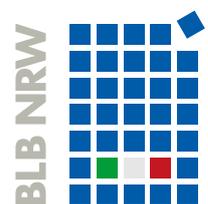




# Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

## Tätigkeitsbericht 2019/2020



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW



# Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

## Tätigkeitsbericht 2019/2020

### **Impressum**

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

**Redaktion** Maria Liggesmeier und die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen  
des BLB NRW

**Foto** Titelbild: [istock.com/peopleimages](https://www.istock.com/peopleimages), Netzwerkkonferenzen: Thomas Range,  
Grußwort der Geschäftsführung: Benjamin Westhoff, BLB NRW

**Gestaltung** Claudia Ohmann, Presse und Kommunikation der Zentrale

**Druck** Saxoprint

**Stand** Februar 2021

# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Inhaltsverzeichnis .....  | 3  |
| 1. Grußwort der Geschäftsführung .....                                    | 4  |
| 2. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale des BLB NRW ..... | 5  |
| 3. Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW .....           | 6  |
| 3.1. Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale .....                   | 6  |
| 3.2. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen .....       | 10 |
| 3.3. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Bielefeld .....    | 14 |
| 3.4. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund .....     | 17 |
| 3.5. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg .....     | 20 |
| 3.6. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf .....   | 22 |
| 3.7. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln .....         | 25 |
| 3.8. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster .....      | 28 |
| 4. Datenreport .....  | 32 |
| 4.1. Anteil der Frauen und Männer insgesamt .....                         | 32 |
| 4.2. Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte .....            | 33 |
| 4.3. Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst .....                 | 34 |
| 4.4. Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst .....               | 35 |
| 4.5. Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst .....               | 36 |
| 4.6. Laufbahngruppen .....  | 37 |
| 4.7. Teleheimarbeit der Frauen im Vergleich .....                         | 38 |
| 4.8. Teleheimarbeit der Männer im Vergleich .....                         | 39 |
| 4.9. Laufbahngruppen Frauen im Vergleich .....                            | 40 |
| 4.10. Laufbahngruppen Männer im Vergleich .....                           | 41 |
| 5. Controlling des Gleichstellungsplans 2019-2024 .....                   | 42 |
| 6. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2019 .....                    | 46 |
| 6.1. Weltfrauentag im BLB NRW .....                                       | 46 |
| 6.2. Diversity Parcours in der BLB NRW Zentrale .....                     | 47 |
| 6.3. Girls' Day 2019 im BLB NRW .....                                     | 49 |
| 6.4. Diversity Challenge 2019 .....                                       | 53 |
| 6.5. Charta der Vielfalt .....  | 54 |
| 6.6. TEQ-Prädikatverleihung .....   | 55 |
| 6.7. Gemeinsam stark auf der Netzwerktagung 2019 .....                    | 57 |
| 7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2020 .....                    | 58 |
| 7.1. Gleichstellungsarbeit 2020 .....                                     | 58 |
| 7.2. Führungskarriereprogramm .....                                       | 60 |
| 8. Netzwerkarbeit .....   | 62 |
| 8.1. Netzwerkarbeit 2019 .....  | 62 |
| 9. Staffelübergabe .....  | 64 |
| 10. Ausblick auf Aktionen 2021 / 2022 .....                               | 66 |
| 11. Interessante Links .....  | 66 |
| 12. Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW 2019 / 2020 .....         | 67 |

## 1. Grußwort der Geschäftsführung



**Gabriele Willems**  
Geschäftsführerin des BLB NRW



**Marcus Hermes**  
Geschäftsführer des BLB NRW



**Dirk Behle**  
Geschäftsführer des BLB NRW

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

der BLB NRW ist stolz auf eine lange Tradition guter und erfolgreicher Gleichstellungsarbeit durch die Gleichstellungsbeauftragten aus den Niederlassungen und der Zentrale, die von der Geschäftsführung aus Überzeugung mitgetragen wird. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern ist in unserer Unternehmenskultur fest verankert.

2019 haben wir zusätzlich eine Diversity Managerin eingesetzt, um auch andere Dimensionen der Vielfalt einzuschließen. Alle Mitarbeitenden sollen die gleichen Möglichkeiten erhalten, sich nach ihren individuellen Befähigungen und Bedürfnissen im Unternehmen entfalten zu können. Wir danken Maria Liggesmeier dafür, dass Sie bis Anfang 2021 sowohl die anspruchsvollen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale wie auch der Diversity Managerin in Personalunion übernommen hat und uns darüber hinaus auch künftig als Diversity Managerin erhalten bleibt. Um die Ernsthaftigkeit unserer Bemühungen zu unterstreichen, haben wir uns zur Charta der Vielfalt bekannt, die von der Charta der Vielfalt e. V. ausgegeben wird. Dabei handelt es sich um einen gemeinnützigen Arbeitgeberverein, deren Schirmherrin Angela Merkel ist. Mit dem Unterzeichnen der Charta der Vielfalt haben wir uns zur Förderung von Vielfalt und Wertschätzung im Unternehmen bekannt und verpflichtet.

Die Gleichstellungsarbeit hat daran einen wichtigen Anteil. Sie sorgt seit Jahren nicht nur für Geschlechtervielfalt im Betrieb, sondern auch für Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen. So ist nicht nur die Beschäftigtenquote 2020 zu nahezu 50 % weiblich, sondern wir erreichen unter den Führungskräften genau diesen Wert. Dass paritätische Teams erfolgreicher arbeiten, ist nachweislich belegt. Im BLB NRW spüren wir das jeden Tag und ernten damit die Früchte der jahrelangen Gleichstellungsarbeit.

In den sich schnell verändernden Rahmenbedingungen unserer Welt müssen immer wieder neue Anstrengungen unternommen werden, damit alle Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht oder anderen Faktoren – ihr Potenzial entfalten und private und berufliche Aspekte miteinander vereinbaren können. Die Corona-Pandemie war dafür eine Art Härtetest. Einer, den der BLB NRW mit Bravour bestanden hat. Mit vereinten Kräften und der Bereitschaft, sich dieser außergewöhnlichen Situation anzupassen, ist es gemeinsam gelungen, die Voraussetzungen für ein verstärktes mobiles Arbeiten, digitale Videokonferenzen, digitale Bewerbungsgespräche und viele neue Formen der Zusammenarbeit unter Pandemie-Bedingungen zu schaffen.

Der Faktor Mensch ist eine Triebfeder des unternehmerischen Erfolgs, darum kann dem wertschätzenden Miteinander gar nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt werden. Wir sind davon überzeugt, dass die hier gelebte Vielfalt von allen Beteiligten auch in die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern und Nutzern wie auch in den privaten Raum getragen wird.

Herzlichst,

**Gabriele Willems, Marcus Hermes und Dirk Behle**  
Geschäftsführung des BLB NRW

## 2. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Frauen und Männern Chancengleichheit zu ermöglichen, ist ein erklärtes Ziel des BLB NRW. Eine unserer vielen Stärken ist die gelebte Vielfalt, die gezielt gefördert wird. Kernaufgabe ist die Schaffung von positiven Rahmenbedingungen, die es allen Mitarbeitenden ermöglicht, Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren und sich in Ihrer Unterschiedlichkeit bestmöglich zu entfalten. Wir treten als Unternehmen jeder Form der Diskriminierung oder Benachteiligung aktiv entgegen und stehen für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Gesellschaft und Familienfreundlichkeit ein.

Die Arbeitswelt hat sich rasant verändert – besonders jetzt, in Zeiten der Pandemie. Die digitale Transformation befindet sich in stetiger Entfaltung und wir können mit Stolz berichten, dass sich unsere Mitarbeitenden aktiv an der Findung neuer Kommunikationskanäle, sowie bei der Anpassung von Workflows und Prozessen beteiligen. Das breite Homeoffice-Angebot des BLB NRW wurde noch erweitert und die Digitalisierung vorangetrieben. Durch unsere flexiblen Arbeitsmodelle und die gute IT-Infrastruktur wird den Mitarbeitenden Schutz vor dem Infektionsrisiko und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten.

Wir sind als Unternehmen über uns hinausgewachsen und haben gezeigt, dass unsere Führungskultur eine Kultur des Vertrauens ist, und unsere Arbeit von der Freude am Gestalten einer gemeinsamen Zukunft geprägt ist. Gleichstellung kann nur als gemeinsames Projekt von Frauen und Männern funktionieren, sodass sich auch die nächsten Generationen frei von Geschlechterstereotypen entfalten können. Auf dem Weg zur Chancengleichheit der Geschlechter ist die Verwendung einer gendersensiblen Sprache ein weiterer wichtiger Baustein. Sprache drückt immer auch Norm- und Wertvorstellungen aus, prägt unsere Wahrnehmung und schafft – in letzter Konsequenz – Realitäten. Dies ist nur eine der vielen Aufgaben, denen wir uns in unserer Gleichstellungsarbeit und im Diversity Management widmen.

Ich möchte mich bei unserer Geschäftsführung, bei allen Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen bedanken, ohne deren Engagement und Unterstützung dieser Bericht nicht möglich gewesen wäre. Mein Dank geht an die Gleichstellungsbeauftragten und stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen des BLB NRW für die vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit.

Herzlichst,

**Maria Liggesmeier**

Diversity Managerin und Gleichstellungsbeauftragte



**Maria Liggesmeier**

Gleichstellungsbeauftragte  
der Zentrale des BLB NRW

### 3. Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW



#### Maria Liggesmeier

Dipl. Kauffrau & Dipl. Juristin

- **Ausbildung:** Studien der Betriebswirtschaftslehre & der Rechtswissenschaften
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale und Diversity Managerin
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Leiterin SC Facheinkauf

#### 3.1. Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale

##### Besonderheiten der Zentrale

Der **Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW** ist Eigentümer und Vermieter fast aller Immobilien des Landes Nordrhein-Westfalen. Mit über 4.100 Gebäuden, einer Mietfläche von etwa 10,4 Millionen Quadratmetern und einem jährlichen Mietumsatz von rund 1,4 Milliarden Euro bewirtschaften wir eines der **größten und anspruchsvollsten Immobilienportfolios Europas**. Wir entwickeln, planen, bauen, modernisieren, bewirtschaften und verkaufen technisch und architektonisch hoch komplexe Immobilien. Mehr als 2400 Beschäftigte arbeiten in der Zentrale in Düsseldorf und den sieben Niederlassungen.

##### Struktur der Zentrale

Zum 31. Dezember 2020 waren in der Zentrale des BLB NRW 263 Mitarbeiterinnen und 226 Mitarbeiter tätig. Dies entspricht einem Frauenanteil von 53,8 %, der deutlich über dem BLB NRW-weiten Frauenanteil von 49,8 % liegt. Am 31. Dezember 2018 lag der Frauenanteil der Zentrale bei 50,7 %.

##### Frauen in Führungspositionen

Bei den Führungskräften in der Zentrale beträgt der Frauenanteil 56,8 % (entspricht 21 weiblichen und 16 männlichen Führungskräften). Dieser lag Ende 2018 bei 52,9 %.

Die Frauenführungsquote des gesamten BLB NRW lag am 31. Dezember 2020 bei 50,0 %. Somit haben wir die uns selbst gestellte Quote von Frauen in Führungspositionen im BLB NRW erreicht.



#### Peggy Schaffrath

Bachelor of Arts

- **Ausbildung:** Studium der Betriebswirtschaftslehre (B.A.)
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Referentin der Geschäftsführung

#### Strategische Ziele

Ziel ist es, Chancengleichheit und Vielfalt im BLB NRW zu fördern und in allen Geschäftsfeldern nachhaltig zu verankern. Die Förderung der Vielfalt, im Sinne von Diversity und die besondere Förderung von Frauen haben für den BLB NRW eine herausgehobene Stellung.

Nur in einem vorurteilsfreien Umfeld kann sich die Vielfalt der Talente und Fähigkeiten der verschiedenen Mitarbeiter entfalten, und somit dem BLB NRW wirtschaftliche Vorteile verschaffen. Wir wollen, dass alle Beschäftigten Anerkennung und Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Behinderung und Alter. Der fortlaufende Modernisierungsprozess des BLB NRW wird durch die Förderung der personellen und kulturellen Vielfalt ergänzt und unterstützt.

Ein sichtbarer und aktiver Umgang mit Vielfalt trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit, Unternehmensethik, Arbeitgeberimage, Erschließung von Kunden und Märkten, und somit zum Unternehmenserfolg bei. Zur Realisierung dieses Zieles ist eine Diversity-Reihe und Schulungen zu den Themen Vielfalt und Landesgleichstellungsgesetz geplant.

| Kennzahlen                             | Ist-Wert Vorperiode | Aktueller Stand | Aktueller Zielwert | Jahreszielwert |
|--|---------------------|-----------------|--------------------|----------------|
| Frauenanteil in Führungspos BLB-Gesamt | 45,00 %             | 50,00 %         | 50,00 %            | 50,00 %        |

Stand: 31.12.2020

## Neue Gleichstellungspläne 2019 – 2024

Seit dem 1. April 2019 gelten für die Niederlassungen und die Zentrale neue Gleichstellungspläne. Diese lösen die Frauenförderpläne ab und enthalten neue Aktionen und Maßnahmen zu Frauenförderung, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Diversity Management im BLB NRW.

## Führungskarriereprogramm

In der Zentrale haben sich vier Kolleginnen und vier Kollegen für die Teilnahme am Führungskräfteprogramm 2020, und somit für das Aufstiegsverfahren vom gehobenen in den höheren Dienst, beworben. Drei Frauen und drei Männer wurden nach erfolgreichem Bestehen der Potentialanalyse zum Führungskarriereprogramm zugelassen.

## Aufstiegsprogramm mittlerer in den gehobenen Dienst

Für das interne Aufstiegsverfahren vom mittleren in den gehobenen Dienst 2020 haben sich zwei Personen (eine Frau und ein Mann) aus der Zentrale beworben. Beide Personen wurden nach erfolgreich bestandener Potenzialanalyse zum Aufstiegsverfahren zugelassen. Für das externe Aufstiegsverfahren zur Qualifizierung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in (VFW) des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein Westfalen (MIK) haben sich zwei Frauen und zwei Männer beworben. Eine Kollegin hat das Prüfungsverfahren erfolgreich bestanden.

## "Gefühlte Besonderheiten"

Für den BLB NRW als Landesbetrieb ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität selbstverständlich. Er erfüllt die Anforderungen des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ und des Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW umfassend.

Um Diversität als gelebte Vielfalt im BLB NRW noch einmal mehr in den Fokus zu rücken, wurde im Jahr 2019 zusätzlich das Diversity-Management eingeführt und die Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des BLB NRW, Maria Liggesmeier, als Diversity-Managerin des BLB NRW bestellt.

Die Entfaltung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht dabei im Fokus des Diversity-Ansatzes und setzt Wertschätzung und Toleranz im Umgang miteinander voraus.

Das Diversity-Management wird einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dem demografischen Wandel im BLB NRW entgegen zu wirken und den generationsübergreifenden Wissenstransfer zu unterstützen.

Eine der ersten Aktionen zum Thema Diversity war die Beteiligung des BLB NRW an der Diversity Challenge 2019.

Die Diversity Challenge ist ein Projekt der Charta der Vielfalt, einer Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel. Die Charta der Vielfalt hat junge Be-



## Patricia Hadasch

- **Ausbildung:**
  - Studium Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt International Management
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
  - Personalentwicklung & Personalmarketing

schäftigte im Alter von 16 - 27 Jahren aufgefordert, einen frischen Blick auf die gelebte Vielfalt im Unternehmen zu richten, Ideen zu entwickeln und diese aktiv zu fördern.

Als einen Baustein Ihres Wettbewerb-Beitrags hat sich das Diversity-Team des BLB NRW einen Diversity Parcours ausgedacht, der am 12. März 2019 in der Zentrale stattgefunden hat. Dieser sollte sichtbar machen, wie wichtig Diversity bzw. Vielfalt für uns als BLB NRW ist. Die Botschaft, ausgestellt auf einer Staffelei, lautet sinngemäß: Damit wir flexibel auf die Herausforderungen des Marktes reagieren können, auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig und insgesamt zukunftsfähig sind, ist gelebte Vielfalt elementar. Auch ein nachhaltiger Wissenstransfer und eine höhere Innovationskraft gehören zu den Vorzügen der Vielfalt.

Am 27. Juni 2019 hat das große Finale der Diversity Challenge in Berlin stattgefunden und unser Beitrag gehörte zu den zehn besten Beiträgen aus dem öffentlichen Sektor. Der Tag der Preisverleihung stand ganz im Zeichen des Gedanken- und Ideenaustauschs und der Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Veranstaltung begann mit einem Festival der Vielfalt, das ein interaktives Programm mit Workshops, Masterclasses und vielem mehr beinhaltete. Gedankenaustausch bereichert. Zwar hat letztendlich ein anderes Team das Rennen gemacht, aber die Nominierung allein ist schon ein schöner Erfolg für eine erste Teilnahme. Die vielen neuen Eindrücke, Ideen und Kontakte, die der Wettbewerb mit sich gebracht hat, waren eine wertvolle Anregung für die Diversity-Arbeit im BLB NRW.

Im August 2019 hat der BLB NRW – vertreten durch die Geschäftsführung – die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit einen Meilenstein für ein systematisches Diversity-Management im BLB NRW gesetzt.

Am 5. November 2019 ist der BLB NRW zum vierten Mal in Folge mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet worden. Das bedeutet, das Unternehmen erfüllt nicht nur die gesetzlich geforderten Bestimmungen, sondern es bietet seinen Beschäftigten auch Maßnahmen an, die wesentlich darüber hinausgehen. Insbesondere, wenn es darum geht, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Die Förderung der Vielfalt im Sinne von Diversity und die besondere Förderung von Frauen haben in der Personal- und Unternehmenspolitik des BLB NRW eine herausgehobene Stellung, was durch ein betriebswirtschaftlich ausgerichtetes Diversity- und Gleichstellungsmanagement ermöglicht und gefördert wird. Somit wird sich der BLB NRW 2022 nicht nur um das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit, sondern auch um das Zusatzprädikat für Diversity bewerben.

Für das Jahr 2020 wurde eine Diversity-Reihe für die generationsübergreifende Vernetzung und Förderung des Wissenstransfers und der Interkulturalität im Unternehmen geplant. Leider hat die Corona Pandemie die Durchführung der Veranstaltungsreihe vorerst verhindert, so dass nun über eine digitale Umsetzung nachgedacht wird.

Der Diversity-Gedanke soll zukünftig auch in den Rekrutierungsprozessen des BLB NRW gestärkt werden und die Unternehmenskultur des BLB NRW dahingehend unterstützen, dass Potenziale und Stärken Aller erkannt und gefördert werden. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt dies beispielsweise durch das Führungskarriereprogramm 2020/2021 zugute, ebenso wie durch Hospitationsprogramme und die Fortbildungsangebote des BLB NRW.

| Tätigkeiten des Teams   | Anzahl 2019 | Anzahl 2020 |
|---|-------------|-------------|
| Jour fixe mit der GF, GBL/ZBL, NLL  | 45          | 31          |
| Bearbeitung von Personalvorlagen  | 745         | 674         |
| Bearbeitung von Organisationsvorlagen   | 170         | 133         |
| Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren  | 132         | 103         |
| Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)  | 14          | 38          |
| Teilnahme und Durchführung von BLB NRW-internen Tagungen, Netzwerktreffen   | 12          | 5           |
| Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen, Diversity Challenge, Diversity Konferenz, Total E-Quality etc.) | 27          | 3           |
| Beratungstermine  | 18          | 12          |
| Fortbildungen / Seminare / Coaching   | 12          | 6           |



**Jennifer Jansen**

Dipl.-Ing. Hochbau

■ **Ausbildung:**

Studium Bauingenieurwesen

■ **Funktion:**

Gleichstellungsbeauftragte,  
Projektverantwortliche

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Baumanagement Bundesbau 3

**3.2. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen**

**Besonderheiten der Niederlassung Aachen**

**Struktur der Niederlassung**

Die BLB NRW-Niederlassung Aachen beschäftigt etwa 271 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie stellt dem Land rund eine Million Quadratmeter Mietfläche zur Verfügung und betreut 1.183 Projekte mit einem jährlichen Bauvolumen von rund 140 Millionen Euro. Für einen ortsnahen und engen Kundenkontakt unterhält die Niederlassung Kunden- und Projektbüros in Teveren, Nörvenich und Mechernich.

**Niederlassungsgebiet der Niederlassung Aachen**

Zuständig für die Liegenschaften des BLB NRW in den Städten und Kreisen: Aachen, Düren, Euskirchen, Heinsberg, Rhein-Erft-Kreis.



© BLB NRW, Foto: Thomas Range



**Bernadette Zapka**

■ **Ausbildung:** Bauzeichnerin

■ **Funktion:** Stellvertretende  
Gleichstellungsbeauftragte,  
Soziale Ansprechpartnerin,  
BEM-Beauftragte und Mitglied  
im Arbeitskreis Gesundheit

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Baumanagement Bundesbau 1

**Kunden der BLB NRW-Niederlassung Aachen**

Zu den Kunden und Mietern der Niederlassung gehören unter anderem die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) und die Fachhochschule Aachen, die Hochschule für Musik und Tanz am Standort Aachen, die Justiz- und Finanzverwaltung, Justizvollzugsanstalten, die Polizei und die Landesvertretung in Brüssel.

Für die militärischen Einrichtungen der Bundeswehr und der NATO mit der Air-Base in Geilenkirchen und dem Fliegerhorst Nörvenich ist die Niederlassung Aachen ebenso als Generalplaner tätig wie für die zivilen Bundesbehörden und die Forensik in Düren. Mit ihrer Arbeit für Kirchen, Denkmäler und Sonderliegenschaften des Landes Nordrhein-Westfalen – wie die Reichsabtei Kornelimünster und die Zitadelle Jülich – leistet sie zudem einen wichtigen Beitrag zum Denkmalschutz.

## **Aktuelle Projekte der Niederlassung Aachen**

Zu den Schwerpunkten der Arbeit des BLB NRW in Aachen gehört der RWTH Aachen Campus. In den kommenden Jahren sollen sich bis zu 250 nationale und internationale Unternehmen im direkten Verbund mit Instituten und Forschungszentren ansiedeln können. Der RWTH Aachen Campus hat somit das Potenzial, einer der größten technologieorientierten Campusbereiche Europas zu werden. Die räumliche Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft wird durch Cluster repräsentiert, in denen jeweils interdisziplinäre Wissenschaftlerteams und Industriekonsortien gemeinsam an speziellen Zukunftsfragen mit visionären Lösungsansätzen arbeiten.

## **Frauen in Führungspositionen**

### **2019**

In der Niederlassung Aachen sind zwölf der vierzehn verfügbaren Führungspositionen besetzt. Inbegriffen sind zwei weibliche Niederlassungsleitungen und zehn Abteilungsleitungen, davon vier männlich und sechs weiblich besetzt. Zwei Abteilungsleitungen sind zum 31. Dezember 2019 noch nicht personalisiert.

### **2020**

In der Niederlassung Aachen sind zehn der vierzehn verfügbaren Führungspositionen besetzt. Inbegriffen sind zwei weibliche Niederlassungsleitungen und acht Abteilungsleitungen, davon sind drei männlich und fünf weiblich besetzt. Vier Abteilungsleitungen sind zum 31. Dezember 2020 noch nicht personalisiert.

## **Statistische Besonderheiten**

### **2019**

In der Niederlassung Aachen waren bis Ende 2019 insgesamt 252 Personen (einschließlich drei Dual Studierenden), davon 130 Frauen, beschäftigt (Frauenquote Niederlassung Aachen Gesamt: 51,6%). Im Jahr 2019 waren von insgesamt 33 Neueinstellungen achtzehn weiblich und fünfzehn männlich (Frauenquote Neueinstellungen 54,5%).

Ende 2019 nutzten insgesamt 103 Beschäftigte einen Teleheimarbeitsplatz, davon 57 Frauen und 46 Männer (Frauenquote Teleheimarbeitsplätze: 55,3%).

Die Möglichkeit zur befristeten Arbeitszeitreduzierung nutzten 2019 insgesamt 56 Beschäftigte, davon acht Männer und 48 Frauen (Frauenquote befristete Arbeitszeitreduzierung: 85,7%).

Im Dezember 2019 beschäftigt die Niederlassung Aachen 49 Frauen und acht Männer im mittleren Dienst (Frauenquote: 86%), 74 Frauen und 107 Männer im gehobenen Dienst (Frauenquote: 40,9%) und sechs Frauen und sieben Männer im höheren Dienst (Frauenquote: 46,2%).

Im Jahr 2019 wurden in der Niederlassung Aachen 21 Personen höhergruppiert, davon neun Frauen und zwölf Männer (Frauenquote Höhergruppierungen: 42,9%).

## 2020

Ende 2020 waren insgesamt 271 Personen (einschließlich drei Dual Studierenden), davon 137 Frauen, in der Niederlassung Aachen beschäftigt (Frauenquote Niederlassung Aachen Gesamt: 50,6 %). In 2020 wurden von 34 Einstellungen, fünfzehn weiblich und neunzehn männlich besetzt (Frauenquote Einstellungen: 44,1 %).

In der Niederlassung Aachen nutzen Ende 2020 insgesamt 146 Beschäftigte einen Teleheimarbeitsplatz, davon 78 Frauen und 68 Männer (Frauenquote Teleheimarbeitsplatz: 53,4 %).

Die Möglichkeit zur befristeten Arbeitszeitreduzierung nutzen im Jahr 2020 insgesamt 62 Beschäftigte, davon zwölf Männer und 50 Frauen (Frauenquote befristete Arbeitszeitreduzierung: 80,6 %).

Im Dezember 2020 beschäftigt die Niederlassung Aachen 51 Frauen und dreizehn Männer im mittleren Dienst (Frauenquote: 79,7 %), 80 Frauen und 114 Männer im gehobenen Dienst (Frauenquote: 41,2 %) und fünf Frauen und sieben Männer im höheren Dienst (Frauenquote: 41,7 %).

Im Jahr 2020 wurden in der Niederlassung-Aachen 26 Personen höhergruppiert, davon 19 Frauen und acht Männer (Frauenquote Höhergruppierungen: 73,1 %).

## „Gefühlte“ Besonderheiten

### 2019

Zum 30. Juni 2019 geht die männliche technische Niederlassungsleitung in den Ruhestand und wird durch eine weibliche technische Niederlassungsleitung abgelöst.

Zusätzlich wurde die offene Stelle der kaufmännischen Niederlassungsleitung zum 21. August 2019 durch eine weibliche kaufmännische Niederlassungsleitung besetzt.

In 2019 wurde in der Niederlassung Aachen die Projektwoche "Go-Ing Go-Job" über ANTalive durchgeführt. Dabei handelt es sich um einen Schülerwettbewerb mit realen und aktuellen Arbeitsaufgaben, die die Jugendlichen in einer Woche lösen sollen. Dabei steht nicht der perfekte Abschluss, sondern der Weg zur Lösung im Mittelpunkt des Projektes. So gewinnen die Schüler und Schülerinnen einen Einblick in den beruflichen Alltag des BLB NRW.

In 2019 wurde von den Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen im Rahmen der Netzwerktagung ein Workshop zum Thema „Feedback“ abgehalten.

Die Gleichstellungsbeauftragten stellen sich während der Hausmesse zur Neuausrichtung des BLB NRW in der Niederlassung Aachen mit den Aufgaben der Gleichstellung vor.

Die Personalportfoliokonferenz hat im Jahr 2019 stattgefunden.

## 2020

Auf Grund der Pandemie konnten keine Veranstaltungen vor Ort stattfinden. Die Niederlassungsleitung ruft den Krisenstab "Corona" ins Leben, in den die Gleichstellungsbeauftragten mit einbezogen werden.

Im Jahr 2020 ist die Personalportfoliokonferenz digital organisiert worden.

### Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen 2019/2020

| Tätigkeiten des Teams  | Anzahl 2019 | Anzahl 2020 |
|--|-------------|-------------|
| Teilnahme an Leitungsrunden  | 0           | 10          |
| Jour fixe mit der NLL, GF, GBL   | 19          | 19          |
| Gespräche mit Personalvertretungen   | 4           | 3           |
| Gemeinschaftliche Besprechungen mit Personalrat  | 6           | 3           |
| Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen  | 127         | 242         |
| Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren                                       | 109         | 89          |
| Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)     | 7           | 15          |
| Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen                                     | 6           | 1           |
| Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen) | 5           | 13          |
| Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen) | 7           | 0           |
| Beratungstermine   | 26          | 11          |
| Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)  | 1           | 1           |
| Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)                                | 40          | 27          |



### Gesa Schenk

Dipl.-Bauingenieurin (FH)

#### ■ **Ausbildung:**

Studium Bauingenieurwesen

■ **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte seit 01.08.2017

#### ■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Projektteammitglied

Baumanagement

Bundesbau



### Juliane von Gradowski

#### ■ **Ausbildung:**

Studium der Architektur (M.A.)

■ **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte seit 01.07.2017

#### ■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Projektverantwortliche

Immobilienmanagement

Finanzen + Ressorts

## 3.3. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Bielefeld

### Besonderheiten der Niederlassung Bielefeld

#### Struktur der Niederlassung

Die Bielefelder Niederlassung des BLB NRW ist für alle Liegenschaften des Landes für die Kreise Minden-Lübbecke, Herford, Lippe, Höxter, Paderborn, Gütersloh und die Stadt Bielefeld 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 z.B. Patronate.

Es wurden über viele Jahre sehr viele Stellen gestrichen, die nun langsam wieder neu besetzt werden und aufgrund der Neustrukturierung gibt es in einigen Bereichen einen neuen oder sogar einen größeren Personalbedarf. Deswegen ist die Anzahl der Beschäftigten zum 31.12.2019 auf 197 gestiegen. Der Frauenanteil der Niederlassung lag somit bei 50,3%, zum Ende des Vorjahres bei 49,5%. Die Zahl der Beschäftigten hat sich 2020 erneut erhöht, sie lag zum 31.12.2020 bei 219, der Frauenanteil bei 47,9%.

#### Frauen in Führungspositionen

Frau Heidemann, kaufmännische Niederlassungsleiterin, ist im März 2020 in Elternzeit gegangen und wird ab dem 1. Januar 2021 an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, schrittweise Stunden aufstocken, bis sie ab Herbst 2021 wieder in Vollzeit tätig sein wird. Frau Harre, Vertreterin der Niederlassungsleitung, ist in dieser Zeit die offizielle Vertretung für Frau Heidemann.

Von elf Abteilungen sind fünf mit Abteilungsleiterinnen und sechs mit Vertreterinnen besetzt, davon sind zwei Abteilungsleiterinnen und zwei Vertreterinnen in Teilzeit beschäftigt. Aktuell werden zwei von zwei Teamleitungen (eine im OM-Service-Team, eine im Ressourcenmanagement) von Frauen wahrgenommen.

#### Statistische Besonderheiten

Im Jahr 2020 waren von insgesamt neunzehn Neueinstellungen zehn weiblich. Im Jahr 2019 wurden 32 Einstellungen vorgenommen, davon dreizehn Frauen.

#### „Gefühlte“ Besonderheiten

In den Jahren 2019 und 2020 wurde die Niederlassung von einer Frau als kaufmännische Niederlassungsleiterin, sowie einem Mann als technischer Niederlassungsleiter geführt. Die Vertretung übernimmt eine Abteilungsleiterin.

Anfang 2019 konnte die Umsetzung der neuen Unternehmensstruktur wörtlich „erfüllt werden“, da das Großraumbüro im EG Süd zu Doppelbüros umgebaut und die Lüftungsanlage ergänzt wurde. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hatte einen neuen Arbeitsplatz und einige von Ihnen auch eine neue Abteilung mit einer neuen Abteilungsleitung. Dies führte im ersten Halbjahr 2019 zu deutlichen „Reibungsverlusten“ in den neu zusammengesetzten Abteilungen, da Übergaben erfolgen, Schnitt-

stellen neu definiert und die Zusammenarbeit neu gestaltet werden mussten. Zudem mussten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den neu gegründeten Abteilungen in teilweise neuen Rollen einfinden und ihren Platz im neuen Team finden. Daher fand im Jahr 2019 in allen neuen Abteilungen ein Teambuilding-Seminar statt.

Am 6. Dezember 2019 ist der technische Niederlassungsleiter Herr Holler in den Ruhestand gegangen und Herr Feldmann wurde mit dem 9. Dezember 2019 neuer technischer Niederlassungsleiter. Zu diesem Zeitpunkt wurden auch die Zuständigkeiten für die Abteilungen festgelegt. Herr Feldmann ist zuständig für die Baumanagement und Bundesbau Abteilungen und Frau Heidemann für die Immobilienmanagement Abteilungen.

Die Niederlassung Bielefeld hat in den Jahren 2019 und 2020 das Angebot des Familienservices benefit@work in Anspruch genommen.

Die erste E-Mail mit „Hygienische Maßnahmen am Arbeitsplatz“ bzgl. des Corona Virus wurde am 28. Januar 2020 an alle Beschäftigten verschickt. Das Virus hat gezeigt, wie wichtig die digitale Vernetzung ist, um den Betrieb auch in einer solchen Ausnahmesituation aufrecht zu erhalten. Die Ausstattung der einzelnen Mitarbeitenden mit dem dafür notwendigen technischen Equipment wurde schnell umgesetzt. Somit war es vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich, im Homeoffice zu arbeiten und vor allem: alle sind arbeitsfähig geblieben. Viele Besprechungen wurden per Telefon oder via Videotelefonie durchgeführt.

Die Niederlassung konnte dank digitaler Recruitingmaßnahmen, trotz Pandemie, viele Neueinstellungen verzeichnen.

Am 6. Oktober 2020 hat eine Infoveranstaltung für Beschäftigte im Haus stattgefunden und die Leistungen des Familienservice benefit@work wurden vorgestellt.

Am 20. Oktober 2020 hat erstmalig ein Gesundheitstag in der Niederlassung Bielefeld stattgefunden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kurze einfache Übungen am Arbeitsplatz zu zeigen, die den Rücken gesund halten. Damit soll die Vitalität aller – gerade in Zeiten der Pandemie – gestärkt werden



### **Agnes Grothe**

■ **Ausbildung:**

Studium der Architektur

■ **Funktion:** Stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte

seit 01.08.2020

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Projektverantwortliche

Immobilienmanagement

Gerichte + JVA



### **Nina Roth**

■ **Ausbildung:**

Bürokauffrau

■ **Funktion:** Stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte

seit 01.10.2020

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Assistenz Immobilienservice

Hochschulen 1

**Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Bielefeld 2019/2020**

| <b>Tätigkeiten des Teams</b>   | <b>Anzahl<br/>2019</b> | <b>Anzahl<br/>2020</b> |
|--|------------------------|------------------------|
| Teilnahme an Leitungsrunden  | 1                      | 0                      |
| Jour fixe mit der NLL, GF, GBL   | 25                     | 45                     |
| Gespräche mit Personalvertretungen   | 4                      | 4                      |
| Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen  | 206                    | 170                    |
| Teilnahme an Bewerbungsgesprächen<br>und Personalauswahlverfahren  | 91                     | 119                    |
| Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung,<br>Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)        | 35                     | 0                      |
| Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und<br>sonstigen Tagungen  | 0                      | 0                      |
| Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen<br>(z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)    | 1                      | 1                      |
| Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B.<br>Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen<br>Tagungen) | 1                      | 0                      |
| Beratungstermine   | 0                      | 1                      |
| Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)  | 1                      | 1                      |
| Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz<br>Netzwerk Frauen)                                   | 1                      | 1                      |

### 3.4. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund

#### Besonderheiten der Niederlassung Dortmund

##### Struktur der Niederlassung

Das Portfolio der Niederlassung Dortmund umfasst 1.001 Immobilien mit ca. 2,4 Mio. m<sup>2</sup> Mietfläche in den Stadtgebieten Dortmund, Bochum, Hagen, Hamm, Herne, Heiligenhaus, den Kreisen Unna, Olpe, Soest, Siegen-Wittgenstein, dem Ennepe-Ruhr-Kreis, Märkischer Kreis und dem Hochsauerland-Kreis.

Kunden sind die Ruhr-Universität Bochum, die technische Universität Dortmund, die Fachhochschule Dortmund, die Hochschule Bochum, die FH Süd Westfalen mit den Standorten Meschede, Soest, Iserlohn und Hagen, die bundesweit größte Fern Uni mit Sitz in Hagen und die Universität in Siegen, Hamm und Fachhochschule Lippstadt sowie die nachgeordneten Dienststellen des Innenministeriums, des Finanzministeriums und des Justizministeriums in den oben genannten Stadtgebieten.

Besondere Liegenschaften sind unter anderem die JVA Werl mit ihren sehr hohen Sicherheitsanforderungen sowie der abgetrennte Bereich der Sicherheitsverwahrung, die JVA Attendorn mit dem offenen und geschlossenen Vollzug, die JVA Hagen mit der Besonderheit des Einweisungsvollzuges, der Jugendvollzug in Iserlohn und der geschlossene Vollzug in Hamm.

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

##### Frauen in Führungspositionen

Die Niederlassung wurde ab September 2020 erstmals in einer Doppelspitze von einer Frau als technische Niederlassungsleiterin und einem Mann als kaufmännischer Niederlassungsleiter geführt. Die dadurch frei gewordene Stelle der Abteilungsleitung war bis Ende 2020 noch unbesetzt.

Von den zehn Abteilungen übten 2019 drei Frauen und sieben Männer die Funktion der Abteilungsleitung aus. Im Jahr 2020 hat sich die Anzahl um eine weibliche Abteilungsleitung reduziert. Durch die Einführung von Ständigen Stellvertretungen im Jahr 2019 konnten zwei weibliche und drei männliche Führungskräfte, die zuvor durch das Führungskarriereprogramm den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst geschafft haben, eingesetzt werden.

2020 sind eine weibliche und eine männliche Ständige Stellvertretung zur Abteilungsleitung aufgestiegen und haben damit zwei vakante Führungspositionen besetzt. Daraufhin wurde eine Ständige Stellvertretung mit einem männlichen Beschäftigten nachbesetzt, die andere Stelle war bis Ende 2020 noch vakant.

Um den formulierten Forderungen aus dem Gleichstellungsplan und dem Landes-



#### Parisima Tehrani

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



#### Katrin Börstinghaus

- **Ausbildung:** Regierungsangestellte im Kanzleidienst
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Sachbearbeiterin im Portfoliomanagement

gleichstellungsgesetz (LGG) gerecht zu werden, werden die Gleichstellungsbeauftragten und die Niederlassungsleitung weitere Maßnahmen ergreifen, um freiwerdende Führungspositionen mit geeigneten Frauen zu besetzen.

### **Statistische Besonderheiten**

Die Neueinstellungen in den Jahren 2019 und 2020 konnten durch den aufgestellten Businessplan erheblich erhöht werden. Aufgrund der noch anstehenden Altersabgänge in den kommenden Jahren wird sich diese Situation fortsetzen. Durch die Pandemie im Jahr 2020 fanden ab März ausschließlich digitale Vorstellungsgespräche statt. Dennoch ist es der Niederlassung Dortmund gelungen, 45 Einstellungen vorzunehmen. Von den 45 Stellen wurden achtzehn mit Frauen besetzt. Im Jahr 2019 konnten 32 Stellen besetzt werden, davon dreizehn mit Frauen.

In der Niederlassung Dortmund gab es bis Ende 2020 insgesamt 353 Beschäftigte, davon 163 Frauen. Diese Zahl schließt die Einstellung von vier Auszubildenden/Dual Studierenden in 2020 mit ein, darunter eine Frau.

Von den 353 Beschäftigten sind 76 in Teilzeitbeschäftigung, davon 70 Frauen. Derzeit absolvieren insgesamt zwölf Auszubildende/Dual Studierende in der Niederlassung Dortmund ihre Ausbildung bzw. Studium, darunter zwei Frauen.

Durch die Pandemie ist der schon große Anteil der Teleheimarbeitsplätze noch einmal enorm gestiegen. Bis Ende 2020 haben 248 Beschäftigte, davon 114 Frauen, einen Teleheimarbeitsplatz bewilligt bekommen.

Im Jahr 2019 wurden 28 Personen, davon dreizehn Frauen höhergruppiert. Im Jahr 2020 wurden 24 Personen, davon zehn Frauen höhergruppiert.

Die Niederlassung Dortmund strebt gemäß dem Gleichstellungsplan, die Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen 12 und 13 durch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an.

### **„Gefühlte“ Besonderheiten**

An dem Aufstiegsprogramm 2.1 im Jahr 2020 haben vier Beschäftigte teilgenommen und bestanden, darunter zwei Frauen.

## Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund 2019/2020

| Tätigkeiten des Teams  | Anzahl 2019 | Anzahl 2020 |
|--|-------------|-------------|
| Teilnahme an Leitungsrunden  | 1           | 0           |
| Jour fixe mit der NLL, GF, GBL   | 48          | 51          |
| Gespräche mit Personalvertretungen   | 13          | 16          |
| Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen  | 430         | 532         |
| Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren                                       | 50          | 47          |
| Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)     | 55          | 65          |
| Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen                                     | 0           | 0           |
| Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen) | 2           | 1           |
| Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen) | 1           | 0           |
| Beratungstermine   | 40          | 28          |
| Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)  | 2           | 1           |
| Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)                                | 5           | 8           |



### Elke Hackland

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



### Sandra Ostermann

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

## 3.5. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg

### Besonderheiten der Niederlassung Duisburg

#### Struktur der Niederlassung

Die Niederlassung Duisburg 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 auch die zivilen und militärischen Liegenschaften des Bundes, der ausländischen Streitkräfte, sowie einige Sonderliegenschaften wie Patronate und Forensische Kliniken zum Aufgabengebiet.

Bis Ende des Jahres 2020 waren 247 Beschäftigte in der Niederlassung Duisburg tätig. Dabei beträgt der Frauenanteil stabile 51,8%.

In den Jahren 2019 und 2020 wurden 84 Stellen besetzt, davon 46 mit Frauen und 36 mit Männern. Mit den Einstellungen ist die Anzahl der Beschäftigten nur um 21 Personen gestiegen, da im gleichen Zeitraum 63 Kolleginnen und Kollegen die Niederlassung verlassen haben.

#### Frauen in Führungspositionen

Die Zahl der Abteilungsleiterinnen ist bei zehn Abteilungen gleichbleibend bei sechs geblieben. Die der Anzahl der Vertreterinnen ist um eine Kollegin auf sieben gestiegen.

#### Statistische Besonderheiten

Durch die Pandemie ist der schon große Anteil der Teleheimarbeitsplätze noch einmal gestiegen. Es war eine Herausforderung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flächendeckend mit Laptops auszustatten.

Die Pandemie hat ebenfalls Auswirkungen auf die Art der geführten Bewerbungsgespräche und Neueinstellungen gehabt. Im Jahr 2020 gab es ausschließlich digitale Vorstellungsgespräche. Im Jahr 2020 ist es der Niederlassung Duisburg dennoch gelungen 43 neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen. Im Jahr 2019 waren es 41 Einstellungen. Dabei wurden Beschäftigte zunehmend in Teilzeit eingestellt. Im Verhältnis zur Vollzeit, entsteht dadurch keine große personelle Unterdeckung.

Die BLB NRW-weite Gefährdungsanalyse (Ende 2018) zum Thema psychische Belastung zeigte, dass in der Niederlassung Duisburg die Belastung im Vergleich zum gesamten BLB NRW als hoch wahrgenommen wird. Häufig genannte Ursachen waren „viel Arbeit“ und „Zeitdruck“. Diese Punkte konnten durch die Neueinstellungen in den Jahren 2019 und 2020 etwas reduziert werden.

## Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg 2019/2020

| Tätigkeiten des Teams  | Anzahl 2019 | Anzahl 2020 |
|--|-------------|-------------|
| Teilnahme an Leitungsrunden  | 2           | 2           |
| Jour fixe mit der NLL, GF, GBL   | 40          | 38          |
| Gespräche mit Personalvertretungen   | 0           | 2           |
| Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen  | 259         | 282         |
| Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren                                       | 72          | 154         |
| Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)     | 3           | 4           |
| Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen                                     | 0           | 2           |
| Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen) | 1           | 1           |
| Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen) | 1           | 0           |
| Beratungstermine   | 43          | 32          |
| Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)  | 0           | 1           |
| Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)                                | 1           | 1           |



### Alice Himmelpach

- **Ausbildung:** Industriekauffrau  
Studium der Betriebswirtschaftslehre
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**  
Vertrags- und Claim-Managerin



### Nicole Zander

Kommunikationsmanagerin

■ **Ausbildung:**

Ausbildung zur Bauzeichnerin  
Studium Kommunikationsmanagement

■ **Funktion:**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Presse und Kommunikation



### Suzan KUSDIL-SEN

Facility Managerin

■ **Ausbildung:** Studium zur

Wirtschaftsingenieurin mit  
Schwerpunkt Facility Management (B. Sc.)

■ **Funktion:** Stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Facility Management

## 3.6. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf

### Besonderheiten der Niederlassung Düsseldorf

#### Struktur der Niederlassung

Die BLB NRW-Niederlassung Düsseldorf beschäftigt etwa 257 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie stellt dem Land knapp 1,6 Millionen m<sup>2</sup> Mietfläche zur Verfügung und betreut zurzeit 693 Projekte mit einem jährlichen Bauvolumen von 116 Millionen Euro (Datenstand: 31.12.2020). Für einen ortsnahen und engen Kundenkontakt unterhält die Niederlassung ein Kundenbüro in Wuppertal.

#### Niederlassungsgebiet

Das Team der Niederlassung Düsseldorf ist zuständig für die Liegenschaften des BLB NRW in den Städten und Kreisen: Düsseldorf, Wuppertal, Remscheid, Solingen, Mettmann und Rhein-Kreis-Neuss.

#### Kunden

Zu den Kunden und Mietern der Niederlassung gehören alle Ministerien und übergeordneten Landesbehörden, wie z.B. das Landeskriminalamt (LKA), IT.NRW, das Landesamt für Besoldung und Versorgung oder das Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz. Auch die Justiz gehört mit dem Oberlandesgericht Düsseldorf, allen weiteren Gerichten und dem Justizvollzug im Niederlassungsgebiet dazu. Die Niederlassung plant, saniert und baut zudem für fünf Hochschulen: die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, die Bergische Universität Wuppertal, die Hochschule Düsseldorf, die Robert-Schumann-Musikhochschule Düsseldorf und die Kunstakademie Düsseldorf. Kunden für Planungs- und Dienstleistungen sind außerdem der Landtag, die Kunstsammlung NRW (K20), das Ständehaus (K21), diverse Patronate und die Landesvertretung Nordrhein-Westfalen in Berlin.

#### Aktuelle Projekte

In der Landeshauptstadt leistet die Niederlassung Düsseldorf einen großen Beitrag dazu, dass das Land Nordrhein-Westfalen, seine Verwaltung und seine Behörden den Raum erhalten, den Sie für ihre Arbeit benötigen. Dabei gilt es, sowohl die Geschichte von Gebäuden und Standorten als auch die modernen Nutzungsanforderungen zu berücksichtigen. Mit ihrer Arbeit an den repräsentativen Regierungs- und Verwaltungsgebäuden wirkt die Niederlassung direkt am baulichen Gesicht des Landes Nordrhein-Westfalen in seiner Hauptstadt mit.

#### Frauen in Führungspositionen

Die Niederlassung wurde bis Anfang November 2020 in einer Doppelspitze von einer Frau und einem Mann geführt.

Von den zwölf Abteilungsleitungen sind acht mit Frauen und vier mit Männern besetzt. In den zwölf Abteilungen waren im Jahr 2019 vier Ständige Vertretungen mit zwei Frauen und zwei Männern besetzt. Eine der weiblichen Ständigen Vertretungen ist zur Abteilungsleitung aufgestiegen. Eine der weiblichen Vertretungen befindet sich seit Mitte

2020 in Elternzeit und wird für diese Zeit von einem Mann vertreten.

Die neun Positionen der stellvertretenden Abteilungsleitungen sind mit zwei Frauen und mit sechs Männern besetzt. Eine Stelle ist unbesetzt.

### **Statistische Besonderheiten**

Das Team der Niederlassung Düsseldorf setzt sich aus 141 weiblichen und 116 männlichen Beschäftigten zusammen. Der Anteil der Frauen in der Niederlassung Düsseldorf liegt mit 54,9 % über dem Durchschnitt des BLB NRW-Gesamtergebnis.

Durch das in 2019 gestartete Pilotprojekt der flexiblen Teleheimarbeit in der Niederlassung erhöhte sich die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze in 2019 auf insgesamt 137 (57,08 % der Beschäftigten). Der Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten beträgt jeweils 50 %.

Im Jahr 2020 stieg die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze auf 203 (78,99 % der Beschäftigten) an. Von den 203 Beschäftigten sind 53,20 % weiblich und 46,80 % männlich.

Im Jahr 2019 arbeiteten 62 Mitarbeitende in Teilzeit. Davon sind 55 Frauen und sieben Männer. In 2020 stieg die Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit um zwei, davon eine Frau und ein Mann.

Im Jahr 2019 gab es 41 Neueinstellungen, darunter 28 Frauen (68,29 %) und dreizehn Männer (31,71 %). Von insgesamt 37 Neueinstellungen in 2020 sind siebzehn weiblich (45,95 %) und 20 männlich (54,05 %).

Höhergruppiert wurden in 2019 insgesamt siebzehn Beschäftigte in die Laufbahngruppe 2.1, davon zehn Frauen und sieben Männer. In 2020 wurden insgesamt sechszehn Beschäftigte höhergruppiert. In der Laufbahngruppe 2.1 wurden sechs Frauen und sechs Männer, sowie in die Laufbahngruppe 1.2 zwei Frauen und zwei Männer höhergruppiert.

Im Personalportfolio der Niederlassung Düsseldorf waren zwei Frauen und drei Männer als geeignet für das Aufstiegsprogramm 2.1 vorgemerkt. Im Rahmen des Auswahlverfahrens (Januar 2020) wurden zwei Kolleginnen und zwei Kollegen zum Programm zugelassen. Das Programm soll im Sommer 2021 abgeschlossen sein.

### **Besonderheiten**

Seit November 2020 wird die Niederlassung von einer Frau als technische Niederlassungsleiterin, sowie einer Frau als Stellvertreterin für die unbesetzte kaufmännische Niederlassungsleitung geführt.

**Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf 2019/2020**

| <b>Tätigkeiten des Teams</b>   | <b>Anzahl<br/>2019</b> | <b>Anzahl<br/>2020</b> |
|--|------------------------|------------------------|
| Teilnahme an Leitungsrunden  | 12                     | 12                     |
| Jour fixe mit der NLL, GF, GBL   | 48                     | 48                     |
| Gespräche mit Personalvertretungen   | 48                     | 48                     |
| Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen  | 324                    | 271                    |
| Teilnahme an Bewerbungsgesprächen<br>und Personalauswahlverfahren  | 181                    | 134                    |
| Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung,<br>Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)        | 3                      | 3                      |
| Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und<br>sonstigen Tagungen  | 1                      | 0                      |
| Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen<br>(z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)    | 4                      | 1                      |
| Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B.<br>Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen<br>Tagungen) | 0                      | 0                      |
| Beratungstermine   | 4                      | 2                      |
| Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)  | 5                      | 3                      |
| Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz<br>Netzwerk Frauen)                                   | 2                      | 3                      |

### 3.7. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln

#### Besonderheiten der Niederlassung Köln

##### Struktur der Niederlassung

Die Niederlassung Köln ist verantwortlich für die Immobilien- und Bauaufgaben des Landes Nordrhein-Westfalen in den Städten Köln, Bonn, Leverkusen sowie für den Rhein-Sieg-Kreis, den Rheinisch-Bergischen und den Oberbergischen Kreis sowie für die zivilen und militärischen Liegenschaften und Gebäude des Bundes.

Zum 31. Dezember 2020 sind in der Niederlassung Köln 365 Beschäftigte (176 weibliche, 189 männliche) tätig. Die Niederlassung Köln beschäftigt zwölf weibliche und elf männliche junge Menschen im dualen Studium (Bauingenieurwesen; Bauen im Bestand; Elektrotechnik; Technisches FM, Ver- und Entsorgungstechnik; BWL/Immobilienwirtschaft).

##### Frauen in Führungspositionen

In der Niederlassung Köln werden die Führungspositionen von vierzehn Beschäftigten besetzt. Drei Abteilungsleitungen sind zum 31. Dezember 2020 noch nicht personalisiert. Die Funktion der Abteilungsleitung üben sieben Frauen und sechs Männer aus.

##### Statistische Besonderheiten

In der Niederlassung Köln nutzen 211 Beschäftigte einen Teleheimarbeitsplatz, davon 104 Frauen und 107 Männer. Die Möglichkeit zur befristeten Arbeitszeitreduzierung nutzten in 2020 insgesamt 78 Beschäftigte, davon neunzehn Männer und 59 Frauen.

Mit Stand 31. Dezember 2020 beschäftigt die Niederlassung Köln 48 Frauen und 20 Männer im mittleren Dienst (Frauenquote 70,6%), 117 Frauen und 158 Männer im gehobenen Dienst (Frauenquote 42,5%) und elf Frauen und elf Männer im höheren Dienst (Frauenquote 50%).

##### Neueinstellungen

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 53 neue Beschäftigte, davon 26 Frauen und 27 Männer eingestellt. Im Jahr 2020 waren es insgesamt 66 neue Beschäftigte, davon 37 Frauen und 29 Männer.

##### Aufstiegsprogramm mittlerer in den gehobenen Dienst

Für das Aufstiegsverfahren vom mittleren in den gehobenen Dienst, haben sich eine Kollegin und ein Kollege aus der Niederlassung Köln beworben. Beide Beschäftigten wurden nach erfolgreich bestandener Potenzialanalyse zum Aufstiegsverfahren zugelassen.



#### Juliane Ritter

Dipl.-Ing. Hochbau

- **Ausbildung:** Studium der Architektur
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Projektverantwortliche, LPV Baumanagement, Bundesbau 5



#### Tina Richmann

Bachelor of Arts

- **Ausbildung:** Immobilienkauffrau, Studium Bachelor of Arts Business Administration Bachelor of Arts (B.A.)
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Projektverantwortliche Baumanagement Projektabteilung 2 (Hochschulen Köln)



### Johanna Heinrichsen

Bachelor of Arts (B.A.)

- **Ausbildung:** Studium Elektro- und Informationstechnik
- **Funktion:** Projektteammitglied  
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**  
Baumanagement Bundesbau 3

### Führungskarriereprogramm

In der Niederlassung Köln bewarben sich zwei Kolleginnen für die Teilnahme am Führungskräfteprogramm 2020 und somit für das Aufstiegsverfahren vom gehobenen in den höheren Dienst. Beide Kolleginnen wurden nach erfolgreichem Bestehen der Potenzialanalyse zum Führungskräfteprogramm zugelassen.

### Gefühlte Besonderheiten

Das Gleichstellungsteam der Niederlassung Köln hat es sich zur Tradition gemacht, alle Kolleginnen der Niederlassung Köln am Internationalen Frauentag (8. März des Jahres) zu einem Vortrag in die Lounge der Niederlassung einzuladen.

Im Jahr 2019 erhielten die Kolleginnen im Vortrag „Achtsamkeit im Büroalltag“ wertvolle Informationen dazu, wie sie Stress und Überlastung im Job aber auch im Privatleben vorbeugen können.

2020 wurde eine Veranstaltung mit dem Titel: „Nicht mit mir! Workshop zur Selbstbehauptung und Gewaltprävention“, stand im Zeichen der Selbstverteidigung gegen Gewalt an Mädchen und Frauen, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und sexueller Diskriminierung.

Im Jahr 2019 wurden achtzehn Frauen und 23 Männer höhergruppiert. Im Jahr 2020 wurden fünfzehn Frauen und 15 Männer höhergruppiert.

Im Jahr 2020 waren es jeweils fünfzehn Frauen und Männer.

## Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln 2019/2020

| Tätigkeiten des Teams  | Anzahl 2019 | Anzahl 2020 |
|--|-------------|-------------|
| Teilnahme an Leitungsrunden  | 39          | 46          |
| Jour fixe mit der NLL, GF, GBL   | 4           | 8           |
| Gespräche mit Personalvertretungen   | 4           | 4           |
| Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen  | 463         | 441         |
| Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren                                       | 198         | 419         |
| Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)     | 15          | 27          |
| Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen                                     | 1           | 0           |
| Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen) | 1           | 1           |
| Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen) | 1           | 0           |
| Beratungstermine   | 21          | 24          |
| Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)  | 2           | 0           |
| Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)                                | 8           | 9           |
| Dienstjubiläen   | 8           | 0           |
| Von GLSTB organisierte interne Veranstaltungen/ Seminare (z.B. Weltfrauentag)                        | 2           | 1           |



### Denise Ballion-Fleischer

■ **Ausbildung:**

Rechtswirtschaftin

■ **Funktion:**

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Sachbearbeiterin in der Abteilung Immobilienservice



### Antje Nitschke

■ **Ausbildung:** Studium der

Architektur

■ **Funktion:** Stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Objektmanagerin  
Abteilung Hochschule

## 3.8. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster

### Besonderheiten der Niederlassung Münster

#### Struktur der Niederlassung

Die Niederlassung Münster ist für alle Liegenschaften des Landes im Bereich der Städte Münster, Gelsenkirchen und Bottrop sowie in den Kreisen Recklinghausen, Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf verantwortlich.

Aus der Zuständigkeit für mehrere Sonderliegenschaften des Landes, ergeben sich anspruchsvolle Aufgaben. Zu den Sonderliegenschaften zählen die Fachhochschule Nordkirchen, das Institut der Feuerwehr und die Deutsche Hochschule der Polizei in Münster.

Die Zuständigkeiten für die zivilen und militärischen Liegenschaften des Bundes stellen zudem eine weitere Herausforderung dar.

Weitere Besonderheiten des Bundesbaus beinhalten, dass in der Niederlassung Münster das Kompetenzzentrum „Musterplanung Wärmeversorgungsanlagen“ und das Kompetenzzentrum „Betriebsüberwachung für zivile Dienststellen des Bundes“ angesiedelt sind.

Den größten Kundenanteil der Niederlassung Münster macht die Westfälische-Wilhelms-Universität mit ihren vielen unterschiedlichen Gebäuden und Anforderungen aus.

Die Aufgaben sind vielfältig und interessant, aber sehr oft mit einem großen Zeitaufwand verbunden, da die langen Wege zu den einzelnen Liegenschaften zeitraubend und kostenintensiv sind. Kundenbüros gibt es in Steinfurt, Recklinghausen und Warendorf.

In den Abteilungen Justiz und Bundesbau werden zudem Baumaßnahmen überregional für andere Niederlassungen realisiert. Hierzu zählen unter anderem das Bundespräsidialamt in Hürth und der Neubau der JVA in Willich.

Das Kompetenzzentrum Maßregelvollzug ist seit 2020 der Niederlassung Münster zugeordnet.

#### Frauen in Führungspositionen

Die Führungsebene, aus Niederlassungsleitung und Abteilungsleitungen (ohne stellv. Abteilungsleitungen), besteht aus zwölf Personen. Der Frauenanteil ist im Betrachtungszeitraum konstant geblieben.

Um den formulierten Forderungen aus dem Förderplan und dem LGG gerecht zu werden, ergreifen die Gleichstellungsbeauftragten und die Niederlassungsleitungen weitere Maßnahmen, um frei werdende Führungspositionen mit geeigneten Frauen zu besetzen.

Durch anstehende Altersabgänge werden in naher Zukunft Positionen in der Abteilungsleitung frei. Wir wünschen uns aussagekräftige Bewerbungen von Frauen und somit die Möglichkeit zur Erhöhung der Frauenquote.

### **Statistische Besonderheiten**

Die Neueinstellungen in den Jahren 2019/2020 konnten durch den aufgestellten Businessplan erheblich erhöht werden. Aufgrund der noch anstehenden Altersabgänge in den kommenden Jahren wird sich diese Situation fortsetzen.

Zum 31. Dezember 2020 hat die Niederlassung insgesamt 279 Beschäftigte. Davon sind 158 männlich und 121 weiblich.

Im Vergleich zu allen anderen Niederlassungen hat die Niederlassung Münster nach wie vor eine hohe Anzahl an Beamtinnen und Beamten.

### **„Gefühle“ Besonderheiten**

Es finden regelmäßig Feedback-Gespräche für neue Beschäftigte statt. Die Niederlassungsleitung lädt zum Erfahrungsaustausch ein. Die Erfahrungen aus den ersten Monaten in der Niederlassung und beim BLB NRW führen zu Erkenntnissen, die positiven Einfluss auf den Neueinstieg haben. Außerdem wird das Mentoring-Programm positiv angenommen.

Seit November 2018 können die Beschäftigten über die „Besserbox“ in der Poststelle Vorschläge einreichen, zu Dingen, die sich in unserem Hause noch verbessern könnten. Diese Form des Feedbacks wird sehr aktiv wahrgenommen. Die Themen reichen von der Arbeitsplatz- und Niederlassungsausstattung über Mobilität, Gesundheit, Kommunikation und Personal.

Herrn Vieth ist es wichtig, dass über Vorschläge zügig beraten wird und Lösungen erarbeitet werden. Die Niederlassungsleitung sucht dazu das Gespräch mit den örtlichen Gremienvertretungen.

Es ist in Zeiten der Pandemie gelungen, die Beschäftigten in kürzester Zeit mit zusätzlichem technischen Equipment auszustatten um die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen und die Arbeit vor Ort unter Einhaltung sämtlicher Pandemie-Vorgaben zu gewährleisten.

Um trotz räumlicher Trennung effektiv zusammenarbeiten zu können, wurden den Beschäftigten verschiedene Telefon- und Videokonferenzsysteme zur Verfügung gestellt.

**Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster 2019/2020**

| <b>Tätigkeiten des Teams</b>   | <b>Anzahl<br/>2019</b> | <b>Anzahl<br/>2020</b> |
|--|------------------------|------------------------|
| Teilnahme an Leitungsrunden  | 13                     | 12                     |
| Jour fixe mit der NLL, GF, GBL   | 20                     | 18                     |
| Gespräche mit Personalvertretungen   | 5                      | 4                      |
| Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen  | 134                    | 154                    |
| Teilnahme an Bewerbungsgesprächen<br>und Personalauswahlverfahren  | 127                    | 148                    |
| Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung,<br>Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)        | 8                      | 4                      |
| Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und<br>sonstigen Tagungen  | 1                      | 1                      |
| Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen<br>(z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)    | 1                      | 1                      |
| Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B.<br>Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen<br>Tagungen) | 2                      | 0                      |
| Beratungstermine   | 21                     | 12                     |
| Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)  | 2                      | 1                      |
| Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz<br>Netzwerk Frauen)                                   | 4                      | 2                      |

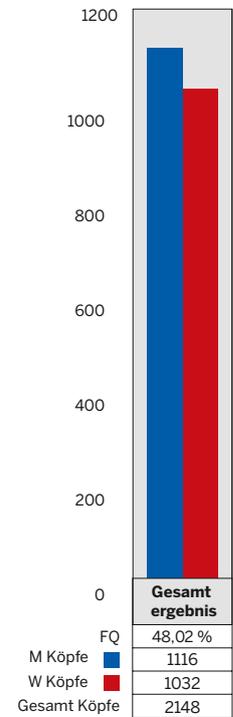
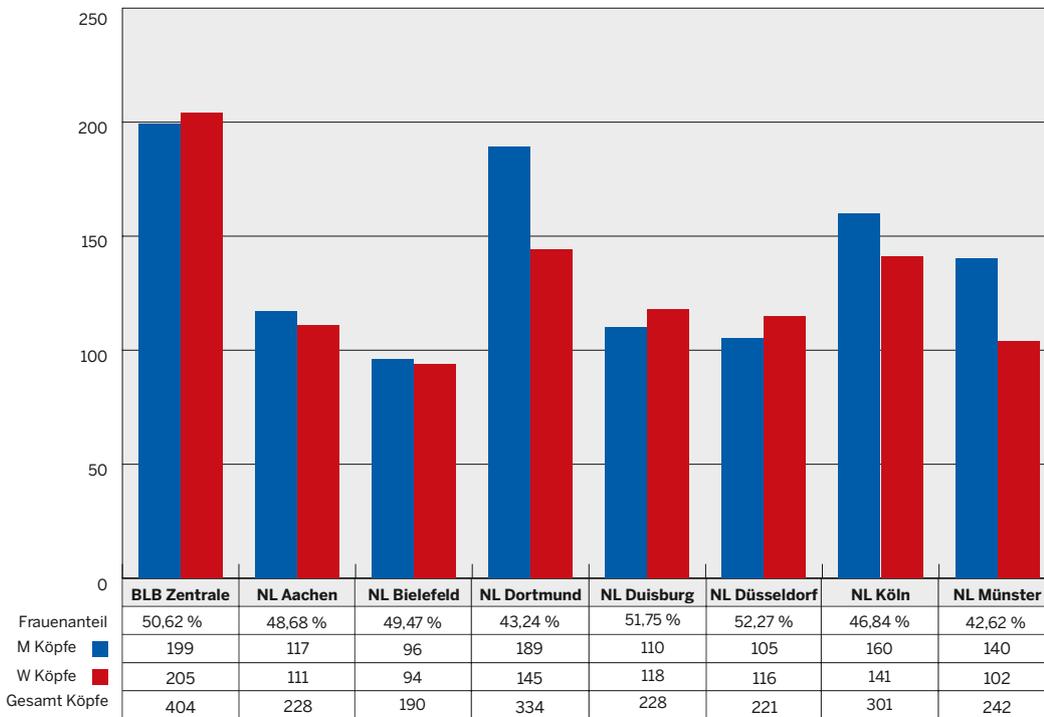


## 4. Datenreport\*

### 4.1. Anteil der Frauen und Männer insgesamt

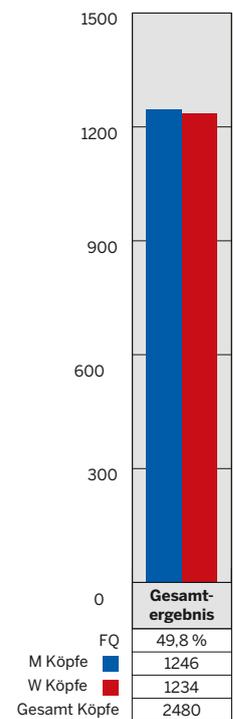
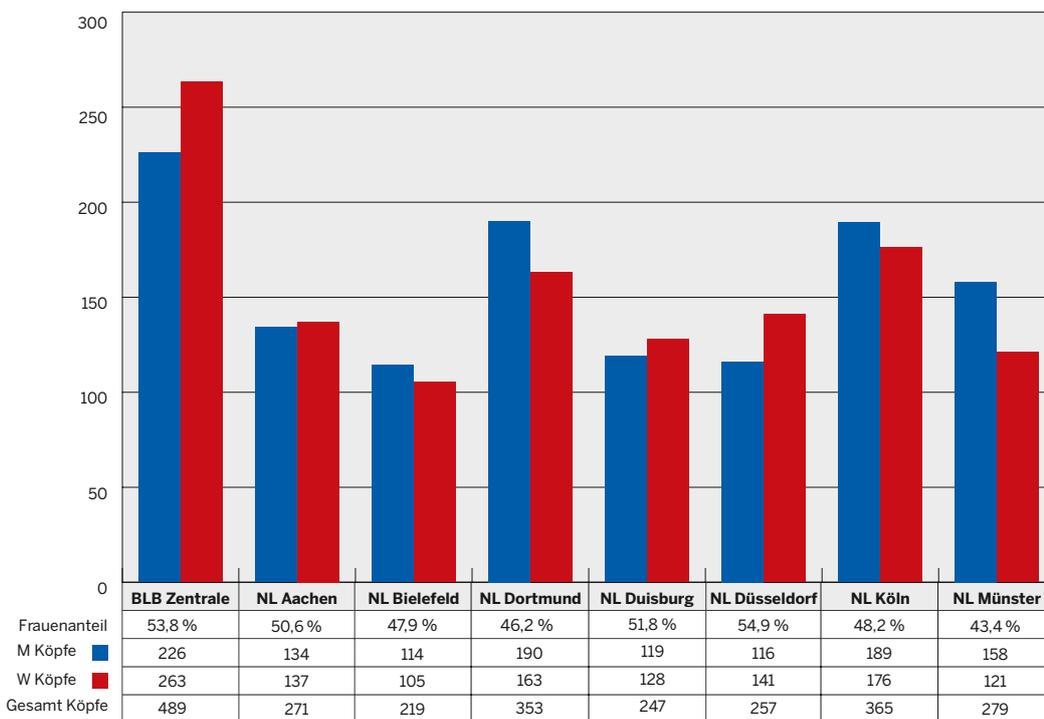
Frauenquote im BLB NRW (Gesamt)

Stand 31.12.2018



Frauenquote im BLB NRW (Gesamt)

Stand 30.12.2020

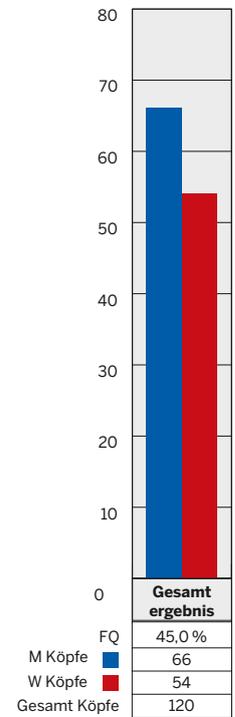
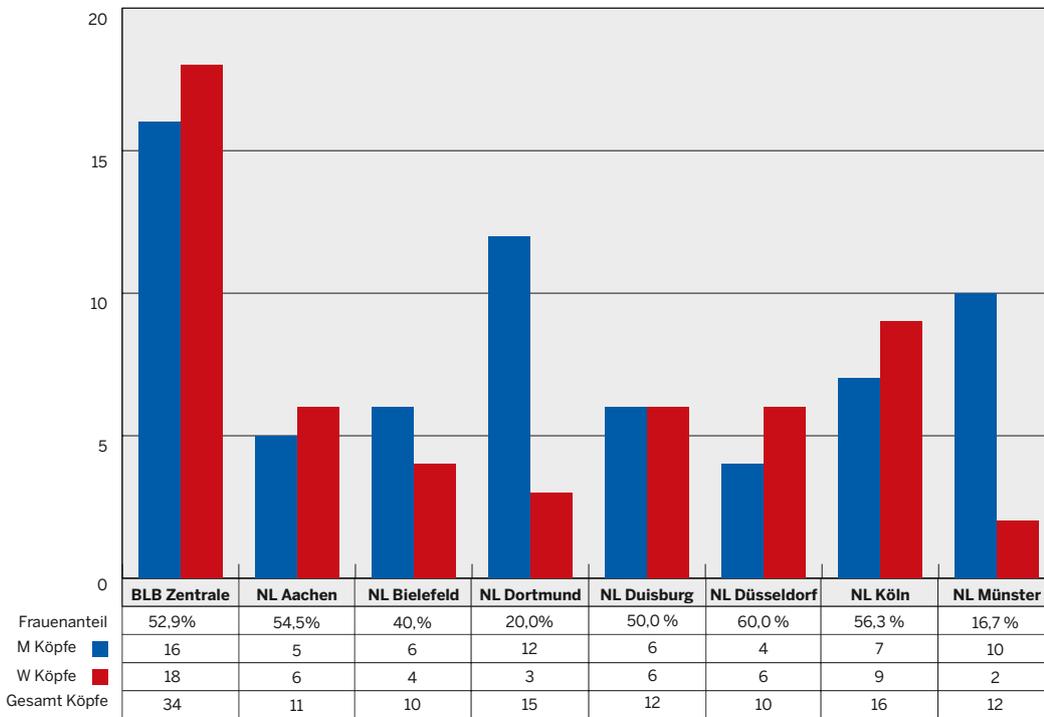


\* In diesen Erhebungen wurden die ruhenden Beschäftigten (z.B. durch Altersteilzeit, Elternzeit) nicht berücksichtigt.

## 4.2. Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte

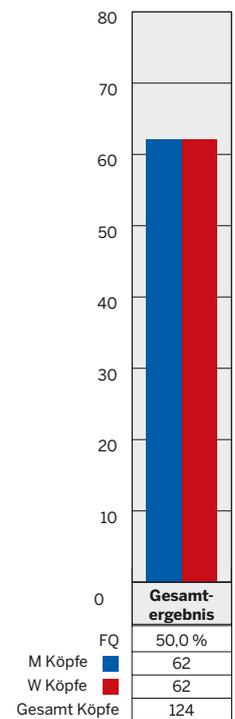
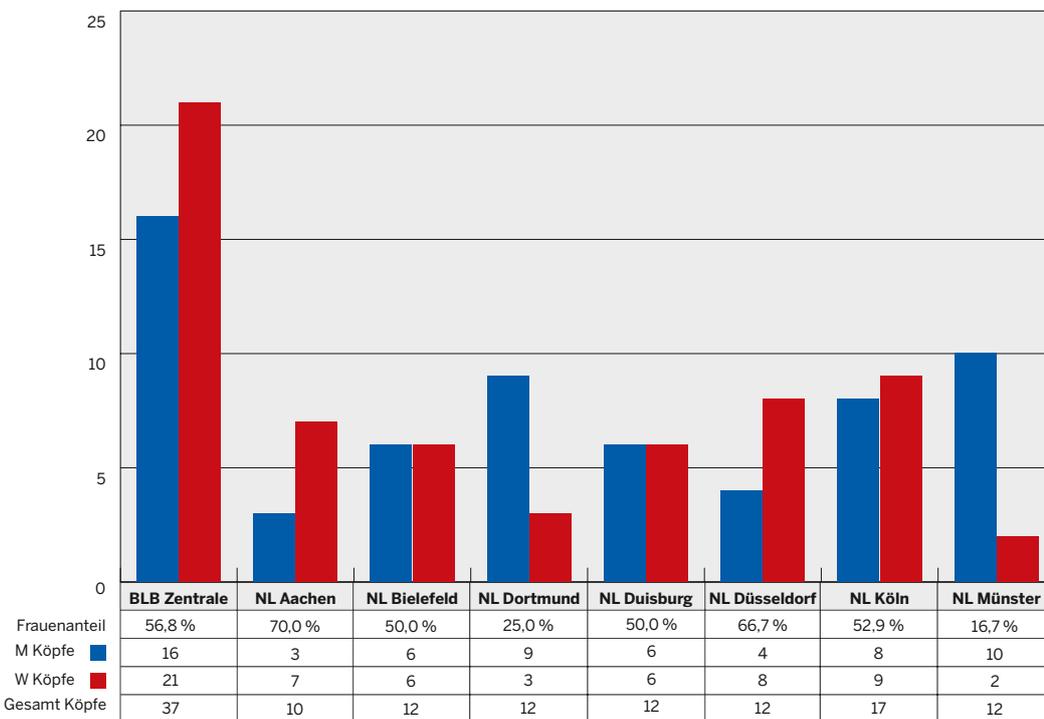
Frauenquote im BLB NRW (Führungskräfte)

Stand 31.12.2018



Frauenquote im BLB NRW (Führungskräfte)

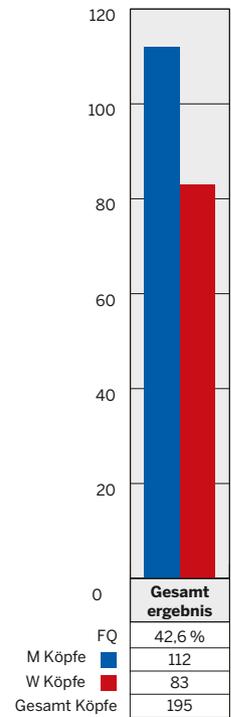
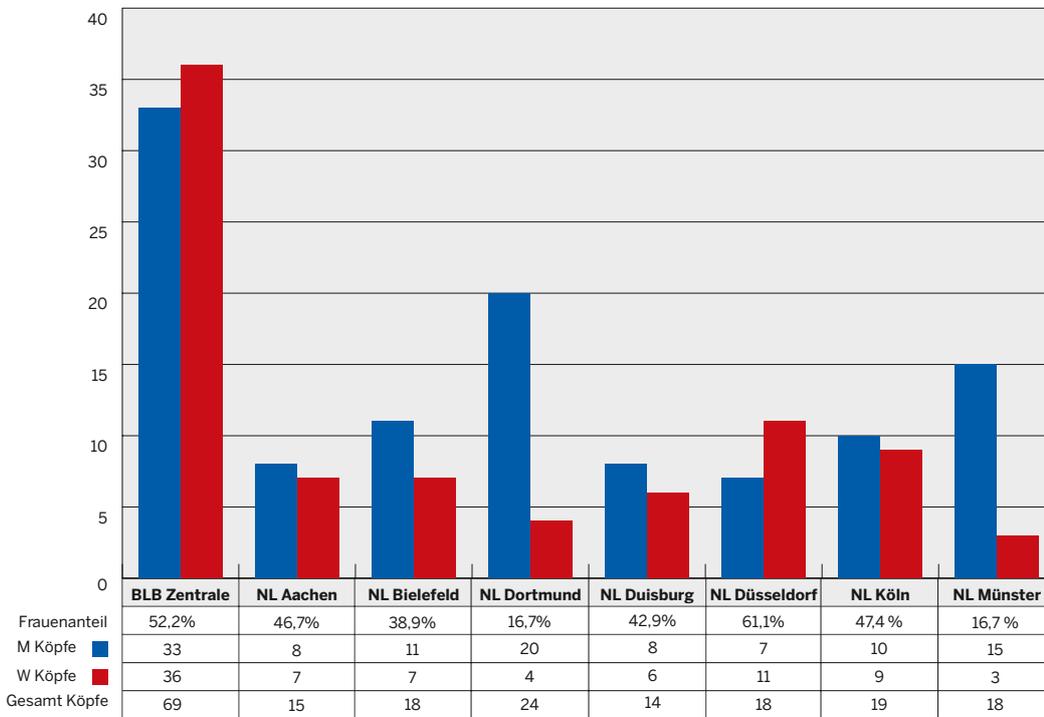
Stand 30.12.2020



4.3. Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst

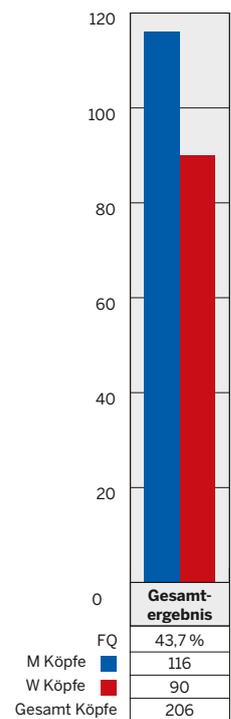
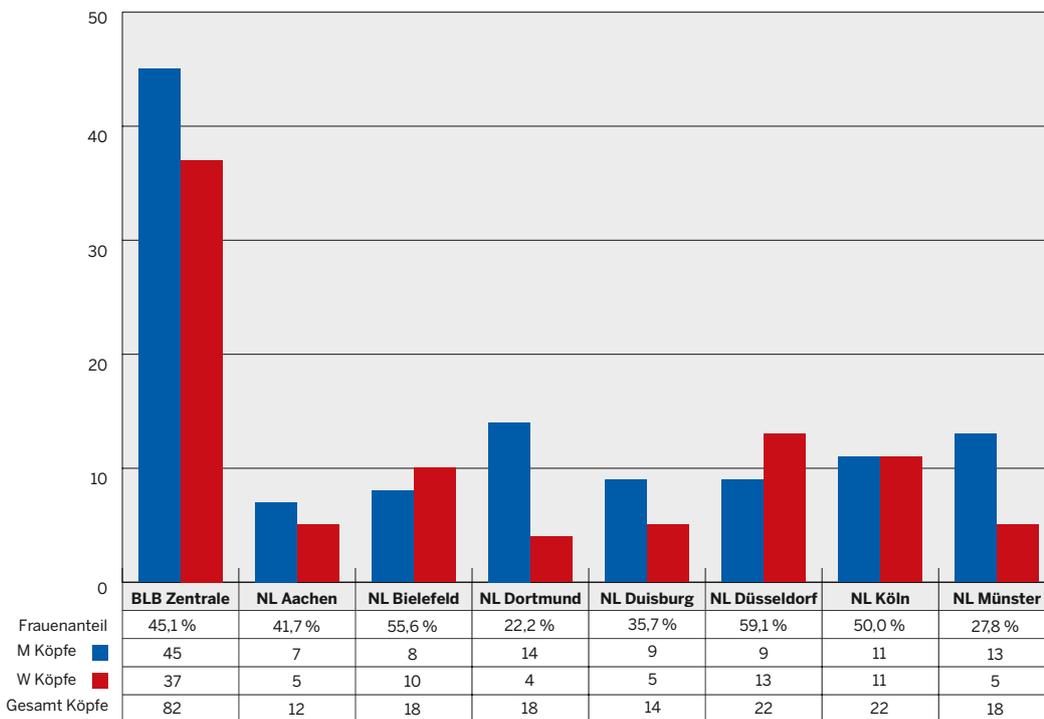
Frauenquote im BLB NRW (Höherer Dienst)

Stand 31.12.2018



Frauenquote im BLB NRW (Höherer Dienst)

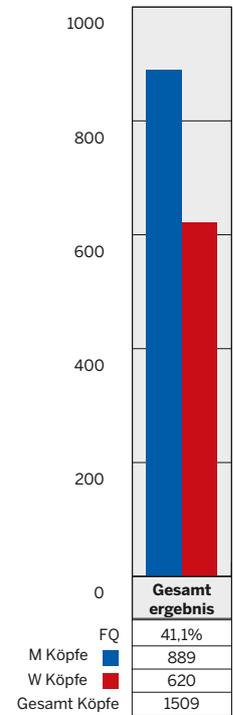
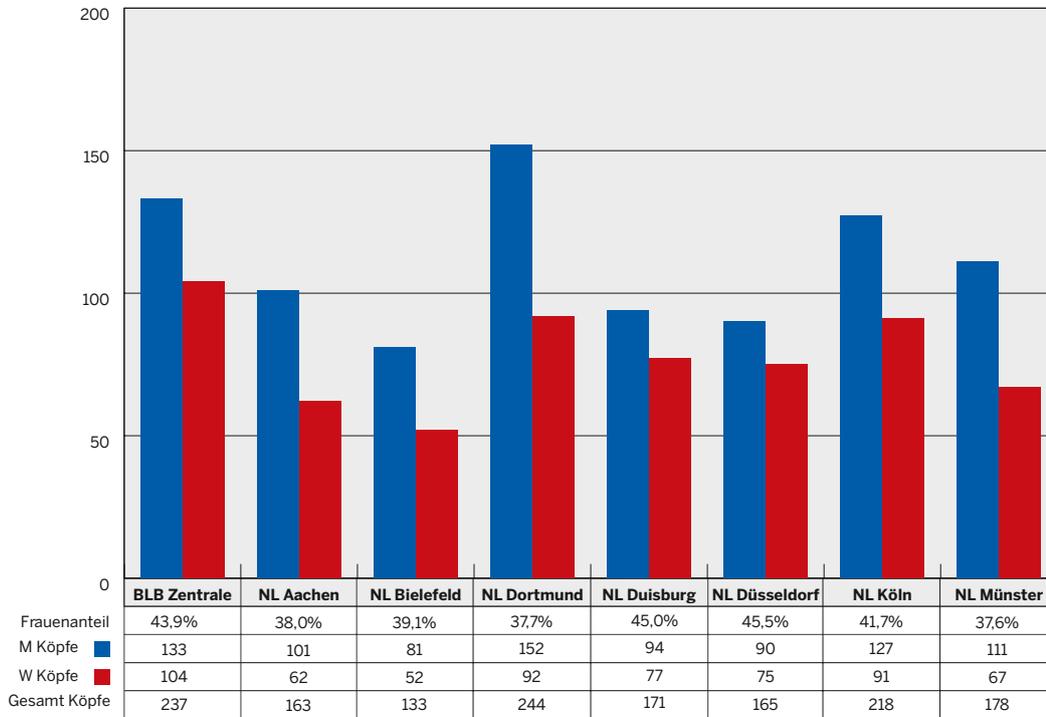
Stand 30.12.2020



#### 4.4. Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst

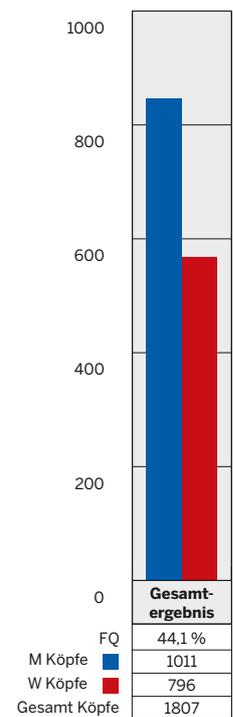
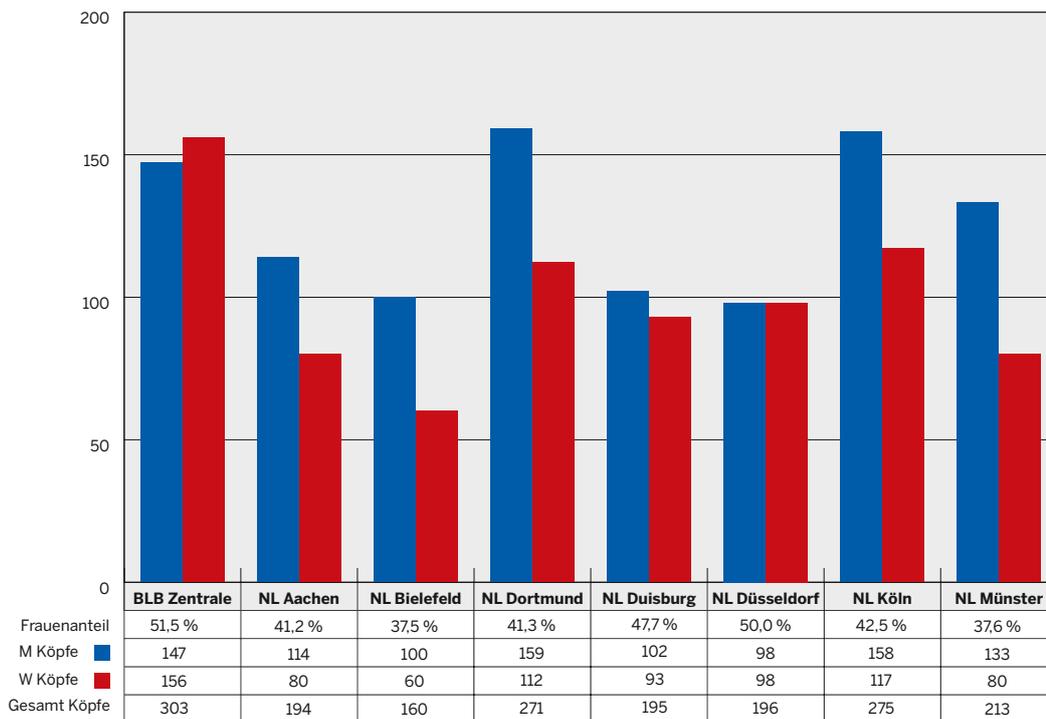
Frauenquote im BLB NRW (Gehobener Dienst)

Stand 31.12.2018



Frauenquote im BLB NRW (Gehobener Dienst)

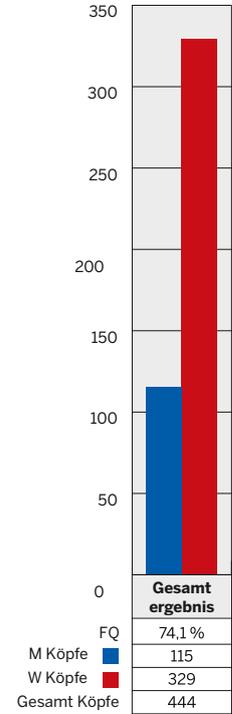
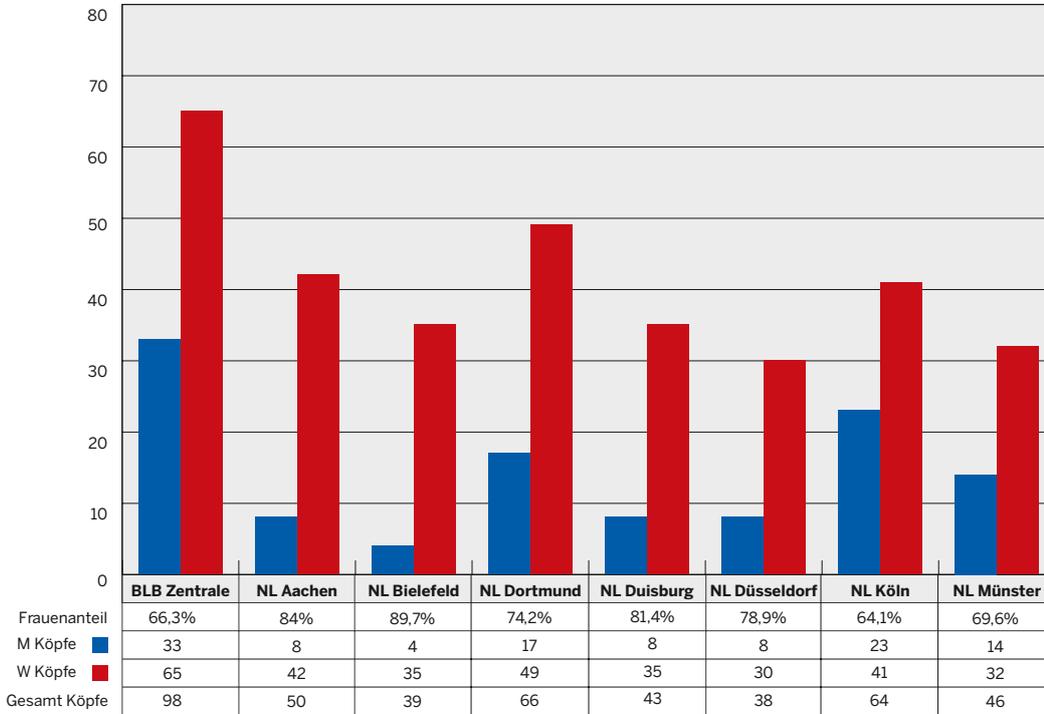
Stand 30.12.2020



4.5. Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst

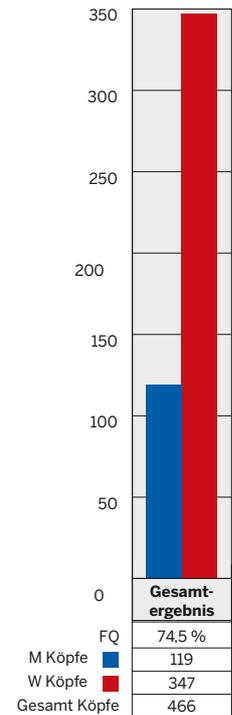
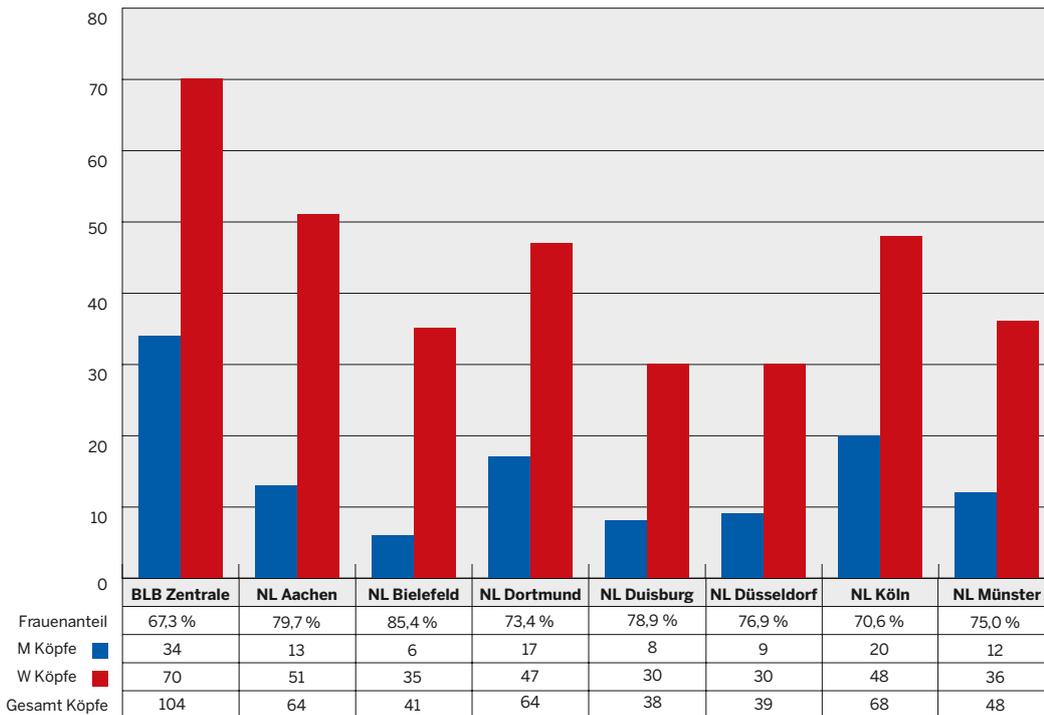
Frauenquote im BLB NRW (Mittlerer Dienst)

Stand 31.12.2018



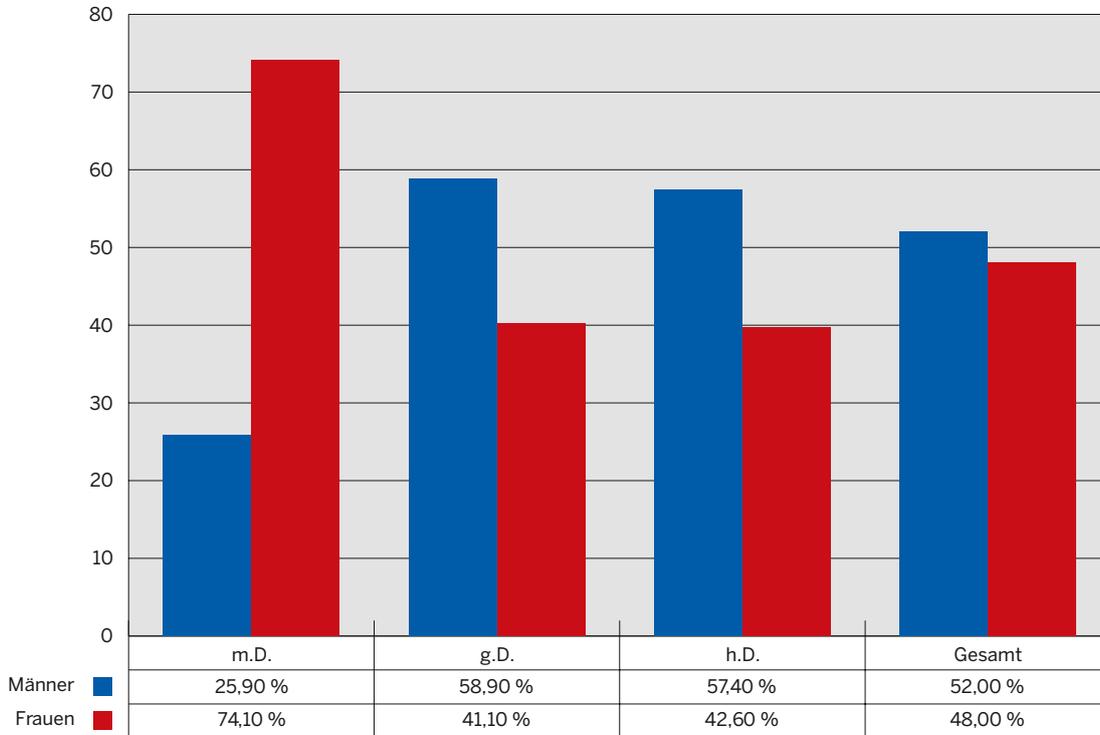
Frauenquote im BLB NRW (Mittlerer Dienst)

Stand 30.12.2020

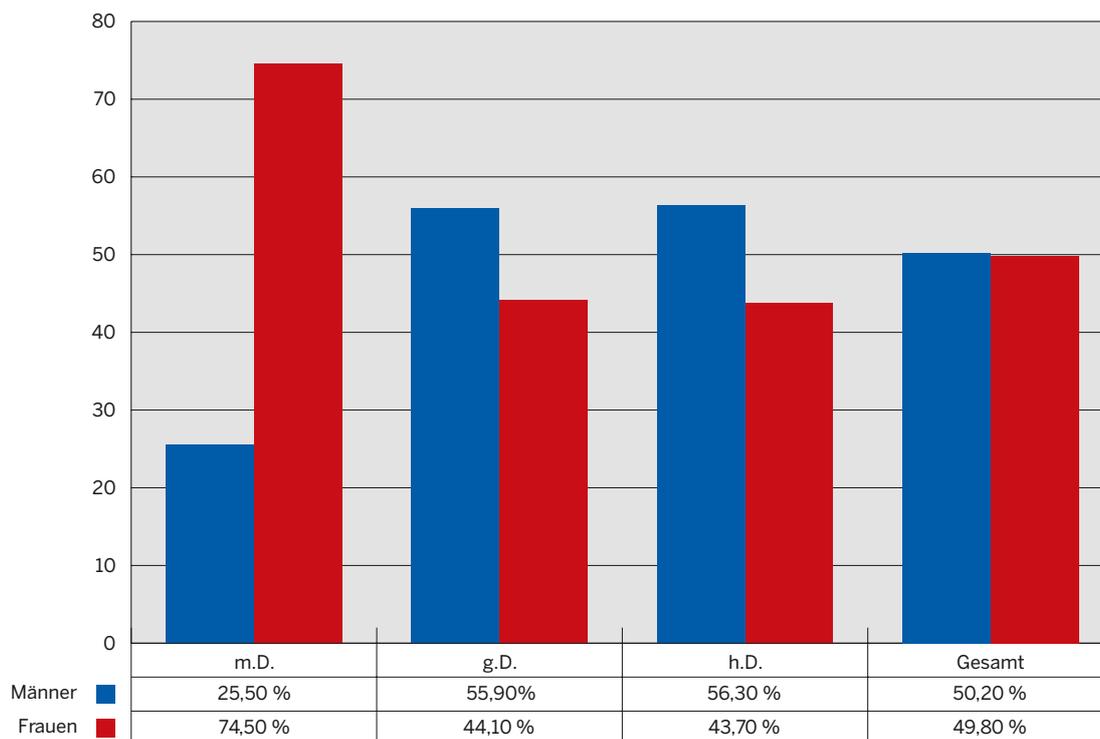


## 4.6. Laufbahngruppen

Gesamtverteilung Laufbahngruppen 2018

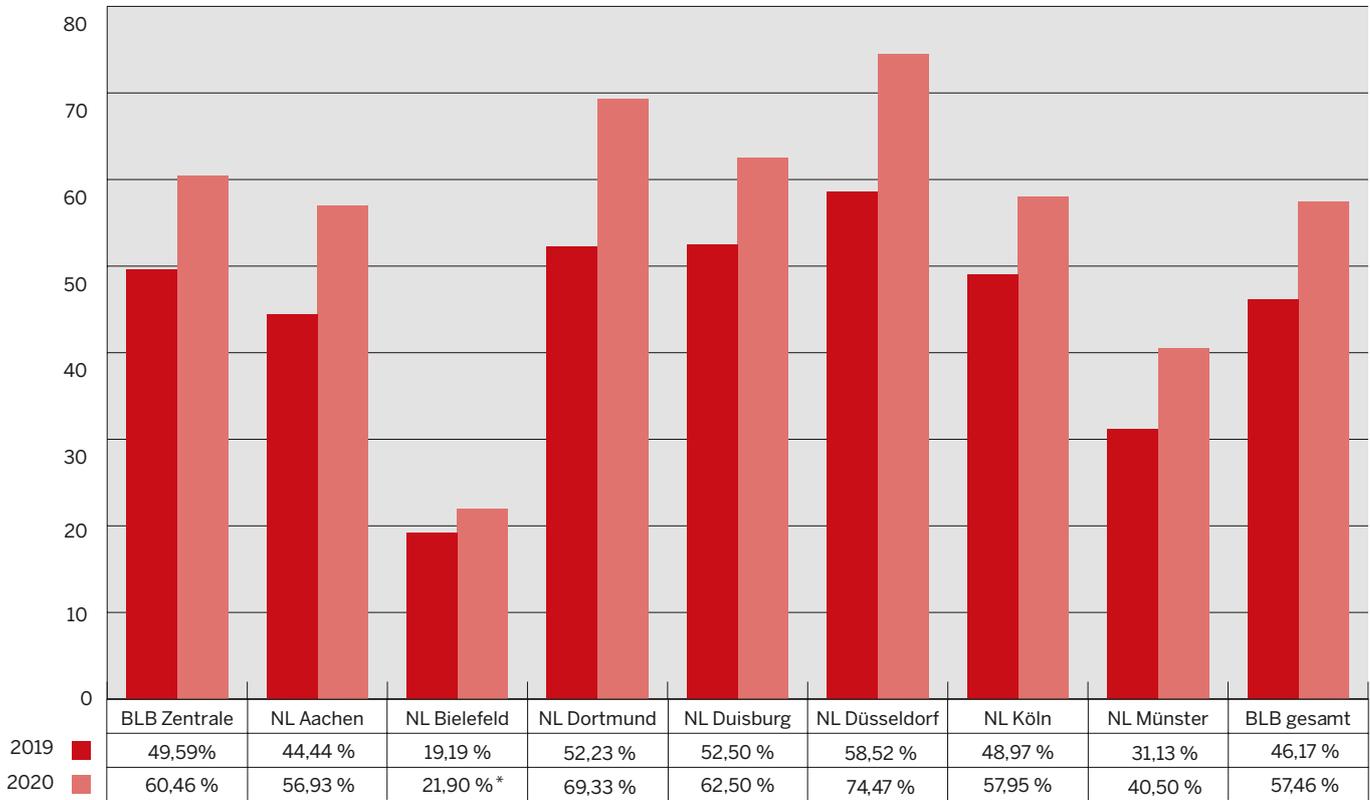


Gesamtverteilung Laufbahngruppen 2020

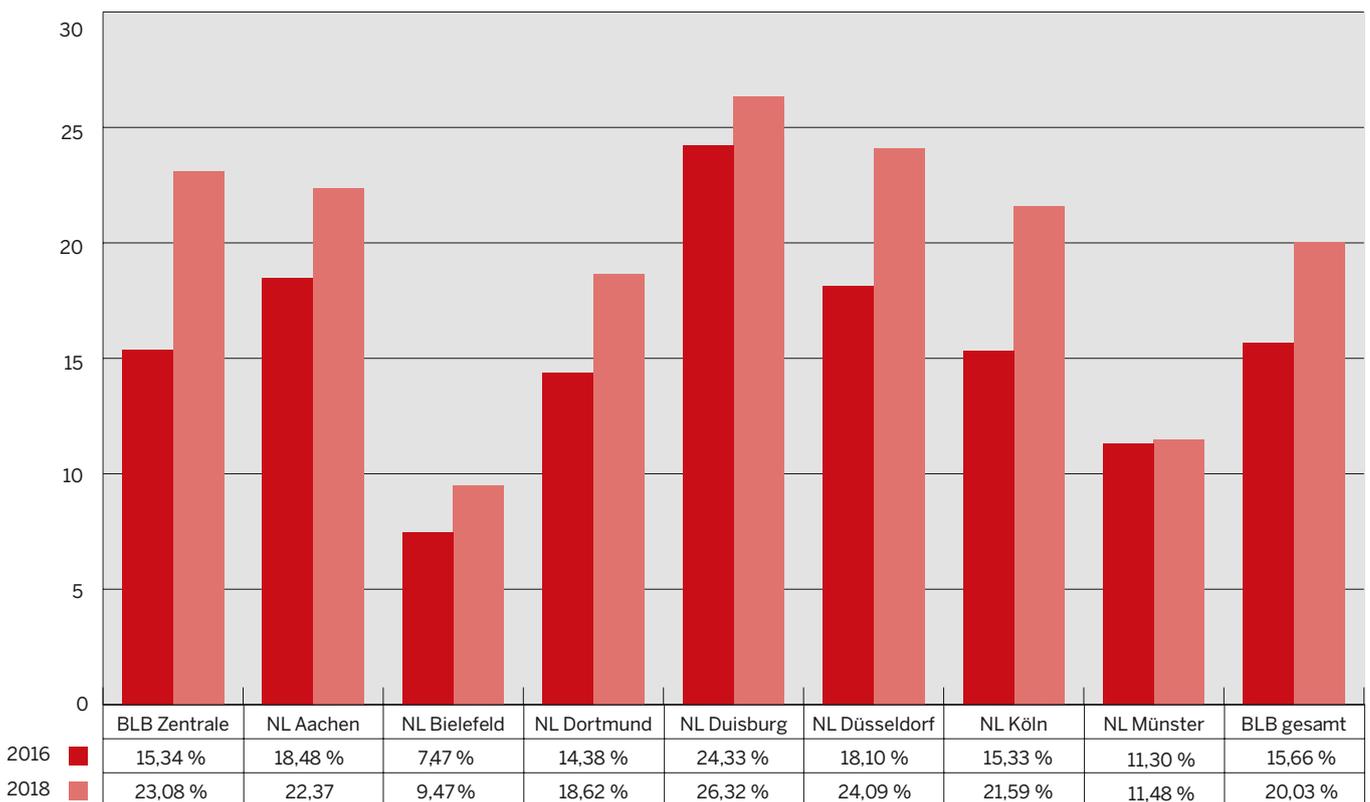


#### 4.7. Teleheimarbeit der Frauen im Vergleich

Teleheimarbeit Frauen im Vergleich 2019 und 2020



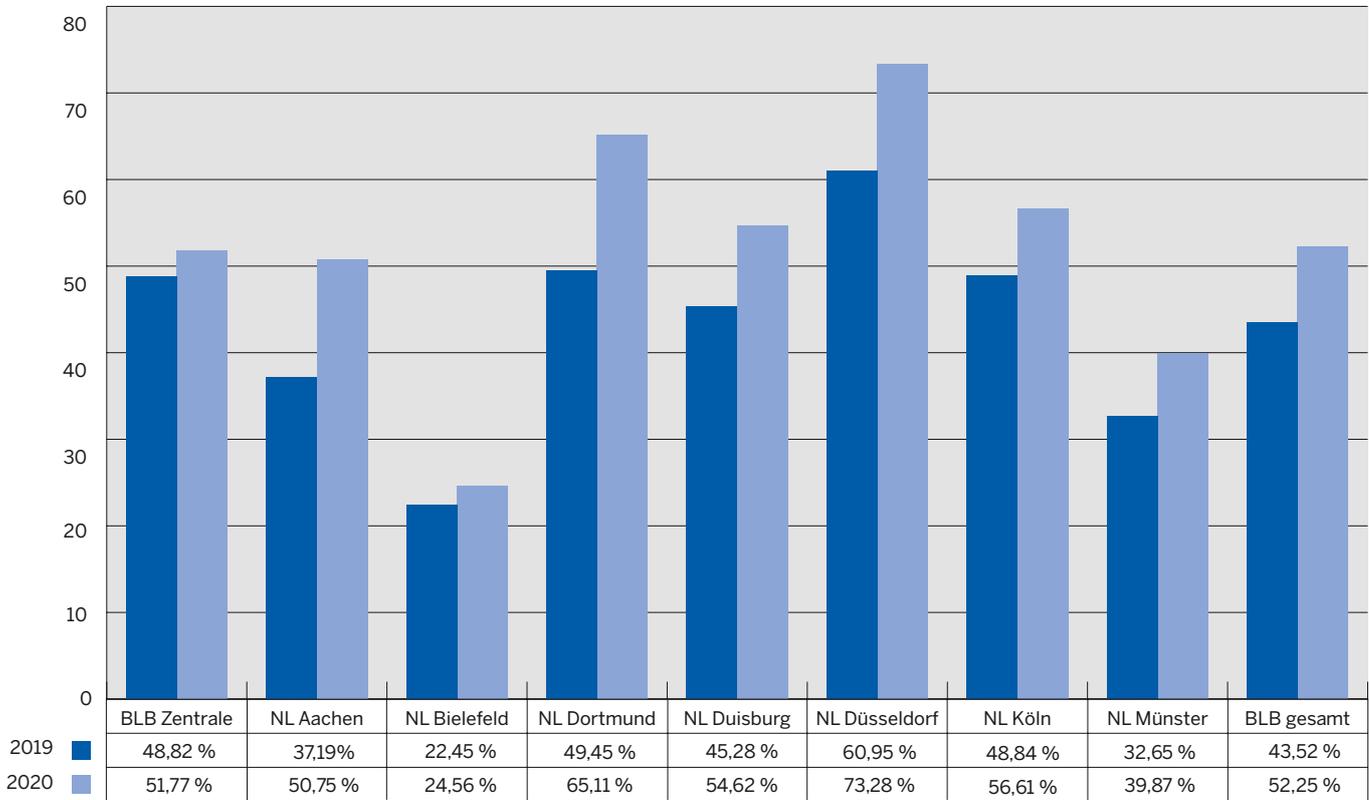
Teleheimarbeit Frauen im Vergleich 2016 und 2018



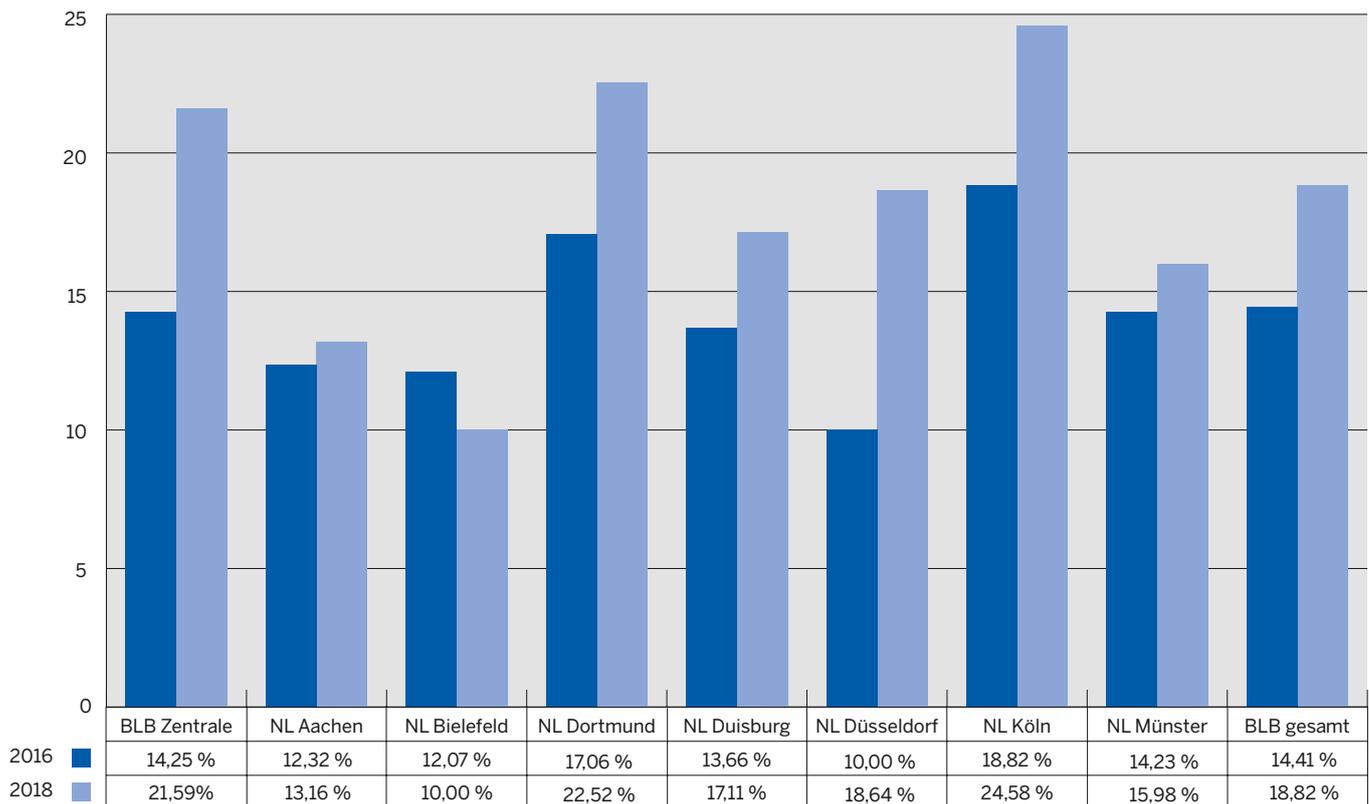
\* Geringe Anzahl 2020, da die Anwesenheitspflicht in der NL größtenteils ausgesetzt wurde und auslaufende Vereinbarungen automatisch verlängert wurden.

#### 4.8. Teleheimarbeit der Männer im Vergleich

Teleheimarbeit Männer im Vergleich 2019 und 2020

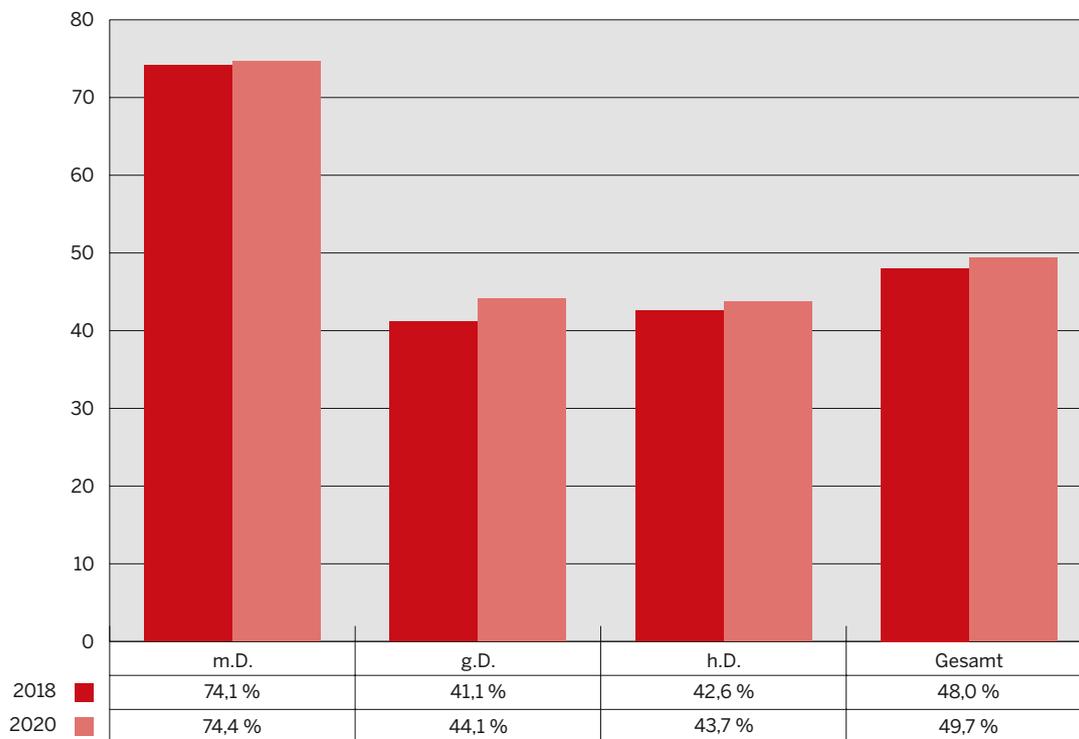


Teleheimarbeit Männer im Vergleich 2016 und 2018

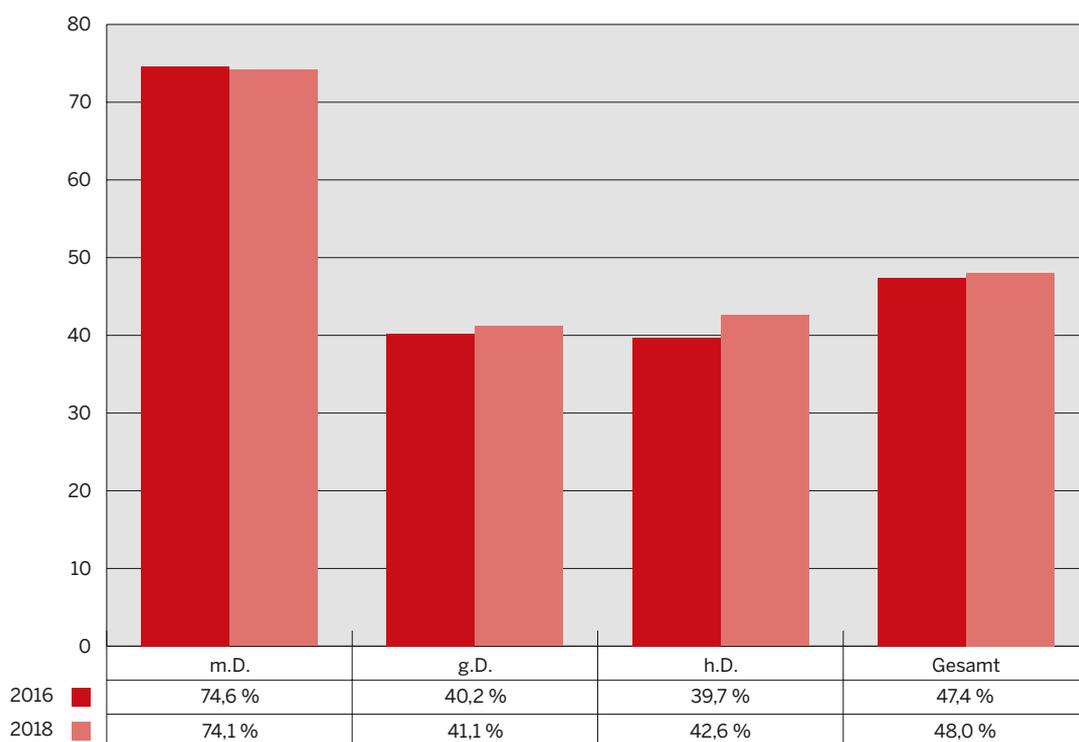


#### 4.9. Laufbahngruppen Frauen im Vergleich

Lufbahngruppen Frauen im Vergleich 2018 und 2020

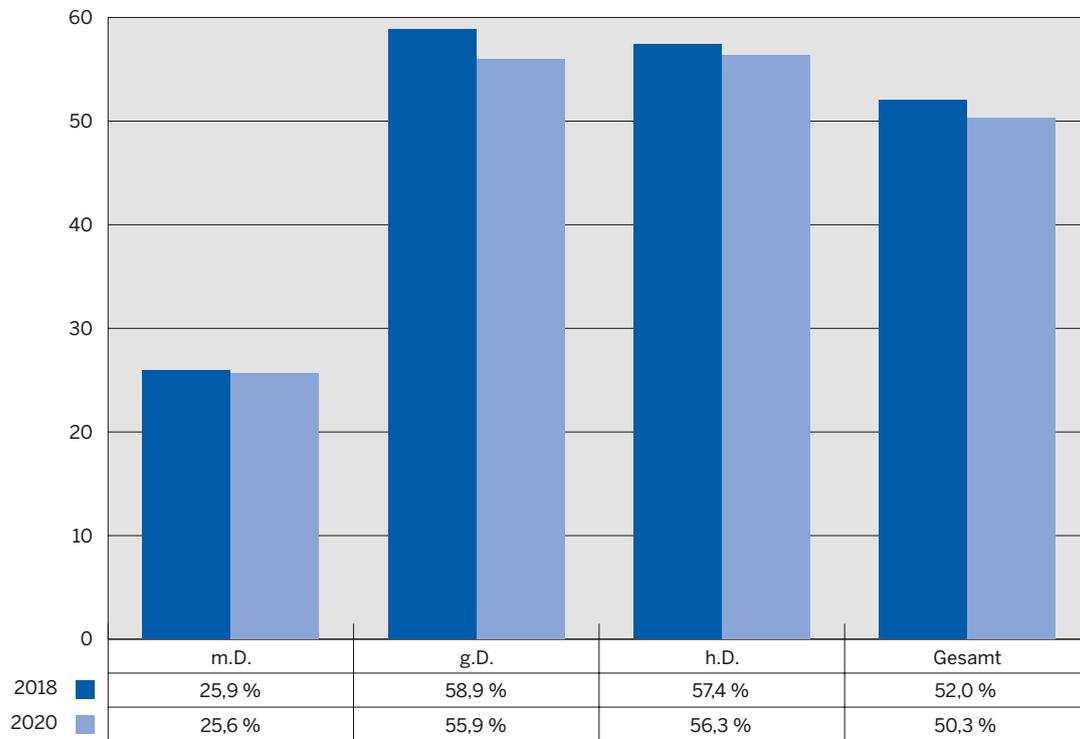


Lufbahngruppen Frauen im Vergleich 2016 und 2018

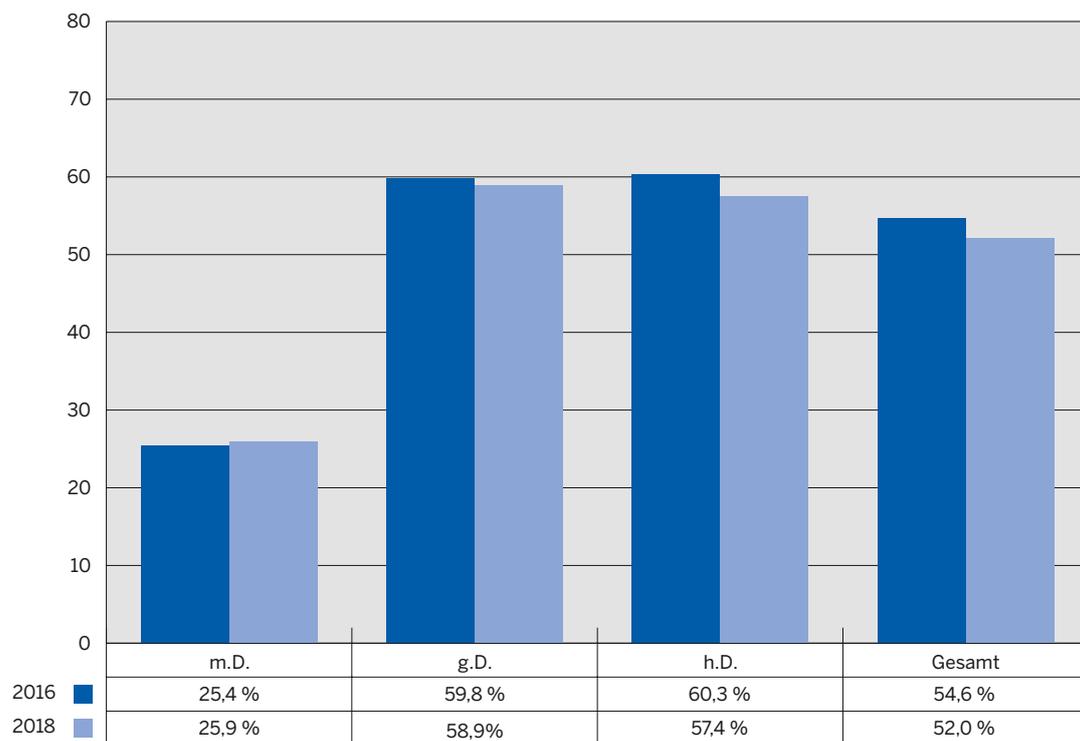


#### 4.10. Laufbahngruppen Männer im Vergleich

Laufbahngruppen Männer im Vergleich 2018 und 2020



Laufbahngruppen Männer im Vergleich 2016 und 2018



## 5. Controlling des Gleichstellungsplans 2019 - 2024

| NL/ Z              | Maßnahme 1:<br>Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei den Höhergruppierungen nach E 12 und E 13  | Maßnahme 2:<br>Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von Führungspositionen/ Abteilungsleitungen/ Fachbereichsleitungen/ Geschäftsbereichsleitungen | Maßnahme 3:<br>Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von stellvertretenden Abteilungsleitungen/ Fachbereichsleitungen/ Geschäftsbereichsleitungen   |
|--------------------|---|--|--|
| <b>Controlling</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ mindestens 50 % = grün</li> <li>■ mindestens 30 % = gelb</li> <li>■ weniger als 30 % = rot</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ wenn neue weibliche (stellv.) AbtL = grün</li> <li>■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ wenn neue weibl. (stellv.) AbtL = grün</li> <li>■ gelb</li> <li>■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot</li> </ul>  |
| <b>Zentrale</b>    | Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten nach Maßgabe des §7 LGG bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E12 und E13 bzw. A12 und A13.   | Vakanzen werden mit mindestens 50 % weiblichen Beschäftigten besetzt.  | Vakanzen werden mit mindestens 50 % weiblichen Beschäftigten besetzt.  |
| <b>Aachen</b>      | Die Niederlassungsleitung berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E10, E11, E12 und E13 geeignete weibliche Beschäftigte auf Grundlage des §7 LGG.   |  | Die Niederlassungsleitung berücksichtigt bei zukünftigen vakanten stellvertretenden Abteilungsleitungsstellen, den Erhalt des hier erfüllten Frauenanteils auf Grundlage des §7 LGG.   |
| <b>Bielefeld</b>   | Die Niederlassungsleitung berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E12 und E13 weibliche Beschäftigte zu mindestens 50 % pro Laufzeit.  |  |  |
| <b>Düsseldorf</b>  |   | Das Führungsteam AL soll zu je 50 % mit Männern und Frauen besetzt sein. (≥ 50% Frauenanteil im Führungsteam AL = grün, >39% bis 50% = gelb, ≤ 39% = rot)                                | Die Besetzung der Ständigen Vertretungen soll zu je 50 % mit Männern und Frauen besetzt sein. (≥ 50 % Frauenanteil Ständigen Vertretungen = grün, >39 % bis 50 % = gelb, ≤ 39 % = rot)   |
| <b>Dortmund</b>    | Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E12 und E13.  |  |  |
| <b>Duisburg</b>    | Die Niederlassungsleitung berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E12 und E13 bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weibliche Beschäftigte zu mindestens 50 % pro Kalenderjahr.   |  |  |
| <b>Köln</b>        | Jährlich mindestens 70 % Höhergruppierung von Beschäftigten von E11 nach E12 und mindestens 50% Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten von E12 nach E13 realisiert. (Bei E11 und E12 mindestens 70% = grün, mindestens 50 % = gelb, <50 % = rot und insgesamt mindestens 50 % = grün, <50 % = rot) Teilzeitkräften werden höherwertige Tätigkeiten übertragen. Sie erhalten mit einer Wochenstundenzahl von mindestens 25 Stunden die Projektleitung/-verantwortung für Großprojekte. (mindestens 1 übertragen = grün, keins übertragen = rot) | Ein Frauenanteil von mindestens 50 % in Führungspositionen soll gehalten werden. (mindestens 50 % Führungspositionen = grün, mindestens 40 % = gelb, < 40 % = rot)                       | Stellvertretungen und Ständige Vertretungen sollen zu je 50% mit Männern und Frauen besetzt sein. (mindestens 50% Ständigen Vertretungen = grün, mindestens 40 % = gelb, < 40 % = rot)   |
| <b>Münster</b>     | Die Niederlassungsleitung berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E12 und E13, geeignete weibliche Beschäftigte auf Grundlage des §7 LGG zu mindestens 50%. (>= 50 % = grün oder < 50 % = rot)   | Die Niederlassungsleitung agiert so, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen unter der Berücksichtigung des §7 LGG erhöht wird. (>= 50 % = grün oder < 50 % = rot)              | Die Niederlassungsleitung agiert so, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Positionen der stellvertretenden Abteilungsleitungsstellen als Abwesenheitsvertretung unter Berücksichtigung des §7 LGG erhöht wird. (>= 50 % = grün oder < 50 % = rot) |

grau\*= Ziel nicht mit der Niederlassungsleitung vereinbart.

weiß\*\*= Konnte 2020 noch nicht stattfinden, könnte aber in der Gesamtlaufzeit des Gleichstellungsplans bis 2024 noch realisiert werden.

| <b>Maßnahme 4:</b><br>Leistungsstarke Beamtinnen mit 4 & 5 Pkt. Beurteilen, um Bewerbung auf Karriereprogramm oder Führungsposition zu ermöglichen              | <b>Maßnahme 5:</b><br>Aufstiegsprogramm vom mittleren in den gehobenen Dienst   | <b>Maßnahme 6:</b><br>Fachkarriere- und Führungskarriere Programm  | <b>Maßnahme 7:</b><br>Unterzeichnung Charta der Vielfalt  |
|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ wenn neue weibl. (stellv.) AbtL = grün</li> <li>■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ mindestens 50 % = grün</li> <li>■ mindestens 30 % = gelbe</li> <li>■ weniger als 30 % = rote</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ weiß**</li> <li>■ mindestens 50 % = grüne</li> <li>■ mindestens 30 % = gelbe</li> <li>■ weniger als 30 % = rote</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ Unterzeichnung bis 2019 = grün</li> <li>■ Unterzeichnung eingeleitet = gelb</li> <li>■ Keine Aktivität = rot</li> </ul> |
|   |   | Mindestens 50 % weibliche Beschäftigte werden zur Potenzialanalyse für Fach- und Führungskarriereprogramme zugelassen.   | Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in 2019.   |
|   | Die Niederlassungsleitung berücksichtigt mindestens 50 % der Bewerberinnen in der Portfoliokonferenz.   | Die Niederlassungsleitung berücksichtigt mindestens 50 % der weiblichen Bewerberinnen in der Portfoliokonferenz und unterstützt alle Bewerberinnen durch interne und externe Seminare bzw. Mentoring zur Vorbereitung der Potenzialanalyse.  |   |
|   |   | Die Niederlassungsleitung versieht mindestens 50 % der Frauen, die sich für das Führungskarriereprogramm (alternativ auch Fachkarriere- und Aufstiegsprogramme) bewerben, mit einem positiven Votum. Das bedeutet, dass mindestens 50 % der Bewerberinnen zu einem Potentialanalyseverfahren zugelassen werden.  |   |
|   |   |  |   |
| Leistungsstarke Beamtinnen mit vier und fünf Punkten beurteilen, um eine Bewerbung auf ein Karriereprogramm oder eine Führungsposition zu ermöglichen.          | Es werden mindestens 50 % Frauen von der Niederlassungsleitung vorgeschlagen, soweit geeignete Bewerbungen vorliegen und bereits in der Personalportfoliokonferenz ein positives Votum hierfür gegeben wurde. | Es werden mindestens 50 % Frauen von der Niederlassungsleitung vorgeschlagen, soweit geeignete Bewerbungen vorliegen und bereits in der Personalportfoliokonferenz ein positives Votum hierfür gegeben wurde, um eine Bewerbung auf ein Karriereprogramm oder eine Führungsposition zu ermöglichen.  |   |
|   |   | Die Niederlassungsleitung versieht mindestens 50 % der Frauen, die sich für das Führungskarriereprogramm bewerben, mit einem positiven Votum, Das bedeutet, dass mindestens 50 % der Frauen zu einem Potentialanalyseverfahren eingeladen werden.  |   |
|   | Geeignete Personen, die das Aufstiegsverfahren anstreben, müssen identifiziert werden. Je nach Bewerbungslage werden mindestens 50 % der Frauen zum Auswahltest zugelassen.                                   | Zur Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst, werden mindestens 50 % Frauen zum Potenzialanalyseverfahren des Fach-/Führungskarriereprogramms zugelassen.  |   |
|   |   | Unter Berücksichtigung des § 7 LGG werden mindestens 50 % der Bewerberinnen zum Potenzialanalyseverfahren zugelassen. Zudem werden drei weibliche Beschäftigte pro Verfahren angesprochen und ermutigt, sich zu bewerben bzw. ins Personalportfolio aufgenommen. (>= 50 % werden zugelassen = grün, >= 40 % werden zugelassen = gelb, <40 % werden zugelassen = rot und die Niederlassungsleitung spricht weniger als drei an = rot) |   |

| NL/ Z              | Maßnahme 8:<br>Hospitation  | Maßnahme 9:<br>Vereinbarkeit von Beruf und Familie  | Maßnahme 10:<br>Diversity Management  | Maßnahme 11:<br>Beratungsgespräche/ sonst. bei Bewerbungsverfahren/ sonst. Maßnahmen   |
|--------------------|---|---|---|--|
| <b>Controlling</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*, weiß**</li> <li>■ Zielzahl im Kalenderjahr Komplett erfüllt = grün</li> <li>■ Zielzahl teilweise erfüllt = gelb</li> <li>■ Zielzahl nicht erfüllt = rot</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ weiß**</li> <li>■ grün = Ziel erfüllt</li> <li>■ gelb = Ziel teilweise erfüllt</li> <li>■ rot = gesetztes Ziel nicht erfüllt</li> </ul>   | Einführung erfolgt = grün; Einführung nicht erfolgt = rot; gelb = teilweise erfüllt; grau*          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ grün = Ziel erfüllt</li> <li>■ gelb = Ziel teilweise erfüllt</li> <li>■ rot = gesetztes Ziel nicht erfüllt</li> </ul>  |
| <b>Zentrale</b>    |   |   | Diversity Management im BLB NRW einführen und etablieren (Diversity Tag, Seminare im Lichthof etc.) | Traineeprogramme mit mindestens 50% Frauen besetzen.   |
| <b>Aachen</b>      | Die Niederlassung ermöglicht pro Kalenderjahr mindestens zwei weiblichen Beschäftigten, die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem externen Immobilienunternehmen.  | 9a) Bereitstellung eines Laptops als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz = erfüllt; 9b) Bereitstellung eines Arbeitsplatzes, der mit Kind genutzt werden kann („Eltern-Kind-Büro“, Corona); 9c) Gewährleistung eines ganzjährigen Kindertagesplatzes zur Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern (Kooperation mit der RWTH) = nicht erfüllt |   |  |
| <b>Bielefeld</b>   | Die Niederlassung ermöglicht pro Laufzeitjahr mindestens zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen oder einer anderen Niederlassung oder in einem externen Immobilienunternehmen.   |   |   |  |
| <b>Düsseldorf</b>  | Die Niederlassungsleitung ermöglicht pro Laufzeitjahr mindestens vier Beschäftigten, davon mindestens zwei weiblichen Beschäftigten, die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen oder einer anderen Niederlassung oder in einem externen Immobilienunternehmen. |   |   |  |
| <b>Dortmund</b>    | Die Niederlassungsleitung ermöglicht pro Kalenderjahr mindestens zwei weiblichen Beschäftigten, die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen oder in einer anderen Niederlassung, bzw. in einem externen Immobilienunternehmen.                                  |   |   | Bei Stellenbesetzungsverfahren werden von den geeigneten Bewerbern mindestens 50% Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit geeignete Bewerbungen von Frauen vorliegen.   |
| <b>Duisburg</b>    | Hospitation von mindestens zwei weiblichen Beschäftigten pro Jahr in der Zentrale, der eigenen oder in einer anderen Niederlassung, in einem externen Immobilienunternehmen, dem Finanzministerium oder anderen Mittelbehörden.   |   |   | Anschaffung eines zweiten Notfall-Laptops inkl. Token durch die IT in der Laufzeit des Gleichstellungsplans. (angeschafft = grün, nicht angeschafft = rot)   |
| <b>Köln</b>        | Hospitation von mindestens zwei weiblichen Beschäftigten pro Jahr bzw. zehn weiblichen Beschäftigten während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019 - 2024 in einer Niederlassung, der Zentrale oder in einem externen Unternehmen.   |   |   | Erarbeitung und Implementierung von diskriminierungsfreien Gesprächsleitfäden. An Bewerbungsverfahren Beteiligte werden entsprechend geschult. (Leitfaden eingeführt und Schulung mindestens ein Mal = grün, Leitfaden nicht eingeführt und keine Schulung = rot)  |
| <b>Münster</b>     |   |   |   | Die Niederlassungsleitung agiert in Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitungen so, dass mindestens 50% der im Personalportfolio aufgenommenen Beschäftigten weiblich sind. (≥ 50% = grün, < 50% = rot). Die Niederlassungsleitungen führen mit der GStB jährlich Beratungsgespräche zur Vorbereitung von Vorschlagslisten zu möglichen Höhergruppierungen/Beförderungen durch (jährlich erfolgt = grün und jährlich nicht erfolgt = rot). In einem Führungskräftegespräch zum Thema Gleichstellung zwischen Mann und Frau wird durch die Niederlassungsleitung anhand eines Fragebogens die Umsetzung in der Abteilung eingeschätzt. Die Gespräche werden 1 x 2021 und 1 x 2023 initiiert. (100% Teilnahme = grün, < 100% Teilnahme = rot) |

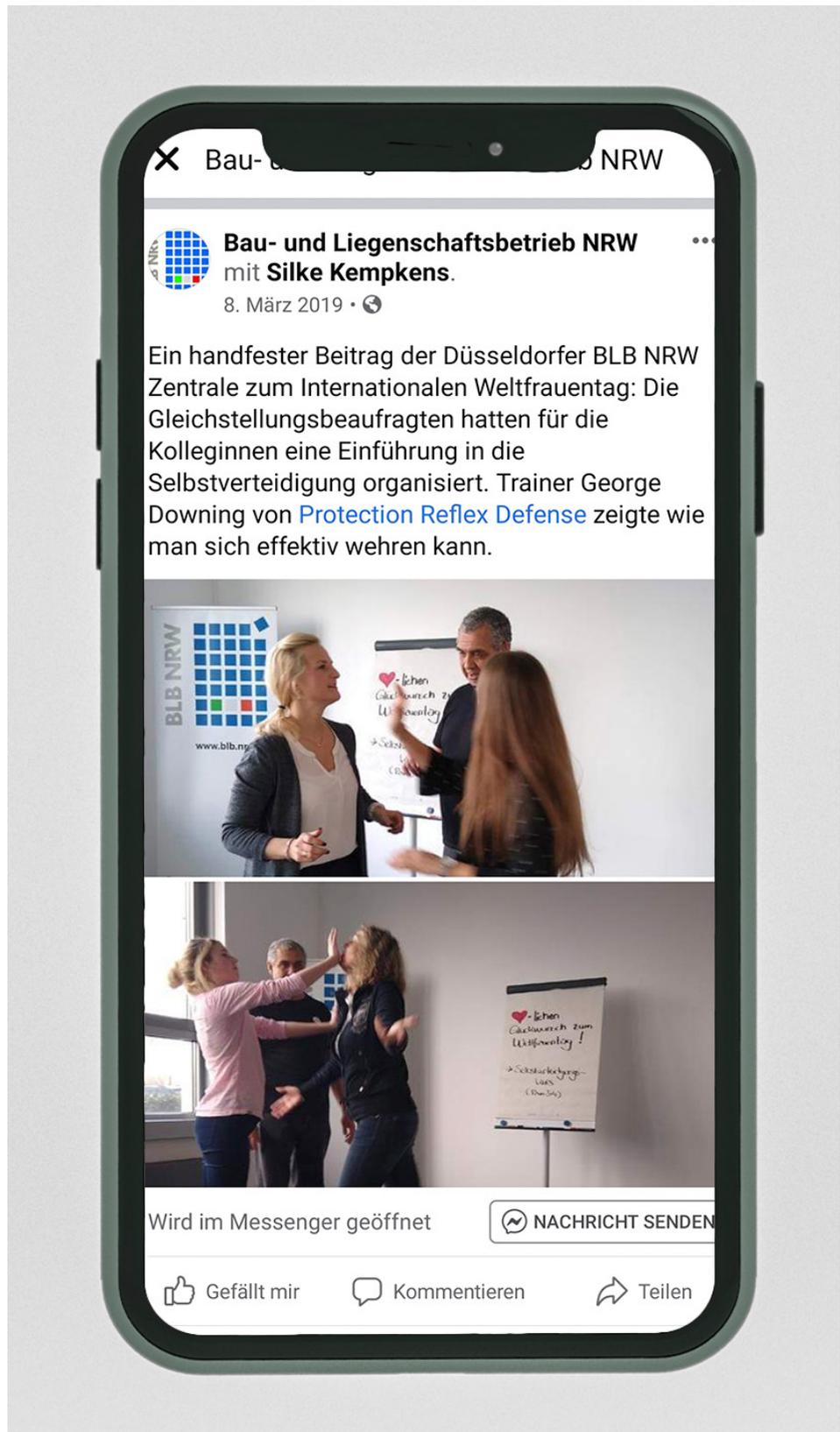
grau\*= Ziel nicht mit der Niederlassungsleitung vereinbart.

weiß\*\*= Konnte 2020 noch nicht stattfinden, könnte aber in der Gesamtlaufzeit des Gleichstellungsplans bis 2024 noch realisiert werden.

| <b>Maßnahme 12:</b><br>Fortbildungen/ Seminare/ Vor-<br>träge/ Workshops  | <b>Maßnahme 13:</b><br>Förderung von Frau-<br>en und Männern bei<br>der Rückkehr aus der<br>Elternzeit  | <b>Maßnahme 14:</b><br>Teilzeitbeschäftigung – Auswirkung auf den<br>Rentenanspruch   | <b>Maßnahme 15:</b><br>Sexuelle Belästigung   |
|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ weiß**</li> <li>■ grün = Ziel erfüllt</li> <li>■ gelb = Ziel teilweise erfüllt</li> <li>■ rot = gesetztes Ziel nicht erfüllt</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*,</li> <li>■ grün = Ziel erfüllt,</li> <li>■ gelb = Ziel teilweise erfüllt</li> <li>■ rot = gesetztes Ziel nicht erfüllt</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ weiß**</li> <li>■ Stattgefunden = grün</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ grau*</li> <li>■ Prozess, Flyer und Plakat erstellt = grün;</li> <li>■ Prozess, Flyer und Plakat nicht im Zeitraum des GSP erstellt = rot</li> </ul> |
| <p>Fortbildungen zum Thema „LGG**“ und „Diversity“ für Führungskräfte und Personaler.</p> <p>* Landesgleichstellungsgesetz</p>  |   |   |   |
|   |   | <p>Aufklärung, welche Auswirkung eine länger andauernde Teilzeitbeschäftigung auf den Rentenanspruch haben kann – mit dem Anspruch die wöchentliche Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Eine In-House Veranstaltung pro Laufzeit des Gleichstellungsplans durch eine externe Beraterin/einen externen Berater.</p> |   |
|   | <p>Prozesseinführung für die Rückkehr aus der Elternzeit.</p>   | <p>Aufklärung, welche Auswirkung eine länger andauernde Teilzeitbeschäftigung auf den Rentenanspruch haben kann – mit dem Anspruch die wöchentliche Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Eine In-House Veranstaltung pro Laufzeit des Gleichstellungsplans durch eine externe Beraterin/einen externen Berater.</p> |   |
| <p>Pflicht-Seminar zum Landesgleichstellungsgesetz für Führungskräfte und MitarbeiterInnen des SCP ein Mal im Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans.</p>   | <p>Prozesseinführung für die Rückkehr aus der Elternzeit.</p>   | <p>Aufklärung, welche Auswirkung eine länger andauernde Teilzeitbeschäftigung auf den Rentenanspruch haben kann – mit dem Anspruch die wöchentliche Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Eine In-House Veranstaltung pro Laufzeit des Gleichstellungsplans durch eine externe Beraterin/einen externen Berater.</p> |   |
|   | <p>Erarbeitung eines Prozesses für den Wiedereinstieg bei längerer Abwesenheit durch Elternzeit oder Sonderurlaub.</p>  |   |   |
|   |   | <p>Eine Veranstaltung zum Thema „Teilzeit und deren Konsequenzen“ als In-House Veranstaltung pro Laufzeit des Gleichstellungsplans durch eine externe Beraterin/einen externen Berater.</p>   |   |
| <p>Vortrag zum Thema Selbstbehauptung im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. zwei Workshops zum Thema gendergerechte Sprache. (Zwei Mal in Laufzeit erfolgt =grün, ein Mal =gelb, kein Mal =rot)</p>  |   | <p>Aufklärung, welche Auswirkung eine länger andauernde Teilzeitbeschäftigung auf den Rentenanspruch haben kann – mit dem Anspruch die wöchentliche Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Niederlassungsleitung veranlasst einen Vortrag durch Externe.</p>  | <p>Erstellung Prozess „Sexuelle Belästigung-Hilfe und Handlungsfaden für Betroffene, Vorgesetzte und Kollegschaft“ und Erstellung Flyer und Plakate zum Thema sexuelle Belästigung.</p>       |
| <p>Die Niederlassungsleitung initiiert 2019, 2021, 2023 für alle Beschäftigten in der Niederlassung je einen Vortrag zu Themengebieten wie: Teilzeitauswirkungen/ Wiedereinstieg nach Elternzeit/Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. (&gt; drei Vorträge = grün, &lt; drei Vorträge = rot)</p> | <p>Prozesseinführung für den Wiedereinstieg bei längerer Abwesenheit.</p>   |   |   |

## 6. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2019

### 6.1. Weltfrauentag im BLB NRW (2019)



## 6.2. Diversity Parcours in der BLB NRW Zentrale

### Duale Studenten laufen zu Höchstform auf

Das eigens für die Diversity Challenge 2019 gegründete Diversity-Team der Zentrale hat am 12. März 2019 im Eingangsbereich, der Besprechungszone und sogar im Aufzug die Kontrolle übernommen.

Was hat es damit auf sich? Diversity – oder zu Deutsch „Vielfalt“ – ist heute in aller Munde, ist ein Schlüsselwort in einer sich immer mehr globalisierenden und digitalisierenden (Arbeits-) Welt. Grund genug für unsere Protagonisten, sich dem Thema im Rahmen eines Wettbewerbs – der Diversity Challenge 2019 sowie der „Charta der Vielfalt“ – zu widmen. Bei diesem handelt es sich um einen bundesweiten Wettbewerb, bei dem sich junge Teams (unter 27 Jahren) Aktionen zur Förderung von Diversity und Vielfalt im Unternehmen überlegen. Dabei wurden sie von Mentorinnen und Mentoren aus dem Unternehmen unterstützt.

Als einen Baustein Ihres Wettbewerb-Beitrags hat sich das Diversity-Team einen Diversity Parcours ausgedacht. Dieser sollte sichtbar machen, wie wichtig Diversity bzw. Vielfalt für uns als BLB NRW ist. Die Botschaft, ausgestellt auf einer Staffelei, lautet sinngemäß: Damit wir flexibel auf die Herausforderungen des Marktes reagieren können, auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig und insgesamt zukunftsfähig sind, ist gelebte Vielfalt elementar. Auch ein nachhaltiger Wissenstransfer und eine höhere Innovationskraft gehören zu den Vorzügen der Vielfalt.

Begrüßt wurden die Besucher stilvoll mit einer kleinen Erfrischung, einem (natürlich alkoholfreien) leckeren Mischgetränk. Die Dimensionen der Vielfalt und der Umgang damit waren anschließend Thema eines halbstündigen Vortrags mit Diskussionsrunde. Er wurde von Frau von der Wedel gehalten, einer Expertin für Diversity-Management aus Berlin. Neben Infos zu den Dimensionen der Vielfalt wurden auf verschiedenen Pinnwänden und Staffeleien auch Kennzahlen des BLB NRW vorgestellt. Daraus ging beispielsweise hervor, dass 54 der Führungskräfte im BLB NRW weiblich sind und im Jahr 2018 insgesamt 191 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt wurden (Stand 31.12.2018).



Das Team Diversity verewigt sich an dem Foto-stop des selbst organisierten Diversity Parcours 2019 in der Zentrale des BLB NRW.



Die Teilnehmenden hatten viel Zeit zum Netzwerken, z.B. bei einem alkoholfreien Umtrunk zum Start der Aktion.



An dieser Station des Diversity Parcours war Kreativität gefragt.

## 6.2. Diversity Parcours in der BLB NRW Zentrale

Auch das Aufzeigen der Maßnahmen und Angebote, die auf gelebte Vielfalt abzielen und schon von uns im BLB NRW genutzt werden, sind thematisiert worden. Dazu zählen beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, professionell begleitete Teamentwicklungsmaßnahmen, Sommerferienbetreuung für die Kinder der Beschäftigten sowie die vielfältigen Unterstützungsangebote des Familienservices benefit@work.

Darüber hinaus konnten die Kolleginnen und Kollegen Kreativität beweisen und mit Pinsel und Farbe Ihre Assoziationen zum Thema Diversity zu Papier bringen. Auf einer Weltkarte wurde schließlich noch sichtbar, wie international die Belegschaft des BLB NRW ist – sogar in Kasachstan steckte am Ende ein Fähnchen.

Für die lukullischen Genüsse war ebenso gesorgt: Internationale Speisen – gespendet von Kolleginnen und Kollegen – wurden angeboten, die Rezepte konnten vielfach für die heimische Küche mitgenommen werden.

In den Aufzügen fand der „Lift-Talk“ statt: Wer wollte, konnte mit Mitgliedern des Diversity-Teams eine besondere Fahrstuhlfahrt erleben und auf dem Weg nach oben oder unten vor laufender Handykamera seine Gedanken zum Thema abgeben.



Die Teilnehmenden konnten hier ihre Herkunftsländer markieren um zu verdeutlichen, wie viele Nationen hier im BLB NRW zusammenwirken.

Dies sind einige der Ergebnisse der Kunstaktion zum Thema Diversity

### 6.3. Girls' Day 2019 im BLB NRW

#### 50 Mädchen schnuppern Bauluft beim BLB NRW

Mädchen technische Berufe schmackhaft machen, das ist dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW (BLB NRW) jedes Jahr aufs Neue eine Herzensangelegenheit. So haben uns auch dieses Jahr wieder rund 50 Mädchen im Alter von 11 bis 16 Jahren besucht und waren mit viel Interesse bei der Sache.

Die Mädchen erhielten aus erster Hand Einblicke in die Arbeitswelt unserer Ingenieurinnen und Architektinnen. Damit sich die Mädchen das Berufsbild noch besser vorstellen können, werden diese mit praktischen Erlebnissen auf unterschiedlichen Baustellen und/oder Projektarbeiten verknüpft.

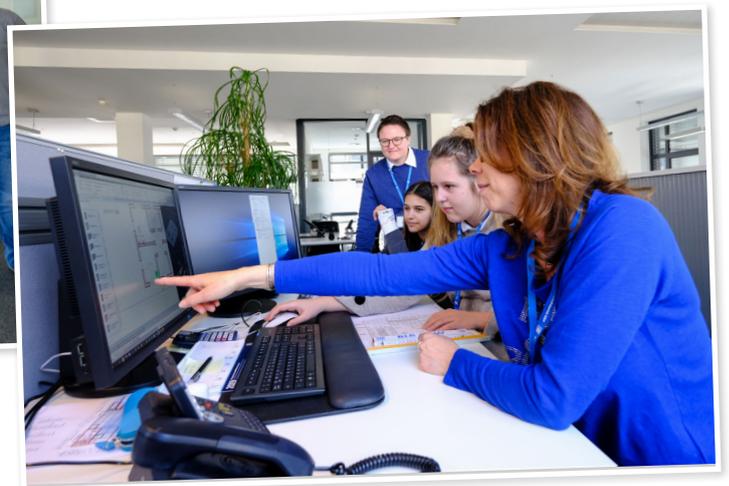
#### Niederlassung Aachen – Dreidimensional in Aachen

Die Niederlassung Aachen hat den Mädchen das Kármán-Auditorium der RWTH Aachen mit seinen unterirdischen Gängen im Herzen Aachens gezeigt. Außerdem konnten Sie eigenständig einen kleinen Grundriss in 3D mit dem Zeichenprogramm AutoCAD erstellen.



#### Niederlassung Bielefeld – Aufmessen in Bielefeld

Auf eine Technik-Rallye unter dem Motto „Was macht die Technik im Gebäude?“ schickte die Niederlassung Bielefeld seinen jugendlichen Besuch, bei dem die technischen Räumlichkeiten der Niederlassung erkundet werden konnten. Gemeinsam wurde ein Büroraum aufgemessen und in das CAD-System übertragen. Krönender Abschluss war die virtuelle Ausstattung eines WG-Zimmers.



### 6.3. Girls' Day 2019 im BLB NRW

#### Niederlassung Dortmund – Unterirdisch unterwegs in Dortmund

In Dortmund wurden Fragen rund um die Versorgungstechnik thematisiert. Nach einer theoretischen Einführung in das Thema, ging es auf Entdeckungstour an der TU Dortmund um dem gehörten „live“ in der Heizungszentrale, der Leitwarte und dem Versorgungskanal derselben nachzuspüren. Dabei war vor allem der Versorgungskanal interessant, der die ganze TU unterirdisch umläuft.



#### Niederlassung Duisburg – In Duisburg stimmt die Basis

In Duisburg stand der Tag unter dem Thema „Vom Baumhaus zum Hochhaus“. Der Schwerpunkt lag hier auf dem Thema Statik – besucht wurde das Landesarchiv Duisburg.



### 6.3. Girls' Day 2019 im BLB NRW

#### Niederlassung Köln – Smartes Köln

„Smart Big Building – Ein Tag rund um die Gebäudeautomation“ war Thema der Niederlassung Köln. Fragen wie „Was ist eigentlich Gebäudeautomation und wo verbirgt sich die Gebäudeautomation in unserem alltäglichen Umfeld?“ und „Wie kann man auch bei älteren Gebäuden Energie und Kosten sparen?“ wurden hier beantwortet. Abschließend folgte ein Besuch der Leitwarte der Technischen Hochschule in Köln, dem technischen Herzstück des Campus Deutz.



#### Niederlassung Duisburg – In Duisburg stimmt die Basis

Für die Mädchen in der Niederlassung Münster ging es auf die Baustelle „3. Finger der Pharmazie“ der Universität Münster. Eine Gebäuderallye, die sich Betreiberfragen widmete, rundete das Programm ab. Auch die „Girls“ in der Zentrale des BLB NRW haben eine Baustelle aufgesucht. Hier konnten sich die Mädchen, nachdem sie bereits viel über die Aufgaben von Ingenieurinnen und Architektinnen gehört hatten, praktisch Tätigkeiten auf einer Baustelle ausprobieren: Es wurde gemeinsam eine kleine Mauer hochgezogen, gebohrt und gehämmert – für die Mädchen immer ein Highlight!



### 6.3. Girls' Day 2019 im BLB NRW

#### BLB NRW Zentrale

Beim Girls' Day in der Zentrale hatten die Mädchen die Gelegenheit eine Baustelle zu besichtigen und dabei auch selbst handwerklich aktiv zu werden.



## 6.4. Diversity Challenge (2019)

**Unser Beitrag gehört zu den zehn besten Beiträgen aus dem öffentlichen Sektor. „Wir freuen uns darüber, dass unsere erste Teilnahme an der Diversity Challenge direkt so viel Anerkennung erhalten hat“, erklärt Maria Liggesmeier, Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des BLB NRW, die das Diversity Team des BLB NRW als Mentorin zum großen Finale am 27. Juni 2019 in Berlin begleitet hat.**

Die Diversity Challenge ist ein Projekt der Charta der Vielfalt, einer Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel.

Die Charta der Vielfalt hat junge Beschäftigte im Alter von 16 - 27 Jahren aufgefordert, einen frischen Blick auf die gelebte Vielfalt im Unternehmen zu richten und Ideen zu entwickeln, diese aktiv zu fördern. Von allen Beiträgen haben es je zehn Beiträge auf die Shortlist geschafft – der BLB NRW in der Kategorie "öffentlicher Sektor".

Das Thema Diversity hat im BLB NRW einen hohen Stellenwert, der sich an diversen Angeboten an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ablesen lässt. Dazu zählen z. B. flexible Arbeitsmodelle, bedarfsgerechte Arbeitsplätze und einen Familienservice, der Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Erziehung, bei der Pflege von Angehörigen und bei persönlichen und beruflichen Krisen bietet.

Der Tag der Preisverleihung steht ganz im Zeichen des Gedanken- und Ideenreichtums und der Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Veranstaltung beginnt mit einem Festival der Vielfalt, das ein interaktives Programm mit Workshops, Masterclasses und vielem mehr vorsieht. Das Abendprogramm widmet sich den Beiträgen der Teams. Die Preisverleihung wird von Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey und Ana-Cristina Grohnert, Vorstandsvorsitzende des Vereins Charta der Vielfalt e. V., eröffnet. Weitere Gäste aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft werden zur Bereicherung des Gedankenaustauschs erwartet.

Das Diversity-Team des BLB NRW hofft auf viele neue Eindrücke, Ideen und Kontakte für weitere Aktionen zur Förderung der Diversity im Unternehmen.



Eine Delegation des Team Diversity bei der Preisverleihung zur Diversity Challenge.

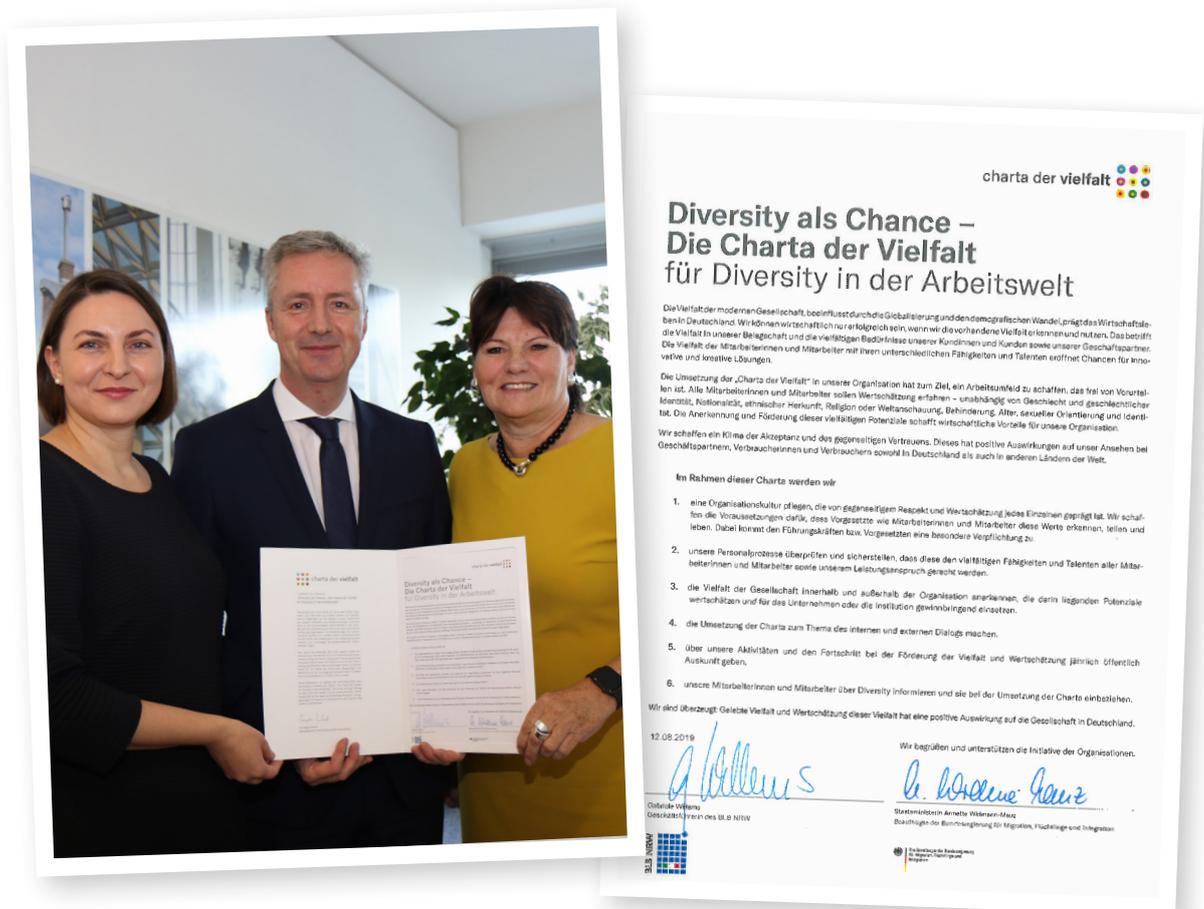
6.5. Charta der Vielfalt (2019)

**Charta der Vielfalt unterzeichnet – BLB NRW steht ein für gelebte Vielfalt**

In einem wertschätzenden, vorurteilsfreien und einbeziehenden Arbeitsumfeld können sich Potenziale freier entfalten. Wissen wird geteilt, man unterstützt sich gegenseitig und zieht gemeinsam an einem Strang. Das schafft ein gutes Miteinander und steigert außerdem die Wettbewerbsfähigkeit und die Innovationskraft von Unternehmen in einer sich immer schneller verändernden und digitalisierenden Welt.

Auch unsere Geschäftsführung sowie Maria Liggesmeier als Gleichstellungsbeauftragte in der Zentrale haben die Bedeutung gelebter Vielfalt für einen zukunftsfähigen BLB NRW erkannt. Deshalb unterstützen sie das Engagement des BLB NRW in der Arbeitgeberinitiative des gemeinnützigen Vereins „Charta der Vielfalt e.V.“, die unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel steht.

Als Zeichen der Selbstverpflichtung zur Förderung von Vielfalt und Wertschätzung haben wir nun in Person von Frau Willems die auf dem Bild zu sehende Urkunde, die Charta der Vielfalt, unterzeichnet



Die Geschäftsführung – in Person von Gabriele Willems (rechts im Bild) und Marcus Hermes (Bildmitte) - präsentiert gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale, Maria Liggesmeier, die soeben unterzeichnete Charta der Vielfalt.

## 6.6. TEQ-Prädikatsverleihung

### Diversity Managerin Maria Liggesmeier im Interview



#### **Frau Liggesmeier, der BLB NRW hat das Total E-Quality-Prädikat in diesem Jahr bereits zum vierten Mal verliehen bekommen. Welche Bedeutung hat das für uns als Unternehmen?**

Am 5. November 2019 wurde der BLB NRW zum vierten Mal mit dem Total E-Quality-Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das bedeutet, das Unternehmen erfüllt nicht nur die gesetzlich geforderten Bestimmungen, sondern bietet seinen Beschäftigten auch Maßnahmen an, die wesentlich darüber hinausgehen. Insbesondere wenn es darum geht, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

#### **Seit wann begleiten Sie die Bewerbung für Total E-Quality?**

Ich bin seit Februar 2017 Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale und in dieser Funktion für die Koordination und die Bewerbung des BLB NRW für das Total E-Quality-Prädikat verantwortlich. Hierbei bin auf die tatkräftige Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen von PPE (Personalentwicklung) und dem ServiceCenter Personal (SCP) angewiesen.

#### **Das Total E-Quality-Prädikat ist ein starkes Zeichen nach außen. Was macht es aber auch intern für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig?**

Tatsächlich wollen wir mit dem Total E-Quality-Prädikat nicht nur unsere Außenwirkung stärken und als attraktiver Arbeitgeber gute Fach- und Führungskräfte umwerben. Wir wollen damit auch ein starkes Zeichen für unsere Beschäftigten setzen, da bei uns jede und jeder Einzelne wertgeschätzt, anerkannt und gefördert wird.

## 6.6. TEQ-Prädikatsverleihung

### **Es gibt ja auch das Zusatz-Prädikat für Diversity. Der BLB NRW hat es nicht erhalten. Gibt es dafür einen Grund?**

Die Förderung der Vielfalt im Sinne von Diversity und die besondere Förderung von Frauen haben in der Personal- und Unternehmenspolitik des BLB NRW eine herausgehobene Stellung, was durch ein betriebswirtschaftlich ausgerichtetes Diversity- und Gleichstellungsmanagement ermöglicht und gefördert wird.

In diesem Jahr haben wir uns noch nicht um das Zusatz-Prädikat beworben, sondern erst einmal den Weg für die Einführung und Etablierung eines Diversity Managements bestritten. Die Meilensteine dafür wurden bereits erreicht: Als erstes wurden wir im Frühling 2019 im Rahmen der Diversity Challenge von der „Charta der Vielfalt“ unter die Top 10 von insgesamt 30 Teams des öffentlichen Sektors gewählt. Dies hat uns verstärkt dazu motiviert, das Thema Vielfalt am Arbeitsplatz voranzutreiben. Weiterhin unterzeichnete die Geschäftsführung im August 2019 die „Charta der Vielfalt“, die das Prädikat von Total E-Quality ergänzen soll.

### **Ist das Zusatz-Prädikat ein Ziel für die nächste Bewerbung?**

Letzten Monat wurde ich zur Diversity Managerin des BLB NRW bestellt. In dieser zusätzlichen Funktion plane ich weitere Maßnahmen, etwa die Durchführung eines Diversity Tages, um das Thema mit Leben zu füllen. Deshalb werden wir uns in 2022 nicht nur um das Total E-Quality-Prädikat für Chancengleichheit, sondern auch um das Zusatzprädikat für Diversity bewerben.

### **Vielen Dank für das Gespräch.**



Geschäftsführerin Gabriele Willems und Maria Liggesmeier präsentieren das gerahmte Prädikat Total E-Quality, das nun einen Ehrenplatz in den Geschäftsräumen der Zentrale des BLB NRW gefunden hat.

## 6.7. Gemeinsam stark auf der Netzwerktagung 2019

### Im Einklang

Das „WIR“ stand auch auf der Netzwerktagung am 6. November 2019 im Lichthof wieder im Mittelpunkt. Bedingt durch den Wandel im BLB NRW haben sich viele neue Teams gebildet. Viele neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten gewonnen werden und Aufgaben wurden und werden neu definiert. Der ideale Zeitpunkt also, den Zusammenhalt und das Zusammenspiel im BLB NRW einmal genauer zu betrachten – denn nur gemeinsam sind wir stark.

Die Koordinatorinnen Maren Behler und Daniela Perner haben charmant durch den Tag geführt. Dabei haben Sie verschiedene Aspekte unserer Unternehmenskultur herausgestellt, die anschließend in zwei Workshop-Runden thematisiert wurden. Weitere Workshops hatten die Kommunikations- sowie die Feedback-Kultur, das Zusammenspiel von Teams und das Thema Vertrauen oder Gleichbehandlung und Nachhaltigkeit im Unternehmen zum Inhalt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich in jeder Runde für einen Workshop entscheiden und ihre Ideen aktiv einbringen. Dabei wurde sich dem jeweiligen Thema auf unterschiedliche Weise genähert – z. B. mit den agilen Methoden „Speed-Dating“ und „World Café“. Inhaltlich zogen sich drei Fragen als roter Faden durch alle Workshops: **Wo stehen wir? Was brauchen wir? Was kann ich zum WIR beitragen?**

Keynote-Speaker René Rennefeld, Musiker und Musikproduzent, hat sich dem „WIR“ am Nachmittag mit musikalischen Analogien gewidmet. Er hat gezeigt, dass ein Unternehmen im Grunde wie ein Orchester oder eine Band funktioniert. Um einen „Hit“ zu landen, muss die Bedeutung jedes einzelnen Instruments wertgeschätzt und auf ein harmonisches Zusammenspiel für das Ganze geachtet werden.

Ein harmonisches Zusammenspiel konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann auch gleich unter Beweis stellen: Beim gemeinsamen Singen eines BLB NRW-Songs. Für das gemeinsame Lied wurde der Refrain eines modernen Popsongs auf den BLB NRW gemünzt und von allen zusammen zum Besten gegeben – getreu dem Motto: „Jede Stimme zählt“. Die Stichworte für den Song lieferten die Kernaussagen, die zuvor auf der Bühne von den Verantwortlichen für die Workshops zusammengefasst wurden, sowie spontane Wortmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. In kürzester Zeit ist es so gelungen, einen ganz individuellen Text zu entwickeln und gemeinsam in (fast) perfekter Harmonie zu singen.

Abschließend bleibt noch ein Dankeschön auszusprechen: an die Geschäftsführung, die diese Netzwerktagung 2019 für alle Beschäftigten des BLB NRW ermöglicht hat, an die Koordinatorinnen, die den Tag vorbereitet und moderiert haben, sowie an alle, die bei der Vorbereitung und Durchführung geholfen haben. Und nicht zuletzt gebührt auch all denen ein großes Dankeschön, die der Netzwerktagung 2019 ihre Stimme verliehen haben – vielen Dank!



## 7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2020

### 7.1. Gleichstellungsarbeit 2020

Die Corona-Pandemie erforderte mehrere Lockdown-Phasen, welche die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen zur Folge hatte. Dies stellte und stellt Erziehungsberechtigte vor erhebliche Herausforderungen. Zwar haben ersten Studien zur Folge auch Männer ihr Engagement in der Sorgearbeit erhöht, trotzdem haben vor allem die Frauen die zusätzliche Belastung aufgefangen. Daraus ergeben sich zahlreiche spannende Gleichstellungsfragen und der Wert der unbezahlten Sorgearbeit rückt zunehmend in den Fokus der öffentlichen Diskussion.

Auch im Berufsalltag haben sich zahlreiche Veränderungen ergeben. Hiervon betroffen sind sowohl die interne Sitzungskultur, als auch die Recruiting-Prozesse und die Fort- und Weiterbildung im BLB NRW. Erfreulicherweise konnten viele Seminare auf digitale Formate umgestellt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW haben tatkräftig bei der Findung von neuen Kommunikationswegen, digitalen Bewerbungsgesprächen, Potenzialanalysen, Beurteilungs- und Höhergruppierungsrunden mitgewirkt. Für die Beratung der Kolleginnen und Kollegen wurden neue digitale Wege beschritten, sodass auch in diesem Bereich die Gleichstellungsarbeit erfolgreich fortgesetzt werden konnte.

Trotz der Pandemie haben manche Veranstaltungsformate, welche für den Austausch und die Weiterentwicklung der Gleichstellungsthemen im BLB NRW, wie z.B. die Treffen der Gleichstellungsbeauftragten, als Hybrid-Veranstaltungen (digital und vor Ort) stattgefunden. Dies trifft auch auf die Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten zu. An dieser nahmen auch Geschäftsführer Dirk Behle und der Geschäftsbereichsleiter für Digitales, Personal und Unternehmensentwicklung, Norbert Bulk, digital teil. Die entfallenen Veranstaltungen, wie z.B. Girls' Day, Netzwerktagung oder die Diversity-Reihe, werden möglichst in 2021 nachgeholt.

Wie jedes Jahr, ist auch im Jahr 2020 die Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale, der Einladung der Gleichstellungsbeauftragten des Ministerium der Finanzen gefolgt und hat an der Fachtagung der Gleichstellungsbeauftragten am 27. August 2020 teilgenommen. Dank der hervorragenden Organisation und unter Einhaltung der geltenden Corona Regelungen, konnte die Veranstaltung im Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen vor Ort stattfinden.

Der Fokus des regen Austausches lag auf den möglichen Auswirkungen der Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und bereits vorhandenen guten Lösungen unter anderem zu den Themen Homeoffice, berufliche Weiterentwicklung und „Führen auf Distanz“.

Aus aktuellem Anlass hat die führende Plattform für Diversity-Themen - die Diversity Konferenz 2020 – diesmal als Digitalveranstaltung (12. – 13.11.2020) unter dem Motto #diversitymatters stattgefunden. Ana-Christina Grohnert, Vorstandsvorsitzende der Charta der Vielfalt e. V., eröffnete am 12. November, die größte deutschsprachige Konferenz für Vielfalt in der Arbeitswelt. Es folgte ein umfangreiches und vielseitiges Programm, bestehend aus verschiedenen Formaten und Keynotes unter anderem von

Christine Lambrecht, Bundesministerin für Justiz und Verbraucherschutz, Annette Widmann-Mauz, Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Christiana Riley, Vorstandin der Deutschen Bank AG, sowie Marcel Fratzscher, Präsident Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Gerade in einer Zeit, in der Herausforderungen wie die Corona-Pandemie und der Klimawandel allgegenwärtig sind, offenbart sich die Bedeutung der Diversität für die Zusammenarbeit in komplexen Teams, sowie deren Produktivität und Agilität. Unternehmen und Institutionen, die Vielfalt in ihrer Unternehmenskultur fest verankert haben, können sich besser auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen und sind somit erfolgreicher.

## 7.2. Führungskarriereprogramm

### Erstes Quartalstreffen in der Zentrale

Im Mai 2020 startete das 18-monatige Führungskarriereprogramm. Seitdem ist viel passiert. Unter anderem fanden die drei Führungsseminare der neu konzipierten Q 170er-Schulungsreihe statt, die sehr gutes Feedback bekommen haben. Die Mentoring-Tandems gingen an den Start und die ersten internen und externen Hospitationen sind bereits erfolgt.



Die „Rasenden Rinne“ ist eine von vier Aufgaben im Rahmen der Teamentwicklung, bei der die angehenden Führungskräfte Teamwork beweisen mussten.

Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch gab es für die Teilnehmenden des Führungskräfteprogramms beim ersten Quartalstreffen am 30. September in der Zentrale. In seinem Impulsvortrag am Vormittag gewährte Dirk Behle, Geschäftsführer des BLB NRW, Einblicke in die eigene Führungslaufbahn. Die Teilnehmer erhielten von ihm wertvolle Tipps für die erste eigene Führungstätigkeit. Sich als Team zu finden, darum ging es am Nachmittag, in Form einer Outdoor-Teamentwicklung.

Ein Parcours wartete mit vier unterschiedlichen Aufgaben, die nur gemeinsam gelöst werden konnten. So musste beispielsweise bei der „Rasenden Rinne“ eine Kugel mithilfe von Rinnen über eine längere Strecke transportiert werden, ohne dass diese stoppt, rückwärts läuft oder auf den Boden fällt.

Bei der Übung „Nitroglyzerin“ mussten die angehenden Führungskräfte Flüssigkeiten aus zwei Behältern in einem großen Behältnis zusammenführen, ohne diese mit den Händen zu berühren oder die Flüssigkeit zu verschütten. Die Behältnisse standen mit einer gewissen Distanz voneinander entfernt. Hierzu war nicht nur Geschick, sondern auch effektive Kommunikation und die Erarbeitung einer Idee notwendig, um die Flüssigkeiten zu transportieren und zusammenzugießen.

Beim „Blind Walk“ mussten sich die Teilnehmenden gegenseitig mit verbundenen Augen über das Gelände der Zentrale des BLB NRW führen und beim „Team-Memory“ Zahlen in vorgegebener Zeit in aufsteigender Reihenfolge aufdecken.

Ziel aller Übungen war es, Team und Teamarbeit mit seinen verschiedenen Facetten erlebnisorientiert zu gestalten und ein persönliches Erleben zu schaffen, das in Erinnerung bleibt. Die Teilnehmer erfuhren und erkannten, wie wichtig es ist, effektiv zu kommunizieren und miteinander zu agieren, um erfolgreich zu sein.

So ging gegen 16:30 Uhr ein abwechslungs- und erlebnisreicher Tag zu Ende. Das nächste Quartalstreffen ist bereits in Planung und findet im Januar 2021 in Münster statt.

Das 18-monatige Führungskarriereprogramm des BLB NRW richtet sich an Beschäftigte mit Führungspotenzial des gehobenen Dienstes der Laufbahngruppe 2.1. Auf Grundlage einer erfolgreich absolvierten Potenzialanalyse erhalten die teilnehmenden ein individuelles Lernprogramm. Ein Baustein dieses Programms ist das Quartalstreffen, das den Austausch untereinander und die Entwicklung fördern soll.

## 8. Netzwerkarbeit

### 8.1. Netzwerkarbeit 2019

#### Fachwerkstatt in Berlin



Maria Liggesmeier, Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des BLB NRW (links im Bild), nutzt die Gelegenheit für ein Selfie mit Bundesfamilienministerin Franziska Giffey.

Am 25. Oktober 2019 wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Studie „Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vorgestellt und deren Ergebnisse im Rahmen einer Fachwerkstatt im dbb Forum in Berlin mit Expertinnen und Experten diskutiert. Eröffnet wurde die Veranstaltung mit einem Grußwort der Bundesfamilienministerin, Franziska Giffey, gefolgt von der Vorstellung der Ergebnisse durch die Leiterin der Studie, Dr. Monika Schröttle.

Gesetzlich sind nach §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) alle Arbeitgeber verpflichtet, eine betriebsinterne Beschwerdestelle einzurichten und Informationen über solche Stellen bekannt zu machen.

An der Diskussion mit den ca. 200 Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen und Verwaltungen, von betrieblichen Interessensvertretungen und der Zivilgesellschaft hat auch unsere Gleichstellungsbeauftragte Maria Liggesmeier teilgenommen und wichtige Kontakte geknüpft bzw. vertieft. Im regen Austausch wurde darüber gesprochen, wie Beschwerdeverfahren nach dem AGG richtig umgesetzt werden können, welche Rolle Unternehmenskultur und Führungskräfte für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz spielen und welche Unterstützungsstrukturen für Betroffene notwendig sind. Mit der Veranstaltung hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes außerdem die Informationskampagne #betriebsklimaschutz eröffnet, die Arbeitgebern Hilfestellungen gibt, um ihren Schutzpflichten effektiv nachkommen, und sexueller Belästigung vorbeugen zu können.

Mit den neu gewonnenen Erkenntnissen, Anregungen, Kontakten und der frisch erschienen Studie konnte Frau Liggesmeier den Dialog mit unserer Personalvertretung, mit der Geschäftsführung und dem Geschäftsbereich Governance und Recht fortsetzen.

Um hier die vorbildliche Position des BLB NRW nach innen und außen organisatorisch und inhaltlich viel stärker sichtbar zu machen, hat der BLB NRW im Sommer 2020 – auch auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrats – in der Zentrale eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet.

Verankert ist die Antidiskriminierungsstelle im Fachbereich Aufsichts- und Compliancemanagement (ACM) in dem von Herrn Ullmann geleiteten Geschäftsbereich Governance und Recht. Die Antidiskriminierungsstelle wird geschlechterparitätisch durch Frau Uta Nellshen und Herrn Meinolf Kröger als Ansprechpersonen betreut. Sie ist unter einem eigenen Postfach Antidiskriminierungsstelle BLB NRW (BLB Z) [agg@blb.nrw.de] erreichbar.

Der BLB NRW steht, so wie es auch in seinem Leitbild verankert ist, für die grundlegenden gesellschaftlichen Werte im arbeitsalltäglichen Umgang, nämlich für Toleranz, Respekt und gegenseitige Wertschätzung. Jegliche Form von Diskriminierung und Benachteiligung haben bei uns im BLB NRW keinen Raum.

## 8.1. Netzwerkarbeit 2019

### Diversity Konferenz in Berlin

#### Vielfalt in der Arbeitswelt

Am 14. und 15. November 2019 diskutierten Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Wissenschaft bei der Diversity-Konferenz in Berlin über die Möglichkeiten für Unternehmen und Mitarbeitende, Vielfalt als Erfolgsfaktor in einer sich rasant entwickelnden Arbeitswelt einzusetzen.

Die DIVERSITY ist eine Veranstaltung des Charta der Vielfalt e. V. und des Verlags Der Tagesspiegel und fand bereits zum achten Mal statt. Sie ist die größte deutschsprachige Konferenz für Vielfalt in der Arbeitswelt. Sie behandelt als einzige Fachkonferenz in Deutschland alle Dimensionen des Diversity Managements wie Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, ethnische Herkunft und Nationalität sowie Religion und Weltanschauung.

An der Veranstaltung haben auch unsere Diversity Managerin, Maria Liggesmeier, und die Geschäftsbereichsleiterin Bundesbau, Elisabeth Wallrath, teilgenommen und sich zwei Tage lang mit unterschiedlichsten Aspekten des Vielfalt-Begriffes auseinandergesetzt und mit anderen Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Wissenschaft über die Chancen und Herausforderungen einer neuen Arbeitswelt diskutiert.

Im Fokus waren Themen wie der demografische Wandel, Digitalisierung und New Work und Fragestellungen, die uns alle aktuell beschäftigen: „Wie passt der „Faktor Mensch“ in die neue (Digital)-Strategie? Wie können Unternehmen und Institutionen Vielfalt zum Erfolgsfaktor machen und gleichzeitig den Bedürfnissen und Ansprüchen einer vielfältigen Mitarbeiterschaft gerecht werden? Geht das: mehr Chancengerechtigkeit, mehr Gewinn?“



Elisabeth Wallrath (links im Bild), Geschäftsbereichsleiterin Bundesbau beim BLB NRW, und Maria Liggesmeier, die zwischenzeitlich auch Diversity Managerin des BLB NRW geworden ist, sind zum Austausch nach Berlin gekommen.



Maria Liggesmeier (links im Bild) im Gespräch mit Aletta Gräfin von Hardenberg, der Geschäftsführerin des Vereins Charta der Vielfalt e. V. im Allianz Forum in Berlin.



## 9. Staffelübergabe

### Staffelübergabe in der BLB NRW Zentrale

Maria Liggesmeier gibt den Staffelstab zum 1. Februar 2021 an Petra Mattuschek und, in stellvertretender Funktion, an Merle Battenberg weiter. Die maz-Redaktion hat dies zum Anlass genommen, einige Fragen an die drei Protagonistinnen zu richten.

Maria Liggesmeier (Bildmitte) übergibt den Staffelstab für die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale an Petra Mattuschek (rechts im Bild) und an Merle Battenberg (links im Bild) als Stellvertretung.



**Frau Liggesmeier, heute übergeben Sie ihre Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale ganz offiziell an Ihre Nachfolgerin, um sich Ihren Aufgaben als Diversity Managerin und Leiterin des ServiceCenters Facheinkauf zu widmen. Wie haben Sie ihre Aufgaben und ihre Rolle als Gleichstellungsbeauftragte erlebt und was hat sich in den Zeiten von Corona verändert?**

Maria Liggesmeier: Die Gleichstellungsarbeit der letzten vier Jahre hat mir sehr viel Freude bereitet, meinen Horizont erweitert und mein Leben bereichert. Diese prägende Aufgabe hat mein Bewusstsein für das Thema noch einmal verstärkt und sie wird mein zukünftiges Handeln beeinflussen.

Geändert hat sich in Zeiten von Corona, dass auch die Gleichstellungsarbeit im großen Maß digital stattfindet. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen und ich haben an vielen virtuellen Vorstellungsgesprächen teilgenommen. Sogar unsere Jahrestagung und unsere Treffen haben als hybride oder digitale Veranstaltungen stattgefunden. Dies hat geholfen, trotz Pandemie weiter in Sachen Gleichstellung aktiv sein zu können.

Seit September 2019 habe ich parallel zu meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragte die Funktion der Diversity Managerin übernommen. Es ist mir schwergefallen, eine der Aufgaben abzugeben, da mir beides am Herzen liegt. Aber ich will mich auch mit voller Energie meinen Führungsaufgaben als Leiterin des ServiceCenter Facheinkauf widmen, die ich seit September 2020 inne habe.

Aber wie gesagt, wird das Gleichstellungsthema für mich immer einen hohen Stellenwert haben. Für eine gute Gleichstellungsarbeit sind immer auch der Rückhalt und die Unterstützung im Unternehmen wichtig. Dafür und für das entgegengebrachte Ver-

trauen und die gute Zusammenarbeit möchte ich mich bei der Geschäftsführung, den Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen, Herrn Bulk, den Führungskräften und den Mitarbeitenden des BLB NRW bedanken.

#### **Was konnte seit 2019 zum Thema Diversity erreicht werden?**

Maria Liggesmeier: Wichtige Meilensteine sind bereits mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und der Teilnahme an der Diversity Challenge 2019 erreicht. Diese Erfolge haben uns in unserer Unternehmenskultur bestätigt. Nun gilt es, den nächsten Schritt zu tun und uns für das Total-E-Quality-Zusatzprädikat für Diversity in 2022 zu qualifizieren.

#### **Welche Schwerpunkte sehen Sie in der nächsten Zeit?**

Maria Liggesmeier: In Kooperation mit den Bereichen Presse und Kommunikation und DPU planen wir derzeit weitere Aktionen zur Förderung von Diversity/Vielfalt im Unternehmen. Ein Projekt, welches sich in der Abschlussphase befindet, ist dem Thema „Gendergerechte Sprache“ gewidmet. Weiterhin treibt uns das Thema „Wissenstransfer“ um, dessen Wichtigkeit durch die Corona Krise zugenommen hat und bei dem die Digitalisierung sowohl Unterstützung, als auch Herausforderung ist.

#### **Wie unterscheiden sich die Aufgaben der Diversity Managerin von denen der Gleichstellungsbeauftragten und wo gibt es Schnittmengen?**

Maria Liggesmeier: Das Thema Gleichstellung hat die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Fokus. Das Diversity Management verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz. Diversity zielt auf die Einbeziehung von Vielfalt zum Vorteil für alle Beteiligten, unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Lebenssituation, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität.

Gleichstellung und Diversity sind zwei Themen, die sich hervorragend ergänzen, und somit wollen auch wir uns durch unsere Zusammenarbeit ergänzen.

#### **Frau Mattuscheck, Sie lösen Frau Liggesmeier als Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale ab. Was reizt Sie an der Aufgabe?**

Petra Mattuscheck: Bevor ich Ihre Frage beantworte, bedanke ich mich bei der Geschäftsführung für das Vertrauen, mich als Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Auf diese neue Herausforderung freue ich mich.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben eine ganz wichtige Aufgabe im BLB NRW. Die Frauen werden darin unterstützt sichtbar zu werden, so dass Ihre Kompetenzen und Qualifikationen anerkannt werden. Im BLB NRW wurde da viel erreicht, es bleibt jedoch ein stetiger Prozess, um den Standard zu halten und weiter zu entwickeln.

Ich werde an die bisherige Gleichstellungsarbeit anknüpfen und freue mich auf die Zusammenarbeit mit Frau Battenberg und den Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen. Meine Arbeit werde ich zum Wohle aller Beschäftigten einsetzen. Die Erfahrungen im Bereich Förderung und Entwicklung werde ich in meine Gleichstellungsarbeit einfließen lassen.

**Frau Battenberg, Sie werden Frau Mattuscheck unterstützen und vertreten. Was hat Sie bewegt, sich dieser Aufgabe anzunehmen?**

Merle Battenberg: Ich empfinde Gleichstellung als eine wichtige Basis für ein förderndes Arbeitsumfeld und bin überzeugt, dass durch Vielfalt die Qualität der Arbeitsergebnisse gesteigert werden kann. Daher freue ich mich darauf, dazu beizutragen, dass Gleichstellung vermehrt als Bereicherung der täglichen Zusammenarbeit wahrgenommen wird.

**Was wünschen Sie sich für Ihren Einstand?**

Merle Battenberg: Bei meinem Start im Facheinkauf vor etwa einem Jahr wurde ich super im BLB NRW aufgenommen. Deshalb konnte ich gleich mit der Arbeit loslegen – nichts anderes würde ich mir für diese Position auch wünschen.

**Vielen Dank für das Gespräch und Ihren Einsatz.**

## 10. Ausblick auf Aktionen 2021 / 2022

- Girls' Day
- Leitbild der Gleichstellung
- Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten
- Führung in Teilzeit
- Aktionen zum Weltfrauentag
- Konferenznetzwerk Frauen

## 11. Interessante Links

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

## 12. Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW 2019 / 2020



**Maria Liggesmeier**  
Zentrale



**Peggy Schaffrath**  
Zentrale



**Patricia Hadasch**  
Zentrale



**Jennifer Jansen**  
Aachen



**Bernadette Zapka**  
Aachen



**Gesa Schenk**  
Bielefeld



**Juliane von Gradowski**  
Bielefeld



**Agnes Grothe**  
Bielefeld



**Nina Roth**  
Bielefeld



**Parisima Tehrani**  
Dortmund



**Katrin Börstinghaus**  
Dortmund



**Elke Hackland**  
Duisburg



**Sandra Ostermann**  
Duisburg



**Alice Himmelpach**  
Duisburg



**Nicole Zander**  
Düsseldorf



**Suzan KUSDIL-SEN**  
Düsseldorf



**Annette Hillebrand**  
Düsseldorf



**Juliane Ritter**  
Köln



**Tina Richmann**  
Köln



**Johanna Heinrichsen**  
Köln



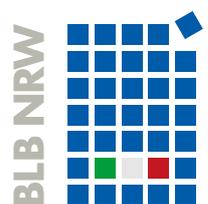
**Denise Baillon-Fleischer**  
Münster



**Antje Nitschke**  
Münster

# Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

## Tätigkeitsbericht 2019/2020



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW