach einem inhaltlichen ‚Warming-Up‘ durch die Geschäftsführung des BLB NRW, Elisabeth Wallrath, ehemalige Gleichstellungsbeauftragte und Regina Vogel, MFKJS beschäftigten sich die Väter im Plenum sowie fünf Workshops mit sehr vielfältigen Themen. Derweil übten sich draußen, auf einem eigens aufgebauten Sportparcours, auch die Kinder/Jugendlichen in den wichtigsten „skills“ guter Teamarbeit.



Väterkonferenz mit Kinderbetreuung

Angesagt auf der Väterkonferenz:

- **Mut, Offenheit und Selbstvertrauen**
(z.B. beim Kistenklettern und Prusiken)
- **Beweglichkeit und Neugier** (die Kleinsten absolvieren, dank RC Buir-Westerholt und „gelsensport“, das Kinderbewegungsabzeichen NRW)
- **Kommunikationswille und Kooperation**
(im Teamseilgarten)
- **Fokus halten, Konzentration und Geduld üben**
(z.B. beim Bogenschießen)
- **Spaß an der Freude, wechselseitige Hilfestellungen, Emotion und Gemeinsinn**
- **Mehr miteinander** und nicht nur übereinander reden

In der Mittagspause ließ der Nachwuchs auch die Väter daran Anteil nehmen. Das knappe Kids-Fazit zum Thema Fair Play lies alle aufhorchen: „Regeln müssen auch für Erwachsene gelten. Auch die Väter sollen lernen, öfter und genauer zuzuhören. Und bitte: Nicht schummeln und keine miesen Tricks!“.



Zusammen ist der Spaß am größten

Staffelübergabe: Selbst sei der Mann!

Zum Abschluss der 3. Väterkonferenz übergab Elisabeth Wallrath die Staffel zum weiteren Aufbau eines aktiven Väternetzwerkes im BLB NRW an den Kollegen Thomas Wuttke aus der NL Aachen. Zusammen mit interessierten Kollegen übernimmt er die Vorbereitung für das kommende Jahr und wird dabei neue und eigene Akzente zu setzen wissen. **Vormerken sollte man(n) sich im BLB NRW und der Familie also bereits jetzt den letzten Tag der Sommerferien 2017. Es lohnt!**



Väterkonferenz im lichterhof

8.4. Netzwerkkonferenz Frauen 2016: FRAUEN.MACHT.SPIELE.

„Ein Netzwerk ist dafür da, Probleme, die man hat, mit drei Anrufen gut zu lösen!“. Mit diesen Worten eröffnete Anfang November Elisabeth Wallrath als Gastgeberin die 18. Konferenz der Frauen im BLB NRW. Getreu dieser Devise war auch für die diesjährige Netzwerkkonferenz ein gehaltvolles Programm vorbereitet, waren interessante Gäste geladen und konnte sogar spontaner Ersatz für den kurzfristig erkrankten Tontechniker gefunden werden. „Gerettet“ wurde so für die ca. 260 angereisten Teilnehmerinnen das musikalische Opening mit der Band „Abends mit Beleuchtung!“. Das Power-Trio aus Köln sorgte ab dem frühen Morgen für eine überaus originelle dynamische Begleitung der Veranstaltung.



Gastgeberin Elisabeth Wallrath mit Impulsgeberin Andrea Och

„Frauen. Macht. Spiele.“ Die „Herr“schaft ausschließlich männlicher Platzhirsche ist langsam vorbei – im BLB NRW haben Frauen in den letzten Jahren stetig an Einfluss gewonnen. Das trifft auch auf Positionen und Berufsfelder zu, die in der Vergangenheit als Männerdomäne galten. Der Frauenanteil in der Belegschaft liegt aktuell bei 47,5%, davon arbeiten 40% der Kolleginnen im höheren und gehobenen Dienst. Zunehmend haben Frauen auch wichtige Führungspositionen erobert. Befördert und durchgesetzt wurde damit im Unternehmen ein Stück gelebter Chancengleichheit. Dazu haben das Netzwerk und die jährlichen Frauenkonferenzen, dank des Engagements der Teilnehmerinnen, unbestritten viel beigetragen. Doch verändert

das überkommene Hierarchien? Bringt dies eine andere Unternehmens- und Führungskultur mit sich? Die Entwicklung der vergangenen Jahren lässt dies klar bejahen. Wichtig ist, dass sich Frauen ihre individuellen Fähigkeiten bewusst machen und aktiv werden. Nur so können diese auch sichtbar werden. Personalchef Norbert Bulk hat in seiner Ansprache betont, dass ihm aufgefallen ist, dass Frauen in Sachen Konfliktfähigkeit, Teamorientierung und Gestaltungswillen und Kommunikation oftmals punkten. Wie gehen Frauen mit neu gewonnenem Spielraum und Einfluss um? Und ist das Macht? Viele Frauen tun sich mit dem Begriff der Macht schwer. Für viele hat der Begriff einen Beigeschmack. Doch die Auseinandersetzung mit dem Motto der Konferenz und insbesondere mit dem Begriff der Macht lohnt sich.

„Macht kommt von machen!“ Das ist die entscheidende Botschaft und zugleich Aufforderung an die Frauen. Macht bedeutet, selbstbestimmt zu handeln. Mut zu beweisen und auch andere zu ermutigen. Eigene und gemeinsame Ziele und Strategien zu formulieren. Einfluss nehmen zu wollen – um gute Ideen und Projekte umzusetzen und berechnete Interessen durchzusetzen. Dabei geht es nicht darum, Macht über andere zu haben, sondern die Verhältnisse zu gestalten und umzugestalten. Es geht dabei weder darum, vorhandene Hierarchien zu leugnen, noch darum, überkommene Machtspielchen mitzuspielen, Konflikte unter dem Tisch zu halten oder immer

zu gewinnen. Sondern vielmehr darum, Hierarchien zu erkennen und zu hinterfragen, die Dinge bewusst in die eigenen Hände zu nehmen, darum (eigene) Widerstände zu überwinden, Selbstvertrauen zu beweisen und dranzubleiben.

- Wie Frauen dabei an die Spitze kommen und welche Faktoren dabei wirklich zählen, das thematisierte sehr handfest ein **anregendes Referat von Andrea Och**. Wie bedeutsam und machtvoll die Rolle von Vorbildern, Visionen und offenem Austausch ist, schilderte **Sybille Schulz**; beide sind erfahrene Personal-Coaches.
- Wie entscheidend politische und rechtliche Rahmenbedingungen sowie technischer Fortschritt und gesellschaftliches Klima sind, skizzierte das **Grußwort aus dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA NRW)**.
- Fünfzehn engagierte Kolleginnen aus den Niederlassungen und der Zentrale haben in eigenen **Diskussionsrunden** inspirierende persönliche Schlüsselerlebnisse erzählt und diese der Runde als Anregung gegeben. Über diese wurde gesprochen, nicht bewertet. Realitätsnähe – mit allen zugehörigen Aspekten – stand vorn an.



Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch

Diese Konferenz war besonders stark durch den umfangreichen Austausch geprägt. Im Fazit hat der Begriff der Macht für viele Frauen eine positive Besetzung gefunden. Sie steht für aktive Selbstbestimmung und Gestaltung. Die Frauenkonferenz wird weiterhin ein Treffpunkt für Austausch und Information sein. Die Konferenzteilnehmerinnen haben sich zum Ende mit „standing ovations“ bei Elisabeth Wallrath für das jahrelange Engagement als Gleichstellungsbeauftragte des BLB NRW und Organisatorin der Netzwerkkonferenzen bedankt. **Elisabeth Wallrath** hat die Organisation der künftigen Konferenzen der Netzwerkfrauen an die Kolleginnen **Heike Baur (Zentrale)** und **Maren Behler (NL Köln)** übergeben. Termin für die Frauenkonferenz 2017 ist der 8. November.

8.5. Infoveranstaltung zum Thema Hospitation

(Noch unbekannte) Kolleginnen und Kollegen „am anderen Ende der Telefonleitung“ kennenzulernen, gegenseitiger Erfahrungsaustausch und ein Blick auf das große Ganze aus einer anderen Perspektive: Diese und noch viel mehr Möglichkeiten kann eine Hospitation bieten – in der Zentrale des BLB NRW, einer anderen Niederlassung oder auch außerhalb unseres Betriebes in einer anderen Behörde oder einem freien Unternehmen. Um Kolleginnen und Kollegen das Thema Hospitation, welches auch ein wichtiger Baustein im Frauenförderplan 2016 – 2019 ist, näher zu bringen und mit Leben zu füllen, haben die Gleichstellungsbeauftragten im Auftrag der Niederlassungsleitung eine interne Informationsveranstaltung organisiert.



Informationsveranstaltung
zum Thema Hospitation

Diese fand am 30.11.2016 in der Lounge statt und wurde von mehr als 40 interessierten Kolleginnen und Kollegen besucht. Nach der Begrüßung durch die Niederlassungsleitung Herrn Dr. Brans und einer kurzen Einführung zum weiteren Ablauf durch die Gleichstellungsbeauftragte Juliane Ritter, schilderte Frau Imke Oberschäfer aus dem Geschäftsbereich PPE der Zentrale das Rahmenprogramm zur Hospitation, welches im kommenden Frühjahr 2017 starten soll.

Schon in den Jahren 2013/2014 gab es ein Programm zur Hospitation in der Zentrale: eine Art Veranstaltungswoche/Themenwoche, welche mit Vorträgen gefüllt war und Interessierten Einblicke in die jeweiligen Abteilungen/Geschäftsbereiche gab. Dies wurde sehr gut angenommen, war aber damals auf weibliche Beschäftigte begrenzt.

Das kommende Programm wartet mit wesentlichen Verbesserungen auf:

Das kommende Programm wartet mit wesentlichen Verbesserungen auf:

- **Alle Beschäftigten, weibliche und männliche, können sich auf das Programm bewerben**
- **Der Block „Vorträge aus den Geschäftsbereichen“ kann unabhängig von einer anschließenden Hospitation im Wunsch-Geschäftsbereich gebucht werden.**

Damit werden insgesamt mehr Kolleginnen und Kollegen bedient als beim Programm 2013/2014 und individuelle Wünsche zum Hospitationsplatz können besser berücksichtigt werden. Der zweite Schwerpunkt der Veranstaltung lag auf Erfahrungsberichten von Kolleginnen und Kollegen der Niederlassung Köln, die bereits in den vergangenen Jahren hospitiert hatten. Sie berichteten über ihre Motivation zu hospitieren, ihre jeweiligen Erwartungen und Erfahrungen und konnten damit den Kolleginnen und Kollegen viele Fragen beantworten.

An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal für Euer Engagement und Eure Hilfe bedanken: Julia Blume, Kerstin Herrmann, Christina Strunk und Giuseppe Battaglia, habt nochmal vielen Dank!

8.6. Selbstbehauptung und Umgang in bedrohlichen Situationen

Die Ereignisse am Kölner Hauptbahnhof Silvester 2015 werfen lange Schatten, die im ganzen BLB NRW spürbar sind. Viele Kolleginnen und Kollegen beschäftigen dieses Thema immer noch. Grund und Anlass genug, um in der Zentrale und in der NL Köln über dieses Thema zu sprechen. In der Zentrale gab es einen Vortrag zum Thema „Rund um die Sicherheit von Frauen“. Und auch in der Niederlassung Köln hat Expertin Heike Afflerbach-Hintzen wertvolle Tipps und Anstöße zum Thema „Selbstbehauptung und Umgang mit bedrohlichen Situationen im öffentlichen Raum“ gegeben. So hat das Gleichstellungsteam der NL Köln mit Unterstützung der Niederlassungsleitung einen Inhouse-Vortrag organisiert und Frau Heike Afflerbach-Hintzen als Referentin gewinnen können. In ihrem gut zweieinhalbstündigen Vortrag berichtete die ehemalige Hauptkommissarin Afflerbach-Hintzen über Ausgangslagen und Hintergründen zu sexuellen und anders motivierten Übergriffen, denen meist Frauen ausgesetzt sind.

„Bin ich noch sicher auf meinem Weg ins Büro und auf meinem Heimweg?“
„Wie verhalte ich mich in bedrohlichen Situationen?“
„Was kann ich tun, um mich selbst zu behaupten?“

Neben der speziellen Thematik der vergangenen Silvesternacht beleuchtete Afflerbach-Hintzen die häufigsten Ausgangssituationen einer Bedrohungslage. Eine der Kernaussagen Ihres Vortrages ist, dass nur ein frühzeitiges Erkennen und Einschätzen der Situation mich in die Lage bringt, rechtzeitig zu reagieren. Nur „aktiv“ kann reagieren- passiv nicht! Ausgangslage wie auch die jeweilige Reaktion können je nach Situation ganz unterschiedlich ausfallen.

Auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ging die Referentin ebenfalls ein. Als ehemalige soziale Ansprechpartnerin bei der Polizei weiß sie um die Wichtigkeit eben dieser Funktion und lobte den BLB für das schon jahrzehntelange Engagement unserer SAP's in der Niederlassung. Frau Afflerbach-Hintzen hob hervor, dass hier zur möglichst offensiven Reaktion auf sexuelle Übergriffe rasche und kompetente Hilfe geholt werden kann. Das Einbeziehen weiterer Vertrauenspersonen ist natürlich möglich und sinnvoll (Öffentlichkeit!). Sowohl während des Vortrags wie im Anschluss daran gab es zahlreiche Wortmeldungen und Fragen der Beschäftigten. Einige schilderten eindringlich ihre persönliche Erfahrungen und den Umgang damit. Wie präsent das Thema und das Bedürfnis nach Information und Hilfe ist, wurde sehr deutlich. Daher ist künftig ein Vortrag zu diesem Thema in der BLB NRW Akademie für alle Beschäftigten geplant.



Vortrag in der NL Köln

9. Netzwerkarbeit



Netzwerkkonferenz Frauen

Auch in diesen beiden Jahren wurde die Netzwerkarbeit weiter fortgesetzt und verstärkt. An die guten Erfahrungen aus den vorhergehenden Jahren mit dem Besuch der Women Power auf der Hannover Messe, dem Demographiekongress der IHK Frankfurt und den Total-E-Quality-Prädikatsverleihungen konnte angeknüpft werden. Die aktuellen Themen und Fragestellungen zu Diversity, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer in Organisationen konnten hier erfahren und diskutiert werden. Für den BLB NRW zeigte sich im überregionalen Vergleich, dass er mit seinen zahlreichen

internen und externen Angeboten und Informationen gut aufgestellt und positioniert ist. Im Einzelnen waren dies die Tagungen bei denen der BLB NRW durch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten wurde:

9.1. Women´s Power 2015, Hannover Messe

Unter dem Motto „Impulse aufnehmen. Erkenntnisse gewinnen. Erfahrungen austauschen.“ war am 17. April 2015 der zwölfte. Karrierekongress Women´s Power im Rahmen der HANNOVER MESSE ausgerichtet. Mit mehr als 1.400 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist die Veranstaltung die erfolgreichste dieser Art zu arbeitspolitischen Themen und Karrierefragen für hochengagierte Frauen und Männer in Deutschland. Die Eröffnungsreden hielten die Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, Michael Ziesemer, Präsident des ZVEI (Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V.) und Chief Operating Officer der Endress+Hauser Gruppe, sowie Nicole Fehr, Managing Director Operations, Rolls-Royce Deutschland. Von allen drei RednerInnen erwarteten die Teilnehmerinnen wichtige Impulse, denn trotz gleicher oder besserer Qualifikation sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Die Familienministerin hatte ein Gesetz auf den Weg gebracht, das „die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ sicherstellen soll. Das Programm des Karrierekongresses Women Power bestand aus insgesamt 35 Workshops. Sie waren untergliedert in die Bereiche Qualifikation und Karriere, Beruf und Leben sowie Führung und Kompetenzen. Themen waren etwa „Der Wake-Up-Call: Auftritt. Macht. Verhandlung. So optimieren Sie Ihren Erfolg!“ (Wolfgang Bönisch, Esther Schweizer, Carmen Schön), „Non-verbal überzeugend kommunizieren - und in Meetings punkten“ (Marion Knaths, sheboss), „Hightech, Karrieren und Selbstpositionierung“ (Nelly Tchoumkeu, Sonja Putzo, Robert Bosch GmbH), „Wieder mal unter Preis verkauft?“ (Barbara Valenti), „Wie komme ich als Frau in den Aufsichtsrat“ (Dr. Karin Reichel, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin) oder „Der Arbeitsmarkt verändert sich - Diversity / Vielfalt gezielt nutzen“ (Tanja Hartmann, Nicole Schmutte, Veronica Laleye, Christa Schmidt-Klevenow, NDR).

9.2. Women´s Power 2016, Hannover Messe

1400 nicht nur weibliche Gäste waren am Freitag den 28. April der HANNOVER MESSE nach Hannover gekommen, um die Chancen dieses Networking-Events zu nutzen. Mehr als 50 Referentinnen und Rednerinnen sowie 70 Firmen gestalteten das Rahmenprogramm von Women Power, das diesmal das Motto „Arbeit 4.0 – Karrierekulturen im Wandel“ in den Mittelpunkt gestellt hatte. Dass Innovationen nicht nur durch Technologien entstehen, sondern auch durch neue Formen der Arbeitsorganisation, gehörte zu den zentralen Thesen in der Keynote von Thomas Sattelberger, früher Personalvorstand bei Continental, Deutscher Telekom, Lufthansa und heute Publizist. Quoten seien nur ein Türöffner. Gefordert sei nun ein Kulturwandel, der nur durch ein ganzheitliches Diversity-Management zu erreichen sei. Das Unternehmen der Zukunft müsse zum Talentbiotop werden. Das spannende Programm, die inspirierende Vorträge, 35 praxisorientierte Workshops, zwei geführte Rundgänge „Industrie 4.0“ und „Prozessautomation“ über die Hannover Messe und die begleitende Ausstellung zu Karrierechancen boten eine großartige Plattform um sich zu informieren sowie Kontakte zu knüpfen und zu pflegen.

9.3. Demografiekongress der IHK Frankfurt am Main, 2015

Der IHK-Präsident verwies in seiner Begrüßungsrede auf das Erfolgsmodell duale Ausbildung: „Nach wie vor bringen uns Investitionen in Bildung die besten Renditen. Wir sind gut beraten, das System der dualen Ausbildung weiter zu stärken, denn darum beneidet uns die ganze Welt.“ Welche Konsequenzen die Attraktivität der Region und die damit einhergehende verstärkte Zuwanderung für die Kommunen haben, war Thema eines Kongressforums. Am 24. April 2015. Matthias Böss, Referent, Regionalverband FrankfurtRheinMain, stellte fest, dass die Kommunen vor der Herausforderung stehen, trotz knapper Kassen neue Anforderungen an die Daseinsvorsorge zu befriedigen. Deutlich werde dies beispielsweise bei der Kinderbetreuung oder bei der Aufnahme von Flüchtlingen. Die Auswertungen, die Böss für die Mitgliedskommunen des Regionalverbandes vorgenommen hat, zeigen dieses Missverhältnis deutlich: Diese konnten seit 2010 zwar ein Einnahmepius von elf Prozent verbuchen – im selben Zeitraum stiegen die Schulden jedoch um 35 Prozent. Uwe Becker, Kämmerer, Stadt Frankfurt, verwies darauf, dass ein rechtzeitiger Ausbau der sozialen Infrastruktur notwendig sei, wenn die Stadt wachse und dies auch mittelfristig erwartet werde. Insbesondere hob er die Bedeutung der Bildung hervor: Aus diesem Grund werde der Bildungsetat den Sozialetat, der bisher immer der größte Faktor gewesen sei, demnächst übertreffen. Für Norbert Altenkamp, Bürgermeister, Bad Soden, steht die interkommunale Zusammenarbeit im Mittelpunkt, um die absehbaren Herausforderungen meistern zu können. Altenkamp sprach von „Kosten der Kleinheit“: Sie würden die Frage aufwerfen, ob die Region mit ihrer polyzentrischen Struktur weiter zukunftsfähig sein könne. Beatrice Dott, Referentin für Finanzmanagement, Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), versuchte die Entwicklungen in FrankfurtRheinMain einzuordnen. Sie verwies darauf, dass es sich um typische Probleme einer Wachs-

tumsregion handele und dass die Finanzen dem Wachstum bisher nicht Schritt halten konnten. Für Dott ist aktuell der richtige Zeitpunkt gekommen, um zu investieren und sich fit zu machen für den nahenden demografischen Wandel: „Nicht der demografische Wandel ist das Problem, sondern das, was wir aus ihm machen.“

9.4. Demografiekongress der IHK Frankfurt am Main, 2016

Unter dem Motto „FrankfurtRheinMain – 4.0 im Licht der Zukunft“ beleuchtete man am 14. April 2016 Licht- und Schattenseiten der Digitalisierung der Arbeitswelt. Carsten Brzeski, Chefvolkswirt der ING-DiBa illustrierte in seiner Keynote deutlich, dass die Roboter nicht irgendwann kommen – sie sind schon da. Und das nicht nur in der einfachen Fertigung. Das Besondere an 4.0 ist der Angriff auf den Mittelstand. Sie können uns das Kochen abnehmen, journalistische Tätigkeiten – sogar der Job des Volkswirtens selbst könnte irgendwann von vollautomatischen Programmen ersetzt werden. Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer Institut gab in der zweiten Keynote zu bedenken, dass wir uns von tradierten Vorstellungen wie: „Lern `was Gescheites, dann hast du einen sicheren Job“ verabschieden müssen. Aber: Die Digitalisierung hat auch viele positive Seiten – wie beruhigend. Beginnend bei flexibleren Arbeitskonzepten bis hin zu neuen Möglichkeiten, die Arbeit menschenfreundlicher zu gestalten. Was es dafür braucht, sind vor allem mutige Entscheidungen und passende rechtliche Rahmenbedingungen. In drei Foren ging es dann am Nachmittag um Aspekte agiler Arbeit, digitalisierter Produktionsmöglichkeiten im urbanen Raum, einer für die heutige Zeit angemessenen Willkommenskultur. Im Mittelpunkt dabei stets der Mensch. Mal als kreativer Treiber (eine Belegschaft, die sich selbst steuert und keine Regeln von oben bekommt), mal als Bremser (nämlich dann, wenn sich die mentalen Grenzen mit den geografischen decken).



©IHK/Demografienetzwerk-FrankfurtRheinMain

9.5. Total-E-Quality-Prädikatsverleihung 2015

Am 23. Oktober 2015 wurden in der Handelskammer Hamburg erneut 47 TOTAL E-QUALITY Prädikate an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie an Verbände überreicht. 15 dieser Organisationen erhielten eine zusätzliche Auszeichnung für ihr herausragendes Engagement für Diversity. Die Organisationen hatten sich in den vergangenen Monaten um die Auszeichnung beworben und haben eindrucksvoll belegt, dass Chancengleichheit und Diversity feste Bestandteile ihrer Personalpolitik sind.

Vielfalt zeichnet auch die Prädikatsträger selbst aus: von Institutionen, die der gesetzlichen Frauenquote unterliegen über Leistungsträger des Mittelstands und großen, renommierten Unternehmen bis hin zu Wissenschaftseinrichtungen – sie alle setzen zunehmend auf den Erfolg durch die Vielfalt ihrer Teams. Mit der Auszeichnung haben sie alle belegt, dass sie die vielen individuellen Ressourcen aus dem Potenzial und den besonderen Fähigkeiten aller ihrer Mitarbeitenden gewinnbringend einsetzen. Sie präsentieren sich als rundum attraktive Arbeitgeber, denen im wirtschaftlichen Interesse an der langfristigen Motivation und Bindung ihrer Beschäftigten gelegen ist. Wissenschaftseinrichtungen stellen Chancengleichheit als einen Teil ihrer Exzellenz heraus. Sie alle sind bestrebt, sich einen Vorteil im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ zu sichern. Den Sonderpreis für nachhaltiges Engagement erhielten in diesem Jahr die GFFB gGmbH in Frankfurt am Main und die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin. Hartmut Müller-Gerbes, Konzernsprecher der TÜV Rheinland AG, sprach in seinem Redebeitrag über Prädikate und Prüfsiegel und hielt zusammenfassend fest: „Die Träger des TOTAL E-QUALITY Prädikats sind hier Vorbilder in unserer Gesellschaft. Sie setzten Maßstäbe, an denen auch andere gemessen werden. Ihnen und uns wünsche ich, dass der Kulturwandel Diversity gelingt. Ein Prüfzeichen oder Siegel ist immer der Anspruch, ein Ziel zu erreichen. Es steht nie für eine Selbstverständlichkeit. Solange wir das Siegel TOTAL E-QUALITY brauchen, ist der Kulturwandel noch nicht vollbracht, ist Chancengleichheit keine Selbstverständlichkeit.“



Elisabeth Wallrath bei der Handelskammer Hamburg

9.6. Total-E-Quality-Prädikatsverleihung 2016: Der BLB NRW gehörte in diesem Jahr wieder zu den mehrfach bestätigten Trägern des Prädikats für Chancengleichheit:

Gastgeberin der Prädikatsvergabe am 11. November 2016 war die Stadtverwaltung Nürnberg, die selbst bereits zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet wurde. Erstmals erhielt die Stadt auch das Zusatzprädikat für Diversity. Nürnberg ist als Metropolregion ein starker Wirtschaftsstandort mit einer dynamischen Entwicklung. Bayerns Sozialministerin Emilia Müller betonte: „Die Herausforderungen der Chancengleichheit in der Arbeitswelt sind vielfältig: die Folgen des demografischen Wandels für den Fachkräftebedarf, die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und auch die Digitalisierung unserer Lebens- und Arbeitswelt. Umso wichtiger ist, dass wir alle Potentiale nutzen. Vor allem die Integration der Flüchtlinge ist eine riesige Herausforderung, für die wir viel Geduld und einen langen Atem brauchen. Wir sind aber auf einem guten Weg. Gemeinsam mit der bayerischen Wirtschaft haben wir einen Pakt geschlossen und bereits jetzt 40.000 Flüchtlinge in Praktika, Ausbildung und Arbeit integriert.“ Christian Vogel, Bürgermeister von Nürnberg würdigte das TOTAL E-QUALITY Prädikat als wichtiges Zeichen für die Stadtverwaltung. Das Prädikat macht deutlich, dass in den Organisationen etwas passiert, dass Chancengleichheit mehr und mehr zur Realität wird. Solche Preise machen deutlich, dass Chancengleichheit etwas ganz Wichtiges im täglichen Handeln einer Organisation ist. Das TOTAL E-QUALITY Prädikat wurde in diesem Jahr an 58 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung verliehen. 21 bekamen erstmals einen Zusatzpreis für Diversity.



Norbert Bulk und Elisabeth Wallrath bei der Verleihung des TEQ-Prädikats

Die Träger des Prädikats für Chancengleichheit & Diversity

- AOK - Die Gesundheitskasse in Hessen
- BBQ Berufliche Bildung gGmbH
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
- Deutsche Bahn
- Deutsches Rheumaforschungszentrum Berlin (DRFZ)
- Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
- E.ON SE
- Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH
- Hochschule Bremen
- Hochschule Ostwestfalen-Lippe
- Hotel Esplanade
- Institut für Deutsche Sprache (IDS)
- Institut für Weltwirtschaft (IfW)
- Leibniz-Institut für Altersforschung - Fritz-Lipmann-Institut (FLI) e.V.
- Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie
- Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH)
- Stadt Köln
- Stadtverwaltung Nürnberg
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
- Universität Duisburg-Essen
- WILO SE

Die neuen Träger des Prädikats für Chancengleichheit:

- Bezirkskliniken Mittelfranken
- Continentale Versicherungsverband auf Gegenseitigkeit
- EDG Entsorgung Dortmund GmbH
- Institut für Zeitgeschichte München-Berlin
- Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG)
- Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V. (IPHT)
- PROTEMA Unternehmensberatung GmbH
- Stadtwerke Münster GmbH
- TITK-Group

Die mehrfach bestätigten Träger des Prädikats für Chancengleichheit:

- Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW
- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH
- Deutsches Schiffahrtsmuseum (DSM)
- Fachhochschule Lübeck
- fm Büromöbel Franz Meyer GmbH & Co. KG
- FrauenComputerZentrumBerlin e. V. (FCZB)
- Gerhard Rösch GmbH
- Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) GmbH
- Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung
- IBM Deutschland GmbH
- IHP GmbH - Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik
- INOQ GmbH
- Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e. V.
- Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH
- Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO)
- Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde
- Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB)
- Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK)
- Medizinischer Dienst der Krankenversicherung im Saarland
- Mülheimer Wohnungsbau eG
- Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e.V.
- pronova BKK
- Technische Informationsbibliothek (TIB) Leibniz Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften, Universitätsbibliothek
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF)
- TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH
- TRAIN Transfer und Integration GmbH
- Umweltbundesamt (UBA)
- vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.
- vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V., bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V., ibw – Informationszentrale der Bayerischen Wirtschaft e. V.

10. Ausblick auf Aktionen 2017/2018

- Charta der Vielfalt
- TEQ
- Girls' Day
- Leitbild der Gleichstellung
- GB-Check
- Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten
- Diversity Konzept
- Jobsharing und Führung in Teilzeit
- Familientag

11. Interessante Links

- www.blb.nrw.de
- www.total-e-quality.de
- www.familienservice.de
- www.antidiskriminierungsstelle.de
- www.bmfsfj.de
- www.duesseldorf.de/gleichstellung
- www.familienratgeber.de
- www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de
- www.frauenrat.de
- www.impulstagung.de
- www.ihk-niederrhein.de/IHK-Forum-Wirtschaftsfrauen
- www.hannovermesse.de/de/rahmenprogramm/specials/womenpower

12. Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW 2015 / 2016



Elisabeth Wallrath
Zentrale



Daniela Perner
Zentrale



Carina Stemmler
Zentrale



Latifa El Hadouchi
Zentrale



Karolin Fehl
Aachen



Kerstin Birken
Aachen



Aenne Robertz
Aachen



Ulrike Mößinger
Bielefeld



Katrin von Häfen
Bielefeld



Christiane Puhan
Bielefeld



Parisima Tehrani
Dortmund



Getrud Petersen
Dortmund



Elke Hackland
Duisburg



Sandra Ostermann
Duisburg



Gabriele Croes
Düsseldorf



Carolina Gerbsch
Düsseldorf



Annette Hillebrand
Düsseldorf



Juliane Ritter
Köln



Caroline Fuchs
Köln



Tina Richmann
Köln



Nicola Funke
Münster



Antje Nitschke
Münster



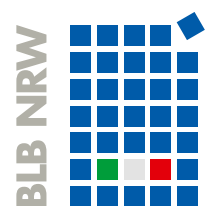
Michaela Lerche-Lohaus
Münster



Ruth Dröger
Münster

Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2015 / 2016



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW