



Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2017/2018



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW



Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2017/2018

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, Netzwerkkonferenzen: Thomas Range, Grußwort der Geschäftsführung: Benjamin Westhoff, BLB NRW

Gestaltung Claudia Ohmann, Presse und Kommunikation der Zentrale

Druck Saxoprint

Stand November 2019

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Grußwort der Geschäftsführung	4
2. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	5
3. Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW	6
3.1. Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale	6
3.2. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen	9
3.3. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Bielefeld	12
3.4. Die Gleichstellungsbeauftragten der NL Dortmund	14
3.5. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg	16
3.6. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf	18
3.7. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln	20
3.8. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster	22
4. Datenreport	26
4.1. Anteil der Frauen und Männer insgesamt	26
4.2. Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte	27
4.3. Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst	28
4.4. Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst	29
4.5. Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst	30
4.6. Laufbahngruppen	31
4.7. Teleheimarbeit der Frauen im Vergleich	32
4.8. Teleheimarbeit der Männer im Vergleich	33
4.9. Laufbahngruppen Frauen im Vergleich	34
4.10. Laufbahngruppen Männer im Vergleich	35
5. Controlling des Frauenförderplans 2017 – 2019	36
6. Maßnahmen zu den Gleichstellungsplänen 2019 – 2024	40
7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2017	44
7.1. Maria Liggesmeier und Latifah El Hadouchi sind die neuen Ansprechpartnerinnen in der Zentrale	44
7.2. Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2017	46
7.3. BLB NRW ist GB-CHECK zertifiziert	47
7.4. Girls' Day 2017 im BLB NRW	48
7.5. Weltfrauentag im BLB NRW (2017)	55
7.6. Väterkonferenz	56
7.7. Konferenz Frauennetzwerk 2017	57
7.8. TEQ-Prädikatsverleihung	58
7.9. Platzwechsel 2017	59
7.10. Fach- und Führungskarriereprogramm 2017	60
8. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2018	62
8.1. Kick-Off-Event der Initiative Women into Leadership (IWIL)	62
8.2. Girls' Day 2018 im BLB NRW	63
8.3. Netzwerktagung 2018	65
8.4. Diversity Parcours 2018/2019	66
8.5. Sommerferienbetreuung	67
9. Netzwerkarbeit	68
9.1. Netzwerkarbeit 2017	68
9.2. Netzwerkarbeit 2018	70
10. Ausblick auf Aktionen 2019 / 2020	74
11. Interessante Links	74
12. Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW 2017 / 2018	75

1. Grußwort der Geschäftsführung



Gabriele Willems
Geschäftsführerin des BLB NRW

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor einigen Wochen durften wir als Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW in München erneut die Auszeichnung TOTAL E-QUALITY entgegennehmen. Das Prädikat gilt für drei Jahre und wurde uns für Chancengleichheit in der Personalstrategie, bessere Aufstiegschancen für Frauen und die gelebte Vielfalt im Unternehmen verliehen – bereits zum vierten Mal in Folge.

Dass diese Punkte wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur des BLB NRW sind, zeigt dieser Bericht der Gleichstellungsbeauftragten. Sie bringen sich in der Zentrale und den Niederlassungen Tag für Tag ein, entwickeln konkrete Gleichstellungspläne und leisten auf vielfältige Weise einen Beitrag zu Gleichberechtigung und Diversität. Dabei ist Gleichstellung bei uns längst kein frommer Wunsch mehr, sondern gelebte Realität. Zum Beispiel sind knapp die Hälfte aller Führungskräfte im BLB NRW Frauen. Diese Zahl ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Und das kommt nicht von ungefähr. Zum einen richtet sich die Vergütung unserer Beschäftigten transparent und gleichberechtigt nach den Entgelttabellen des Tarifvertrags, und damit nach den Faktoren Verantwortung und Berufserfahrung. Zum anderen bietet der BLB NRW flexible Arbeitszeiten, Überstundenabbau, Teilzeit, Home Office, bedarfsgerechte Arbeitsplätze und auch einen Familienservice, der sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei der Pflege von Angehörigen Unterstützung leistet. Auf diese Weise ermöglichen wir sowohl Frauen als auch Männern die Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Insbesondere in ihrer Rolle als Väter sind Männer in den vergangenen Jahren ein fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit im BLB NRW geworden. Davon zeugt die Väterkonferenz, die 2017 zum wiederholten Mal sehr erfolgreich stattgefunden hat. Sie ist, zusammen mit der über viele Jahre etablierten und immer wieder begeisternden Konferenz NETZWERK-Frauen, 2018 in einem neuen Format aufgegangen: Der Netzwerk-Tagung, bei der das Miteinander aller Kolleginnen und Kollegen gestärkt wird und wichtige Themen aus unserer täglichen Zusammenarbeit in Workshops erarbeitet werden. Die aktuellste Weiterentwicklung im Bereich der Chancengleichheit ist die Ernennung von Maria Liggesmeier, der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale, zur ersten Diversity Managerin des Unternehmens. Dadurch wird dem Thema Vielfältigkeit noch mehr Raum als bisher gegeben.



Marcus Hermes
Geschäftsführer des BLB NRW



Dirk Behle
Geschäftsführer des BLB NRW

Die Arbeit, die die Kolleginnen in der Gleichstellung während der vergangenen Jahre geleistet haben, kann gar nicht genug wertgeschätzt werden. Deshalb möchten wir an dieser Stelle unseren langjährigen Gleichstellungsbeauftragten in der Zentrale, Elisabeth Wallrath und Daniela Perner, für ihren unermüdlichen Einsatz danken. Wir sind froh, die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale seit 2017 mit Maria Liggesmeier auch weiterhin in guten Händen zu wissen. Unser Dank gilt ebenso allen Gleichstellungsbeauftragten in den Niederlassungen, die durch ihr großes Engagement dafür sorgen, dass sich der BLB NRW zukunftsweisend als Vorbild im Bereich Chancengleichheit weiterhin in die richtige Richtung entwickelt. Lesen Sie selbst in diesem Tätigkeitsbericht, was die Kolleginnen in den Jahren 2017 und 2018 erreicht haben.

Herzlichst,

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

2. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Auch im 21. Jahrhundert ist die Gleichberechtigung der Geschlechter noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen verwirklicht. Gelebte Chancengleichheit ist für den BLB NRW nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein wichtiger Faktor für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit sowie die Attraktivität als Arbeitgeber. Eine auf Gleichstellung aufbauende Personal- und Organisationspolitik fördert die Arbeitszufriedenheit und das Engagement aller Beschäftigten. Dazu sind Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern die Möglichkeit bietet, ihre Potentiale einzubringen und Bedingungen anzutreffen, die eine exzellente Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Unsere ambitionierte Gleichstellungspolitik taugt als Vorbild, sowohl für die öffentliche Verwaltung, als auch für Unternehmen der freien Wirtschaft. Die Vorstände von 160 börsennotierten deutschen Unternehmen sind zu 90% männlich, 110 von 160 Unternehmen haben keine Frauen im Vorstand, wie der Bericht der Allbright-Stiftung von September 2019 ausweist.

Explizite Förderung erfährt die Vielfalt in unserem Unternehmen. Die Einbindung aller Beschäftigten bei der Umsetzung der Chancengerechtigkeit steht nach wie vor im Fokus. Da die Parität in vielen wichtigen Bereichen noch nicht erreicht ist, und demnach das Potenzial der vielen qualifizierten Frauen nicht hinreichend genutzt wird, liegt ein Schwerpunkt auf der gezielten Förderung von Frauen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als ein zentrales Anliegen des BLB NRW, wird durch flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht und unterstützt und soll explizit auch von Vätern genutzt werden. Gleichstellung hat, je nach Fragestellung, beiden Geschlechtern zu dienen.

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant. Der demographische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung fordern die Mitarbeitenden, zumal die Prozesse erst am Anfang stehen und beschleunigt ablaufen. Wie passt der „Faktor Mensch“ in die neue digitale Welt? Wie können Unternehmen und Institutionen Vielfalt zum Erfolgsfaktor machen und gleichzeitig den Bedürfnissen und Ansprüchen einer vielfältigen Mitarbeiterschaft gerecht werden? Dies sind nur einige der Fragen, deren Beantwortung wir uns zukünftig widmen müssen. Die digitale Transformation wird nur gelingen, wenn Lösungen im offenen Diskurs erarbeitet werden, an welchem alle Mitarbeiter aktiv teilnehmen können und sollen. Hier kommt es sowohl auf die Perspektiven der weiblichen Führungskräfte als auch die der jungen Führungskräfte der Generationen Y und Z an, ohne die Erfahrungen der älteren Führungskräfte zu missachten. Es geht also im Kern um eine Führungskultur des Vertrauens und um die Freude daran die gemeinsame Zukunft zu gestalten. Die Gleichstellung wird demnach wesentlich zur wirtschaftlichen Nutzung aller Ressourcen beitragen.

Ich möchte mich bei unserer Geschäftsführung, bei allen Führungskräften, 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. Wir sind ein starkes Team!

Ihre Maria Liggesmeier

Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des BLB NRW und Diversity Managerin



Dipl. Kauffrau & Dipl. Juristin
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
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Teamleiterin
IT-Servicemanagement



Latifa El Hadouchi

Verwaltungsfachwirtin

- **Ausbildung:** Verwaltungsfachwirtin
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Sachbearbeiterin
Interne Revision

3.1. Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale

Besonderheiten in der Zentrale

Struktur der Zentrale

Zum 31.12.2018 waren in der Zentrale des BLB NRW 204 Mitarbeiterinnen und 199 Mitarbeiter beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 50,7%, der knapp über dem BLB-weiten Frauenanteil von 48,0% liegt. Am 31.12.2016 lag der Frauenanteil der Zentrale bei 51,5 %.

Frauen in Führungspositionen

Die Geschäftsführung des BLB NRW war zum 31.12.2018 paritätisch besetzt. Jede der sieben Niederlassungen wird von einer Doppelspitze geführt. Diese wurde zum Stichtag von fünf Niederlassungsleiterinnen und neun Niederlassungsleitern besetzt (Ende 2019 soll sich diese Zahl laut Planung ausgleichen).

Bei den Führungskräften in der Zentrale beträgt der Frauenanteil 52,9% (entspricht 18 weibl. und 16 männl. Führungskräften). Dieser lag Ende 2016 bei 48,4%. Die Frauenführungsquote des gesamten BLB NRW lag am 31.12.2018 vergleichsweise bei 45%.

Strategisches Ziel

Chancengleichheit und Vielfalt im BLB NRW fördern und in allen Geschäftsfeldern nachhaltig 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 Beschäftigte 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 sind ein jährlicher Diversity Tag und Schulungen zum Thema Vielfalt und zum Landesgleichstellungsgesetz geplant.

Kennzahlen	Istwert Vorperiode	Aktueller Stand	Aktueller Zielwert	Jahreszielwert
Frauenanteil in Führungspos. BLB-Gesamt	44,50%	45,00%	50,00%	50,00%

Neue Gleichstellungspläne 2019 – 2024

In 2018 wurden von den Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen und der Zentrale neue Aktionen und Maßnahmen zu Frauenförderung, Chancengleichheit, Ver-

Stand: 31.12.2018

einbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. Diese sollen als Grundlage für die Planung und Erstellung der neuen Gleichstellungspläne für die Zentrale und der Niederlassungen dienen. Die Gleichstellungspläne lösen die Frauenförderpläne ab und gelten ab dem 01.04.2019 mit einer Dauer von fünf Jahren.

Fach- und Führungskarriereprogramm 2017

Am Fach- und Führungskarriereprogramm des BLB NRW nahmen elf Kolleginnen und sechs Kollegen teil. Alle Teilnehmenden haben vom Frühling 2017 bis zum Herbst 2018 ein individuelles Entwicklungsprogramm u.a. mit Führungs- und Fachvorträgen, Hospitationen und Quartalsgesprächen durchlaufen.

Hospitationsprogramm - Platzwechsel in der Zentrale

Am Hospitationsprogramm „Platzwechsel in der Zentrale“ haben vom 26. bis zum 28. Juni 2017 insgesamt 21 und im Zeitraum vom 16. bis zum 18. Oktober 2017 insgesamt 23 Kolleginnen und Kollegen aus den Niederlassungen teilgenommen. In diesem Rahmen haben 30 Frauen und 14 Männer Einblicke in die Arbeit der Zentrale erhalten. Die Teilnehmenden konnten an Impulsvorträgen der Geschäftsführung und der einzelnen Bereiche teilnehmen.

Im Nachgang bestand die Möglichkeit je nach Interesse und Bedarf auf die Geschäftsbereiche zuzugehen und individuell eine Hospitation zu vereinbaren. Der Platzwechsel bietet die Möglichkeit, seinen Arbeitsplatz von bis zu drei Wochen mit einem/r BLB NRW Kollegen/in zu tauschen. Dies kann entweder versetzt oder gleichzeitig erfolgen. Nach wie vor ist auch ein einseitiger Platzwechsel, die bisherige Hospitation, möglich.

Gefühlte Besonderheiten

Die Basis für das erfolgreiche Berufsleben ist ein intaktes Privatleben, welches mal mehr, mal weniger von Einschnitten und Veränderungen geprägt ist. Kindererziehung, Pflegebedürftigkeit oder Krankheiten, die einen selbst oder Angehörige treffen, Arbeitslosigkeit oder Berufsunfähigkeit sind einige der Einschnitte, welche Lücken in die Erwerbsbiografie reißen und damit viele Fragen zum Thema Rente aufwerfen. Was bedeutet dies für die jeweiligen Rentenansprüche? Wie wirkt sich meine Teilzeitbeschäftigung auf die Rente aus? Rückt der Renteneintritt näher, gewinnen derlei Fragestellungen an Brisanz.

Zu diesem Thema haben die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale den Mitarbeitern der Zentrale im Februar und im November 2017 zwei Rentensprechstage, gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung Rheinland, angeboten. Wegen des regen Interesses werden wir künftig weitere Termine anbieten. Die Beschäftigten konnten sich in 25minütigen Einzelterminen individuell über die Voraussetzungen zu ihren jeweiligen Rentenansprüchen und ggf. auch über die Höhe der zu erwartenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung kostenfrei beraten lassen.

Im Dezember 2017 haben die Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale des BLB NRW eine Informationsveranstaltung des Versorgungswerkes der Architektenkammer NRW organisiert. Als Dozenten konnten wir den Geschäftsführer des Versorgungswerkes Herr Jörg Wessels gewinnen, welcher über aktuelle Themen des Versorgungswerkes berichtet hat.

Schwerpunkt der Infoveranstaltung war die Situation nach der Satzungsänderung, das Befreiungsrecht und aktuelle Gerichtsurteile. Weiterhin wurden die Gründe für die Rücknahme des Rechnungszinses für Einzahlungen der Versicherten ab dem Jahresbeginn 2017 und die daraus resultierenden Folgen erläutert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten im Anschluss die Möglichkeit im Plenum bzw. im persönlichen Gespräch Ihr Anliegen und Fragen zu vertiefen.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale 2017/2018

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Teilnahme an Leitungsrunden	16	30
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	15	12
Gespräche mit Personalvertretungen	7	6
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	532	565
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	105	72
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	14	38
Teilnahme an GF-Bereisungen/NLL-Tagung/Tagungen	11	8
Tagungen intern (z. B. Jahrestagung, Konferenz Netzwerk Frauen)	3	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z. B. Girls Day etc.)	30	28
Beratungstermine	28	15
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB / Supervision)	11	8
Arbeitsgruppen GStB (z. B. Vorbereitung der Netzwerktagung)	5	3

3.2. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen

Besonderheiten der Niederlassung Aachen

Struktur der Niederlassung

Die BLB-Niederlassung Aachen ist für alle Liegenschaften des Landes im Bereich der Stadt und Städteregion Aachen sowie in den Kreisen Düren, Euskirchen, Heinsberg und im Rhein-Erft-Kreis verantwortlich. Die etwa 240 Beschäftigten der Niederlassung Aachen bewirtschaften rund eine Million Quadratmeter Mietfläche im Eigentum. Sie bearbeiten zurzeit über 400 Bauprojekte mit einem Bauvolumen von über 100 Millionen Euro. Die Niederlassung Aachen bildet junge Menschen in mehreren dualen praxisorientierten Studiengängen aus. Mit Projektbüros in Teveren, Nörvenich und Mechernich arbeitet die Niederlassung in engem Kontakt zu ihren Kunden.

Zu den Kunden und Mietern gehören unter anderem die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) und die Fachhochschule Aachen, die Hochschule für Musik und Tanz am Standort Aachen, Justiz- und Finanzverwaltung, Justizvollzugsanstalten, Polizei und die Landesvertretung in Brüssel. Für die zivilen Bundesbehörden und militärischen Einrichtungen der Bundeswehr und der NATO mit der Air-Base in Geilenkirchen und dem Fliegerhorst Nörvenich sowie für die Forensik in Düren ist die Niederlassung Aachen als Generalplaner tätig. Mit ihrer Arbeit für Kirchen, Denkmäler und Sonderliegenschaften des Landes Nordrhein-Westfalen - wie der Reichsabtei Kornelimünster und der Zitadelle Jülich - leisten wir zudem einen wichtigen Beitrag zum Denkmalschutz.

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 und in den dualen Studiengängen Bachelor of Art und Bachelor of Engineering ausgebildet.

Frauen in Führungspositionen und statistische Besonderheiten

In der Niederlassung Aachen gibt es elf Führungspositionen. Dazu gehören zwei Niederlassungsleiter, eine stellvertretende Niederlassungsleiterin sowie acht Abteilungsleitungen, von denen zwei männlich und sechs weiblich besetzt sind. Zwei Abteilungsleitungen sind zum 01.01.2019 noch nicht personalisiert.

In der Niederlassung Aachen waren bis Ende 2018 insgesamt 228 Personen (einschließlich Azubis/Duale Studenten), davon 111 Frauen, beschäftigt. 2017 waren von insgesamt elf Neueinstellungen vier weiblich und sieben männlich. In 2018 wurden 37 Einstellungen vorgenommen, davon 14 Frauen und 23 Männer. In der Niederlassung Aachen nutzen 83 Beschäftigte einen Teleheimarbeitsplatz, davon 48 Frauen und 35 Männer. Die Möglichkeit zur befristeten Arbeitszeitreduzierung nutzten 2018 insge-



Jennifer Jansen

Dipl.-Ing. Hochbau

- **Ausbildung:** Studium Bauingenieurwesen
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte, Projektverantwortliche
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Baumanagement Bundesbau 3



Bernadette Zapka

- **Ausbildung:** Bauzeichnerin
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Soziale Ansprechpartnerin, BEM-Beauftragte und Mitglied im Arbeitskreis Gesundheit
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Baumanagement Bundesbau 1

samt 60 Beschäftigte, davon sechs Männer und 54 Frauen. Stand Dezember 2018 beschäftigt die Niederlassung Aachen 42 Frauen und acht Männer im mittleren Dienst (Frauenquote 84,0%), 62 Frauen und 101 Männer im gehobenen Dienst (38,0%) und sieben Frauen und acht Männer im höheren Dienst (46,7%).

Im Jahr 2017 wurden in der Niederlassung Aachen 15 Personen höhergruppiert, davon zwölf Frauen und drei Männer. Im Jahr 2018 wurden in der Niederlassung Aachen 15 Personen höhergruppiert, davon zehn Frauen und vier Männer.

„Gefühlte“ Besonderheiten

In 2017 wurde die Niederlassung Aachen von einem Mann als technischer Niederlassungsleiter sowie einer Frau als technische stellvertretende Niederlassungsleiterin geführt. Zusätzlich wurde ein zweiter Niederlassungsleiter mit kaufmännischer Ausrichtung eingestellt. In 2017 und 2018 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. Somit erhalten die Schüler einen Einblick in den beruflichen Alltag des BLB NRW. In 2018 wurde ein Vortrag zum Thema „Gewaltprävention“ über den Arbeitskreis Gesundheit organisiert. Außerdem haben sich die Gleichstellungsbeauftragten mit einem „Pecha Kucha“ Vortrag zum Thema Gleichstellung in einer Informationsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgestellt. Im Jahr 2018 hat erstmalig eine Personalportfoliokonferenz stattgefunden.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Aachen 2017/2018

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Teilnahme an Leitungsrunden	12	-
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	11	9
Gespräche mit Personalvertretungen	5	2
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	116	454
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	9	13
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	19	20
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	5	4
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)	2	2
Beratungstermine	13	14
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	3	5
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	15	13
Dienstjubiläen und Mitteilung Höhergruppierungen	2	-
Round Table Zentrale-Termin Zentrale	1	-



Gesa Schenk

Dipl.-Bauingenieurin (FH)

■ **Ausbildung:**

Studium Bauingenieurwesen

■ **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte seit 01.08.2017

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Projektteammitglied
Baumanagement
Bundesbau

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. Die Mietfläche ist in 2018 erneut gestiegen. Die erneute Steigerung der Mietfläche hat auch eine Steigerung der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2018 mit sich gebracht, sie ist um 24 auf 190 gestiegen. Ende 2018 betrug der Frauenanteil in der Niederlassung Bielefeld 49,5%.

Frauen in Führungspositionen und statistische Besonderheiten

Von zehn Abteilungen sind vier mit Abteilungsleiterinnen und vier mit Vertreterinnen besetzt. Aktuell werden drei von sechs Teamleitungen (eine im Objektmanagement, vier im Gebäudemanagement, eine im Einkauf) von Frauen wahrgenommen. Davon eine Stelle in Teilzeit. 2017 waren von insgesamt elf Neueinstellungen fünf weiblich. In 2018 wurden 24 Einstellungen vorgenommen, davon zehn Frauen.

„Gefühlte“ Besonderheiten

Zu Beginn 2017 wurde die Niederlassung von einem Mann als Niederlassungsleiter, sowie einem Mann als Stellvertreter geführt. Seit November 2018 gibt es eine Doppelspitze mit einer Frau und einem Mann als Niederlassungsleitung, sowie einer weiblichen Stellvertreterin seit dem 01.01.2018.

Zum 01.01.2019 wird die Niederlassung Bielefeld umstrukturiert. In dem Jahr 2018 wird hierfür der Business Plan angepasst und die daraus resultierenden personellen Maßnahmen entwickelt und vorbereitet. Ein Umzug innerhalb der Niederlassung Bielefeld wird in die Wege geleitet. Ein neues Organigramm wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Umsetzung der Umstrukturierung veröffentlicht, so dass jede/r die Möglichkeit hat sich mit der neuen Struktur vertraut zu machen. Am 10.01.2018 hat die Niederlassung Bielefeld einen gemeinsamen Ausflug zur Elbphilharmonie in Hamburg gemacht.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der NL Bielefeld 2017/2018

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Teilnahme an Leitungsrunden	27	20
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	53	47
Gespräche mit Personalvertretungen	3	4
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	165	160
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	21	72
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	53	47
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	-	-
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	1
Beratungstermine	1	1
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	1	1
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	6	6



Juliane von Gradowski

■ **Ausbildung:**

Studium der Architektur (M.A.)

■ **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte seit 01.07.2017

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:**

Projektverantwortliche
Immobilienmanagement
Finanzen + Ressorts



Parisima Tehrani

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

3.4. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund

Besonderheiten der Niederlassung Dortmund

Struktur der Niederlassung

Das Portfolio der Niederlassung Dortmund umfasst ca. 1.020 Immobilien mit ca. 2,5 Mio. qm 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 Fachhochschule Süd Westfalen mit den Standorten Meschede, Soest, Iserlohn und Hagen, die bundesweit größte Fernuni mit Sitz in Hagen und die Universitäten in Siegen, Hamm und Lippstadt sowie die nachgeordneten Dienststellen des Innenministeriums, des Finanzministeriums und des Justizministeriums in den oben genannten Stadtgebieten.

Besondere Liegenschaften sind u.a. die JVA Werl mit ihren sehr hohen Sicherheitsanforderungen sowie der abgetrennte Bereich der Sicherheitsverwahrung, die Justizvollzugsanstalt Attendorn mit dem offenen und geschlossenen Vollzug, die Justizvollzugsanstalt 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

In der Niederlassung Dortmund gab es 2017 zwölf Abteilungen, davon waren drei Abteilungen mit Abteilungsleiterinnen und neun mit Abteilungsleitern besetzt. Im Jahr 2018 kam eine weitere Abteilung hinzu, die mit einem Abteilungsleiter besetzt wurde. Darüber hinaus ist eine Abteilungsleiterin in den Ruhestand gegangen und wurde wieder durch eine Abteilungsleiterin ersetzt. Gegenüber dem Jahr 2017 hat sich die Anzahl der weiblichen Führungskräfte im Jahr 2018 nicht verändert. Die Stellvertretungen in den Abteilungen OM Hochschule 1 und PB 4 wurden durch Frauen wahrgenommen. Ebenso die Teamleitung im Einkauf.

Statistische Besonderheiten

In der Niederlassung Dortmund waren bis Ende 2018 insgesamt 366 Personen (einschließlich Azubis/Duale Studenten), davon 159 Frauen, beschäftigt. Von den 366 Beschäftigten sind 68 in Teilzeitbeschäftigung, davon 64 Frauen. Derzeit absolvieren 18 Auszubildende/Duale Studenten in der Niederlassung Dortmund ihre Ausbildung bzw. Studium, davon sechs Frauen. Bis Ende 2018 haben 149 Beschäftigte, davon 68 Frauen, einen Teleheimarbeitsplatz bewilligt bekommen.

In den Jahren 2017/2018 wurden in Dortmund von insgesamt 60 PV-Stellen, 19 mit Frauen besetzt. In den Jahren 2017/2018 wurden in der Niederlassung Dortmund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu eingestellt:

- 34 Männer und 26 Frauen
- 13 Auszubildende/Duale Studenten in sechs Berufen, davon drei Frauen
- zwei Praktikanten, eine Praktikantin
- drei Frauen für Dienstleistungsarbeiten

36 Beschäftigte, davon 17 Frauen, sind höhergruppiert worden. Außerdem hat eine Kollegin 2017 mit stellvertretender Abteilungsleitungsfunktion an einem Führungskarrierenprogramm teilgenommen und erfolgreich abgeschlossen. Danach übernahm sie eine Abteilungsleitungsfunktion.

„Gefühlte“ Besonderheiten

Im Jahr 2018 hat erstmalig eine Personalportfoliokonferenz stattgefunden an der 96 Beschäftigte teilgenommen haben, davon 43 Frauen. In den Personalportfolio-Workshops wurden die Beschäftigten, die sich im Zusatzbogen des MEGs dazu angemeldet haben, von den jeweiligen Abteilungsleitungen vorgestellt. Danach erfolgte eine gemeinsame Einschätzung zur Person und den Fähigkeiten von der Niederlassungsleitung, den Führungskräften und den Gremienvertretungen. Das Ergebnis wurde den jeweiligen Beschäftigten schriftlich ausgehändigt. Hierdurch wurden Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung abgeleitet.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Dortmund 2017/2018

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Teilnahme an Leitungsrunden	47	38
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung	45	40
Gespräche mit Personalvertretungen	5	5
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	330	532
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	29	32
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	55	49
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	1	1
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	2
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	1	-
Beratungstermine	40	28
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	6	5
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	5	5



Katrin Börstinghaus

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



Elke Hackland

- **Ausbildung:** Bauzeichnerin, Studium der Architektur
- **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte
- **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

In der Niederlassung Duisburg waren bis Ende 2018 insgesamt 228 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Der Frauenanteil beträgt stabil 52%. In den Jahren 2017 und 2018 gab es 33 Neueinstellungen, davon 21 Frauen. Jedoch haben bis Ende 2018 auch 41 Kolleginnen und Kollegen die Niederlassung verlassen.

Durch den Fachkräftemangel war es nicht immer möglich, die Auswahlverfahren mit einer Einstellung abzuschließen. Der Einstellungsbedarf war und ist weiterhin groß. Dies betrifft besonders stark den Bundesbau, der mit seinen zivilen und militärischen Liegenschaften, sowie den ausländischen Streitkräften in den letzten beiden Jahren einen erheblichen Anteil der Gesamtzahl an Bauprojekten der Niederlassung ausgemacht hat.

Frauen in Führungspositionen

Als eine der ersten Niederlassungen des BLB NRW hat die Niederlassung Duisburg eine kaufmännische Niederlassungsleitung eingesetzt, so dass die Leitung seit Frühjahr 2018 paritätisch besetzt ist. Von insgesamt zehn Abteilungen sind vier mit Abteilungsleiterinnen und drei mit Vertreterinnen besetzt. Bei den Teamleitungen haben sich keine Veränderungen ergeben. Es werden weiterhin drei von elf Teamleitungen von Frauen wahrgenommen. Davon zwei Kolleginnen in Teilzeit. Zwei Kolleginnen haben das Führungskarriereprogramm erfolgreich beendet.

Statistische Besonderheiten

Die Niederlassung Duisburg hat einen erneuten Anstieg an Teleheimarbeitsplätzen zu verzeichnen. Ende 2018 ist die Anzahl auf insgesamt 112 Nutzerinnen und Nutzer gestiegen. Der Frauenanteil beträgt bei den Teleheimarbeitsplätzen 60%.

„Gefühlte“ Besonderheiten in der Niederlassung Duisburg

Die zum 01.01.2019 gültige Neuorganisation hat in Duisburg bereits im November 2018 begonnen. Der große Kraftakt „Umzug“ wurde im November 2018 durchgeführt. Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind innerhalb des Gebäudes umgezogen. Durch die räumlichen Neuordnungen war der Gesprächsbedarf erhöht, führte aber nicht zum Stillstand bei der Dienstleistung. Wir wünschen allen Niederlassungen einen ebenso reibungslosen und erfolgreichen Umzug!

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Duisburg 2017/2018

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Teilnahme an Leitungsrunden	-	-
Jour fixe mit der NLL, GF, GBL	13	10
Gespräche mit Personalvertretungen	3	3
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	195	195
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	80	94
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	47	6
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	-	-
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	1
Beratungstermine	37	51
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	3	3
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	8	8



Alice Himmelspach

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



Gabriele Croes

Dipl.-Ing. Architektin

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



Caroline Gerbsch

Dipl.-Ing. Architektin,
M. Sc. REM & CPM

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

3.6. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf

Besonderheiten der Niederlassung Düsseldorf

Struktur der Niederlassung

In 151 Wirtschaftseinheiten fanden in 2017/2018 in der Niederlassung Düsseldorf insgesamt ca. 700 laufende Projekte statt, die von 238 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon 125 weibliche und 113 männliche Beschäftigte, bewältigt wurden. Die Mietfläche hat sich durch Neubauten (z.B. Hochschule Düsseldorf – Ersatzneubau, Bergische Universität – Ersatzneubau HC und VW) auf ca. 1.600.000m² erhöht. Unterstützt werden die Kolleginnen und Kollegen von sieben praxisintegrierten Studierenden, davon zwei Frauen.

Frauen in Führungspositionen

Die Niederlassung wird in einer Doppelspitze von einer Frau und einem Mann geführt. Bis zur Umstrukturierung Anfang 2019 waren von den neun Abteilungsleitungen fünf Positionen mit Frauen, zwei mit Männern besetzt, zwei Abteilungsleitungen waren zu der Zeit unbesetzt. Die Positionen der stellvertretenden Abteilungsleitungen sind mit nur einer Frau, jedoch mit acht Männern besetzt.

Statistische Besonderheiten

Die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze hat sich in 2017 auf insgesamt 80 (36 % der Beschäftigten) erhöht. Der Frauenanteil der Beschäftigten, die Teleheimarbeit nutzen, beträgt 56 %. In 2018 stieg die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze auf 96 (43 %), davon 55 % weibliche und 45 % männliche Beschäftigte.

2017 arbeiteten 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Davon sind 77 % Frauen und nur 23 % Männer. Sieben weibliche Beschäftigte davon sind in unbefristeter Teilzeit tätig. Der Anteil der Frauen bei den insgesamt 64 Teilzeitanträgen in 2017 ist auf 83 % gestiegen. Nur 17 % der Teilzeitanträge wurde von Männern gestellt. Alle acht unbefristeten Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. In 2017 gab es 23 Neueinstellungen, zehn Frauen und dreizehn Männer. War die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit 51 % Frauen und 49 % Männer noch sehr ausgeglichen, setzten sich bei den Einstellungen doch vermehrt die Männer (57 %) durch. Von insgesamt 17 Neueinstellungen in 2018 sind sechs weiblich (38 %) und elf männlich (62 %). Es gab 23 % weibliche und 77 % männliche Bewerbungen.

2017 wurden insgesamt zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Laufbahngruppe 2.1 höhergruppiert, davon vier Frauen und sechs Männer. In 2018 wurden insgesamt zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höhergruppiert. In der Laufbahngruppe 2.1 wurden sechs Frauen und fünf Männer, sowie in der Laufbahngruppe 1.2 eine Frau höhergruppiert.

Besonderheiten

Zu Beginn 2017 wurde die Niederlassung von einer Frau als Niederlassungsleiterin, sowie einer Frau als Stellvertreterin geführt. Seit Oktober 2017 gab es eine Doppelspitze

mit einer Frau und einem Mann als Niederlassungsleitung, sowie einer Stellvertreterin. Die Stelle der Stellvertreterin ist im Oktober 2018 ersatzlos entfallen.

In 2018 wurden zwei Vorträge mit benefit@work organisiert. Zu dem Vortrag „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ kamen vier Teilnehmerinnen, der Vortrag zur Vorsorgevollmacht wurde von 26 Teilnehmerinnen und 14 Teilnehmern besucht.

2018 hat die erste Personalportfolio-Konferenz stattgefunden. Hier wurden auf eigenen Wunsch insgesamt 44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besprochen – davon 22 Frauen und 22 Männer.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Düsseldorf 2017/2018

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Teilnahme an Leitungsrunden	12	12
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung, GF, GBL, SCP	52	52
Gespräche mit Personalvertretungen	-	-
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	235	354
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	69	55
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	3	1
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	2	-
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	5	6
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	2	2
Beratungstermine	3	4
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	3	3
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	1	2



Annette Hillebrand

Dipl.-Ing. Architektin

- **Ausbildung:**
Studium der Architektur
- **Funktion:** Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:**
Teamleiterin Gebäude-
management



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 Projekttafelung 2 (Hochschulen Köln)

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 NRW 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 01.01.2019 waren in der Niederlassung Köln 311 Beschäftigte tätig. Derzeit üben zehn junge Beschäftigte (neun Frauen, ein Mann) ein duales Studium in unserer Niederlassung aus (Bauingenieurwesen; Bauen im Bestand; Elektrotechnik; Technisches FM, Ver- und Entsorgungstechnik; BWL/Immobilienwirtschaft).

Frauen in Führungspositionen

In der Niederlassung Köln gibt es 16 Führungspositionen (zwei Abteilungsleitungen sind zum 01.01.2019 noch nicht personalisiert). Die Funktion der Abteilungsleitung üben sieben Männer und sechs Frauen aus.

Statistische Besonderheiten

In der Niederlassung Köln nutzen 150 Beschäftigte einen Teleheimarbeitsplatz, davon 66 Frauen und 84 Männer. Die Möglichkeit zur befristeten Arbeitszeitreduzierung nutzten 2018 insgesamt 77 Beschäftigte, davon zwölf Männer und 65 Frauen. Stand Dezember 2018 beschäftigt die Niederlassung Köln 41 Frauen und 23 Männer im mittleren Dienst (Frauenquote 64,1%), 91 Frauen und 127 Männer im gehobenen Dienst (Frauenquote 41,7%) und neun Frauen und zehn Männer im höheren Dienst (Frauenquote 47,4%).

Hospitationsprogramm

Am Informations- und Hospitationsprogramm „Platzwechsel“ der Zentrale haben 2017 insgesamt zwölf Frauen und vier Männer in den Räumlichkeiten der Zentrale teilgenommen, auch angeregt durch die vorangegangene Vorstellung des Themas inklusive Erfahrungsberichten Ehemaliger (30.11.2016 in der Lounge). Im Jahr 2018 gab es zwei externe Hospitantinnen in der Niederlassung Köln, sowie jeweils einen niederlassungsinternen Hospitanten in der Zentrale und einer anderen Niederlassung. Insgesamt haben in den Jahren 2017–2018 vierzehn Frauen und sechs Männer BLB-intern oder -extern hospitiert.

“Gefühle“ Besonderheiten

Das Gleichstellungsteam lud anlässlich des Weltfrauentags am 08.03.2017 alle Kolleginnen der Niederlassung zum Empfang ein. Im Jahr 2018 organisierte es anlässlich des Weltfrauentages für alle Kolleginnen der Niederlassung einen Vortrag mit dem Thema „Let’s talk about ... money“ / Gender Gap“ in der Lounge der Niederlassung. Nachdem die Niederlassung Köln durch diverse Umzüge bedingt zwischenzeitlich kein Eltern-Kind-Büro mehr hatte, wurde ein solches – initiiert durch die Gleichstellungs-

beauftragten und gestützt durch die Büroleitung – wieder neu eingerichtet. Die Einweihungsfeier des schönen Elki fand am 05.12.2018 statt und war mit einer Nikolausfeier für die kleinen und großen zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer verbunden (siehe maz kompakt-Bericht, Januar 2019)! In den Jahren 2017 und 2018 wurden jeweils acht Frauen und sechs Männer höhergruppiert.

Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Köln 2017/2018

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Teilnahme an Leitungsrunden	41	45
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung, GF, GBL, SCP	8	6
Gespräche mit Personalvertretungen	4	6
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	314	740
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	64	82
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	16	19
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	3	3
Teilnahme und Durchführung von internen Tagungen (z.B. Jahrestagung GStB, Konferenz Netzwerk Frauen)	2	3
Repräsentationstermine für den BLB NRW (z.B. Durchführung Girls Day, Teilnahme an externen Tagungen)	1	2
Beratungstermine	12	28
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	3	3
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	12	15
Dienstjubiläen	3	1
von GStB organisierte interne Veranstaltungen (z.B. Weltfrauentag)	2	2



Caroline Fuchs

Dipl.-Ing.(FH) Architektur

- **Ausbildung:** Tischlerin, Studium der Architektur
- **Funktion:** Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- **Tätigkeit beim BLB NRW:** Sachbearbeitung, Baumanagement Bundesbau 4



Nicola Funke

■ **Ausbildung:** Studium des Bauingenieurwesens

■ **Funktion:** Gleichstellungsbeauftragte

■ **Tätigkeit beim BLB NRW:** Projektverantwortliche Planen und Bauen Justiz



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. Anspruchsvolle Aufgaben beinhalten die Zuständigkeiten für mehrere Sonderliegenschaften des Landes, wie die Fachhochschule Nordkirchen, das Institut der Feuerwehr NRW 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 u.a. das Bundessprachenamt in Hürth und der Neubau der Justizvollzugsanstalt in Willich.

Wir blicken mit Spannung in das Jahr 2019. Die anstehende Umstrukturierung wird interessante Veränderungen und auch neue Möglichkeiten der Weiterentwicklung für die Beschäftigten mit sich bringen.

Frauen in Führungspositionen

Die Führungsebene, aus Niederlassungsleitung und Abteilungsleitungen (ohne die stellvertretenden Abteilungsleitungen), besteht aus dreizehn Personen. Der Frauenanteil hat sich in 2017 um eine weibliche Führungskraft in der Abteilung Gebäudemanagement erhöht. Seit Januar 2018 wird die Niederlassung von einer weiblichen, kaufmännischen Leitung mitgeführt. Somit wurden in 2017/2018 alle vakanten Führungspositionen mit weiblichen Führungskräften besetzt. Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich von 0 % in 2016 auf 16,7 % in 2018 verbessert.

Um den formulierten Forderungen aus dem Förderplan und dem LGG gerecht zu werden, werden die Gleichstellungsbeauftragten und die Niederlassungsleitung weitere Maßnahmen ergreifen, um freiwerdende 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 2017 und 2018 sind im Vergleich zu den Jahren davor wesentlich angestiegen. Aufgrund der noch anstehenden Altersabgänge in den kommenden Jahren wird sich diese Situation fortsetzen.

Zum 31.12.2018 hat die Niederlassung insgesamt 242 Beschäftigte. Davon 140 männliche und 102 weibliche Beschäftigte..

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

Die gelebte PV-Strategie (PV=Projektverantwortliche) in der Niederlassung Münster unterscheidet sich häufig von anderen Niederlassungen. Pro Abteilung sind ca. drei bis vier PVs eingesetzt. Bei vakanten PV-Stellen erfolgt eine niederlassungsinterne Ausschreibung. Die Funktion der/des PV stellt somit einen interessanten Karrieresprung dar. Jedes Bauprojekt wird ausschließlich durch eine/einen federführende/n PV begleitet.

„Gefühlte“ 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. Frau Oppenberg und Herrn Vieth ist es wichtig, dass über Vorschläge zügig beraten wird und Lösungen erarbeitet werden. Die Niederlassungsleitung sucht dazu das Gespräch mit den örtlichen Gremienvertretern, der Gleichstellung und weiteren zuständigen Stellen. Die Hinweise haben schon zu ersten Ergebnissen und Veränderungen geführt.

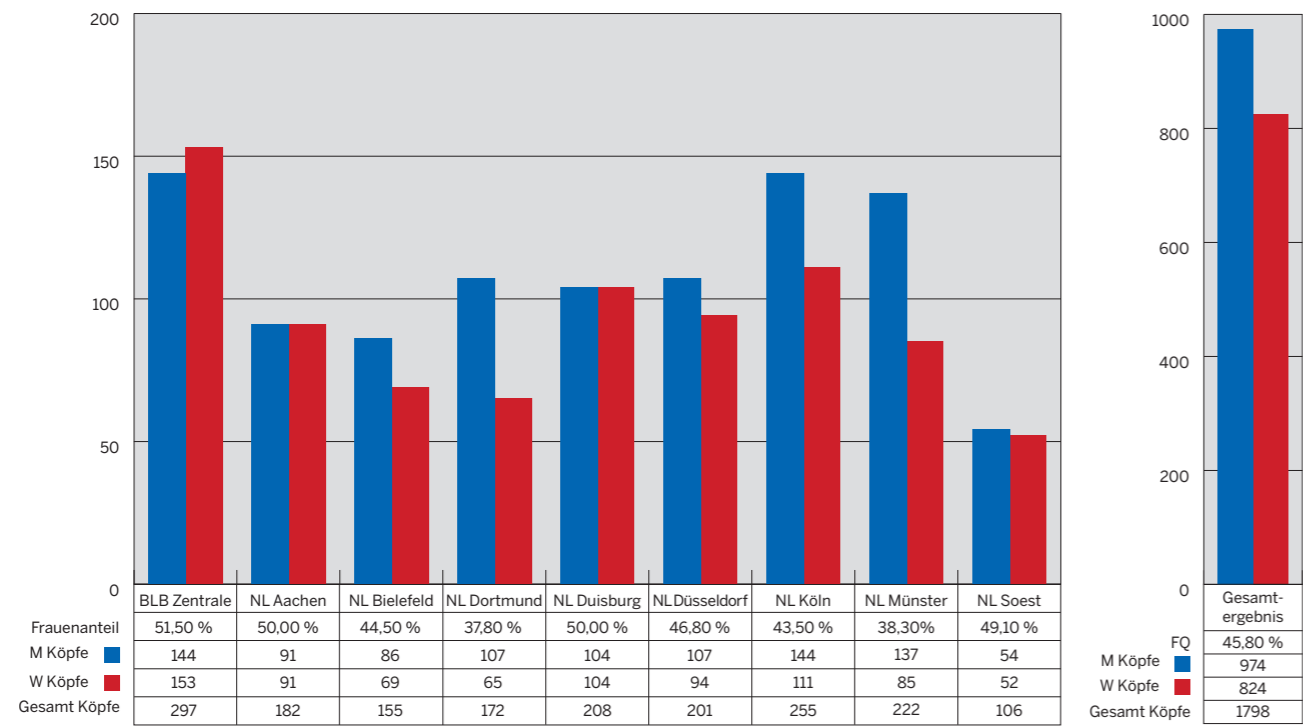
Die Beschäftigten hatten in 2018 die Möglichkeit sich im Haus von der Deutschen Rentenversicherung beraten zu lassen. Insgesamt wurde dreimal je eine Woche für personenbezogene Gespräche angeboten. Das Angebot wurde sehr gut angenommen.

**Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassung Münster
2017/2018**

Tätigkeiten des Teams	Anzahl 2017	Anzahl 2018
Teilnahme an Leitungsrunden	14	11
Jour fixe mit der Niederlassungsleitung, GF, GBL, SCP	22	21
Gespräche mit Personalvertretungen	10	12
Bearbeitung von Personal- und Organisationsvorlagen	205	407
Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Personalauswahlverfahren	48	57
Abstimmungsgespräche (z.B. Höhergruppierung, Beurteilung, Organisationsänderung, SCP, Workshops)	10	9
Teilnahme an GF-Bereisungen, NLL-Tagungen und sonstigen Tagungen	1	1
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	1
Beratungstermine	49	28
Fortbildungen (z.B. Coaching der GStB, Supervision)	3	3
Arbeitsgruppen GStB (z.B. Vorbereitung der Konferenz Netzwerk Frauen)	7	5

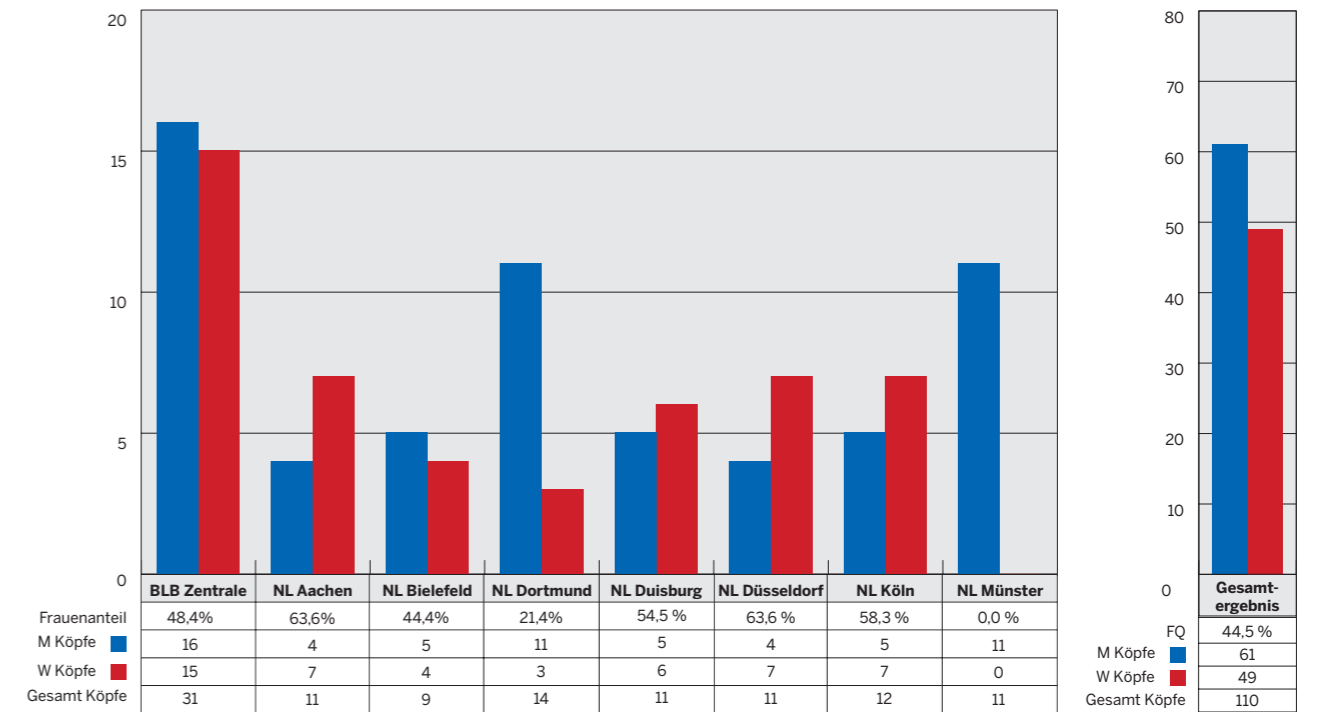
4. Datenreport

4.1. Anteil der Frauen und Männer insgesamt



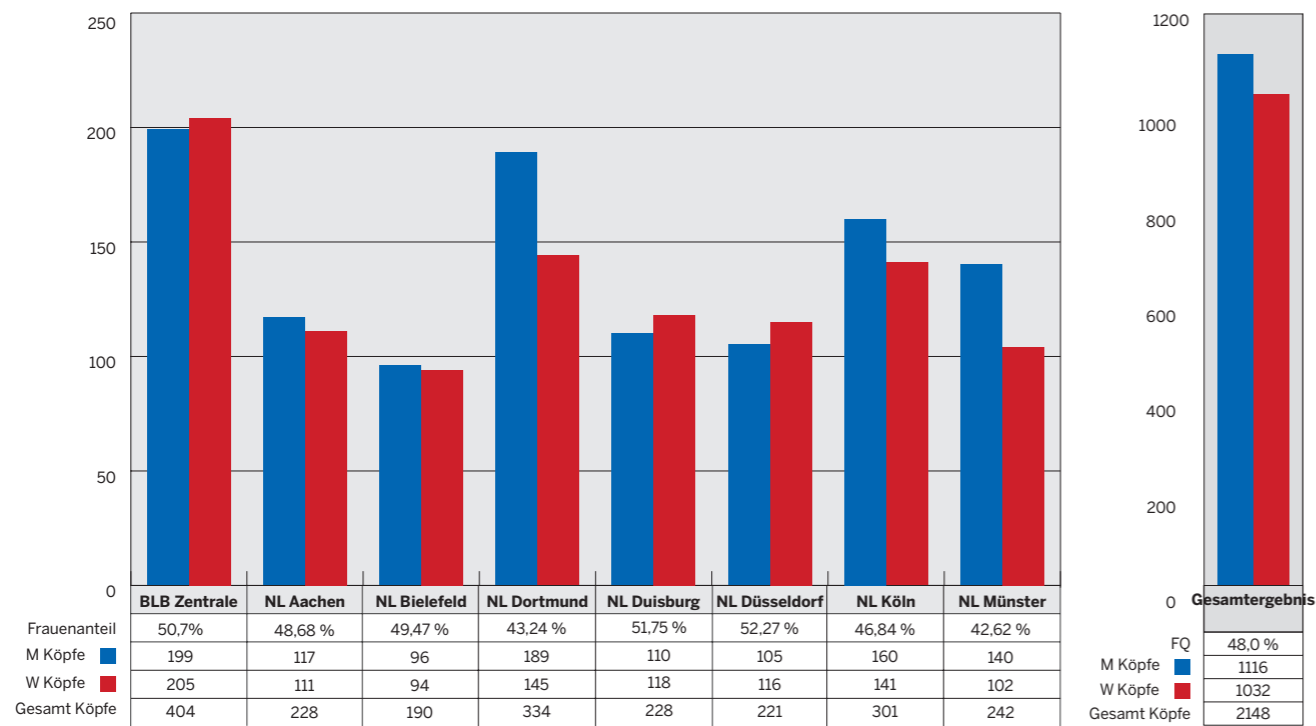
Stand 31.12.2016

4.2. Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte

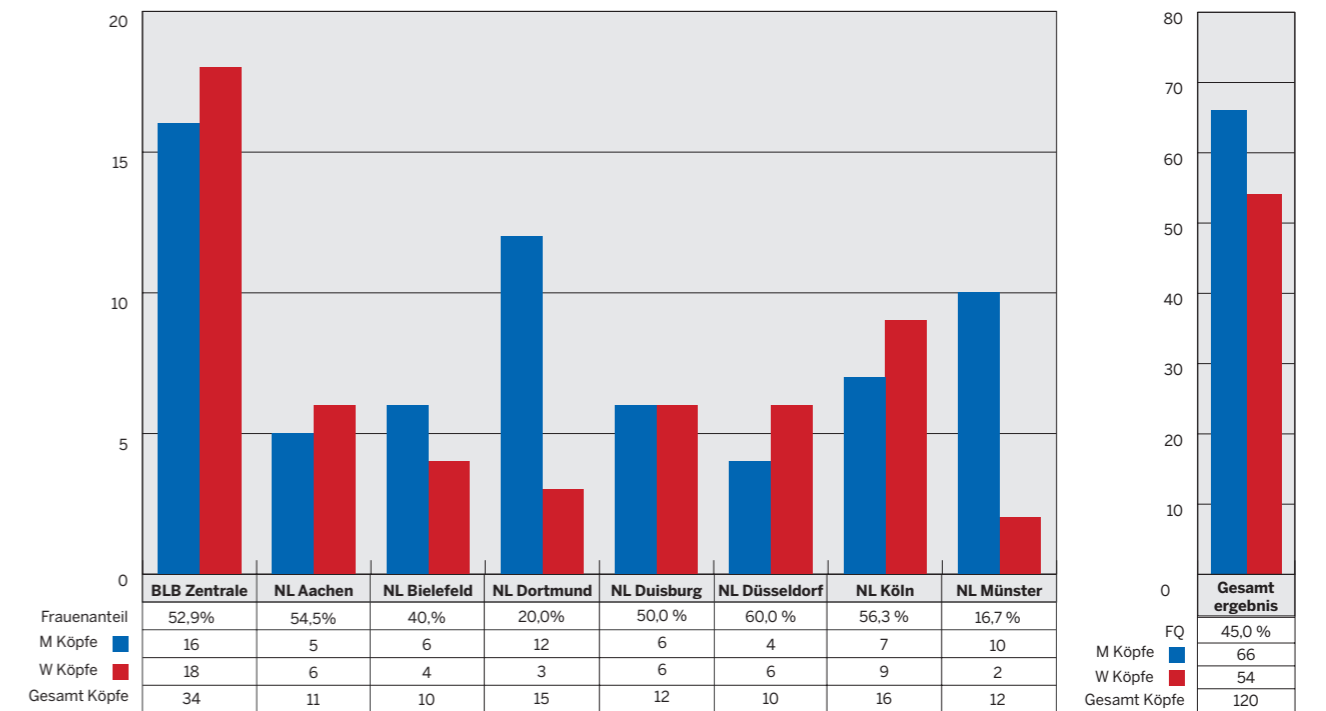


Stand 31.12.2016

Frauenquote im BLB NRW (BLB Gesamt)



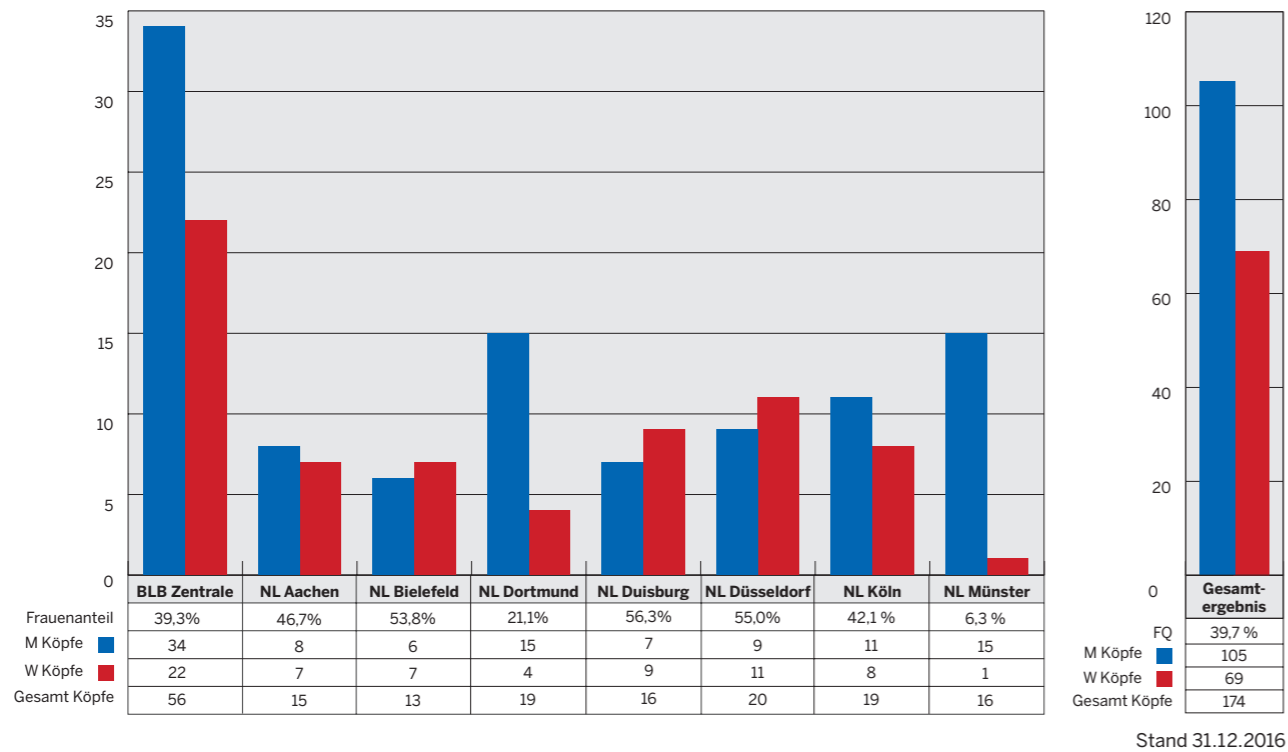
Stand 31.12.2018



Stand 31.12.2018

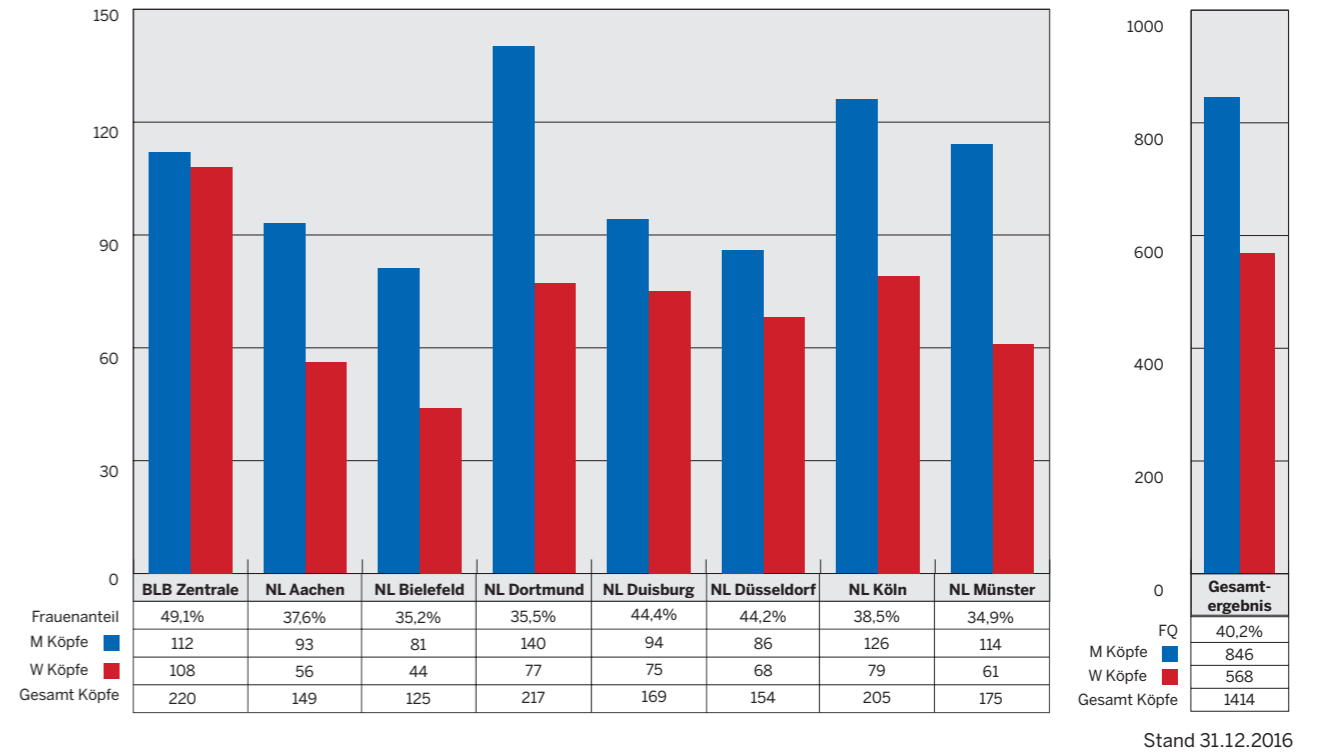
4.3. Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst

Frauenquote im BLB NRW (Höherer Dienst)

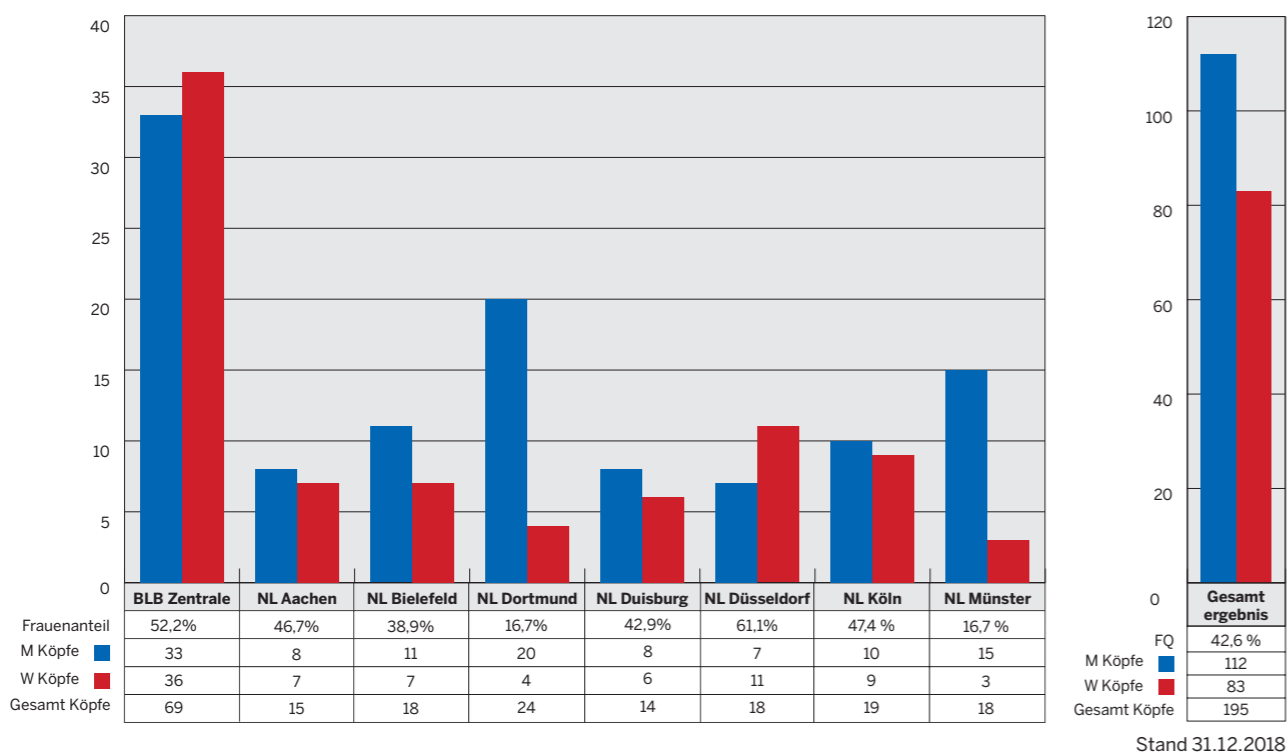


4.4. Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst

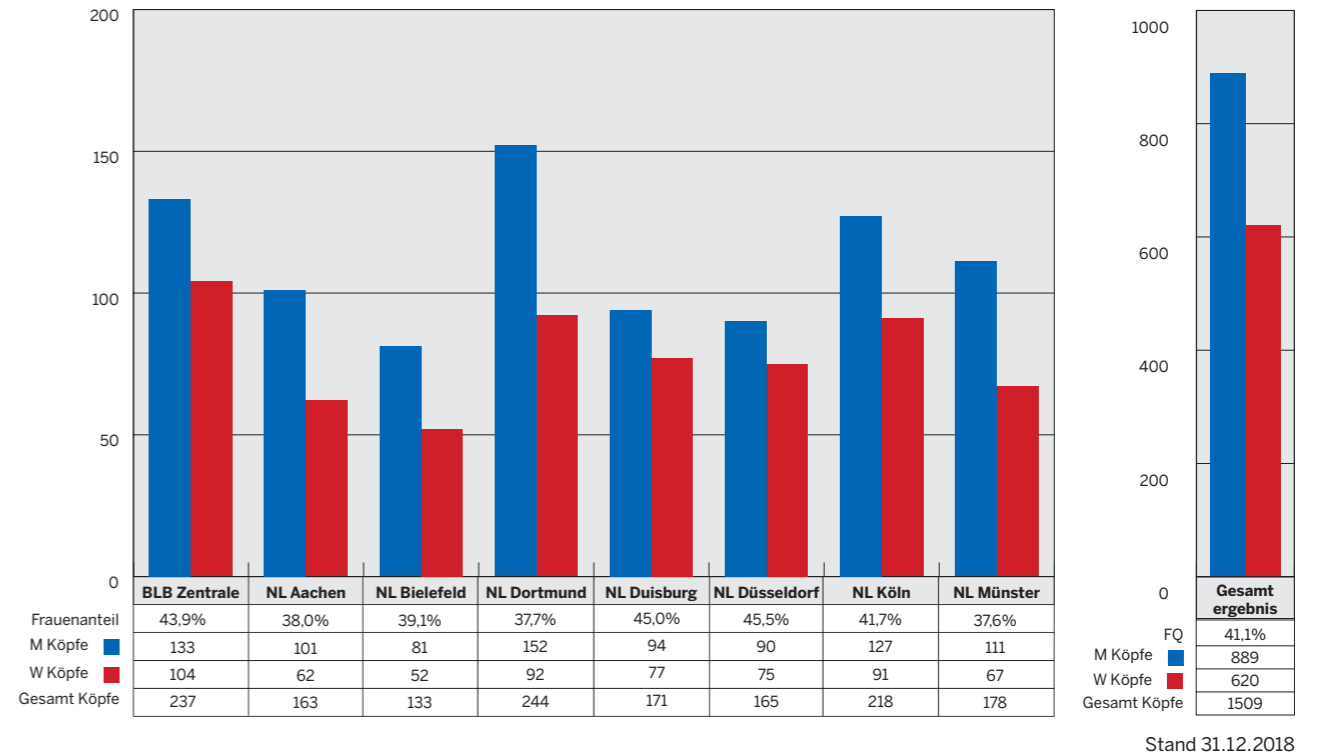
Frauenquote im BLB NRW (Gehobener Dienst)



Frauenquote im BLB NRW (Höherer Dienst)

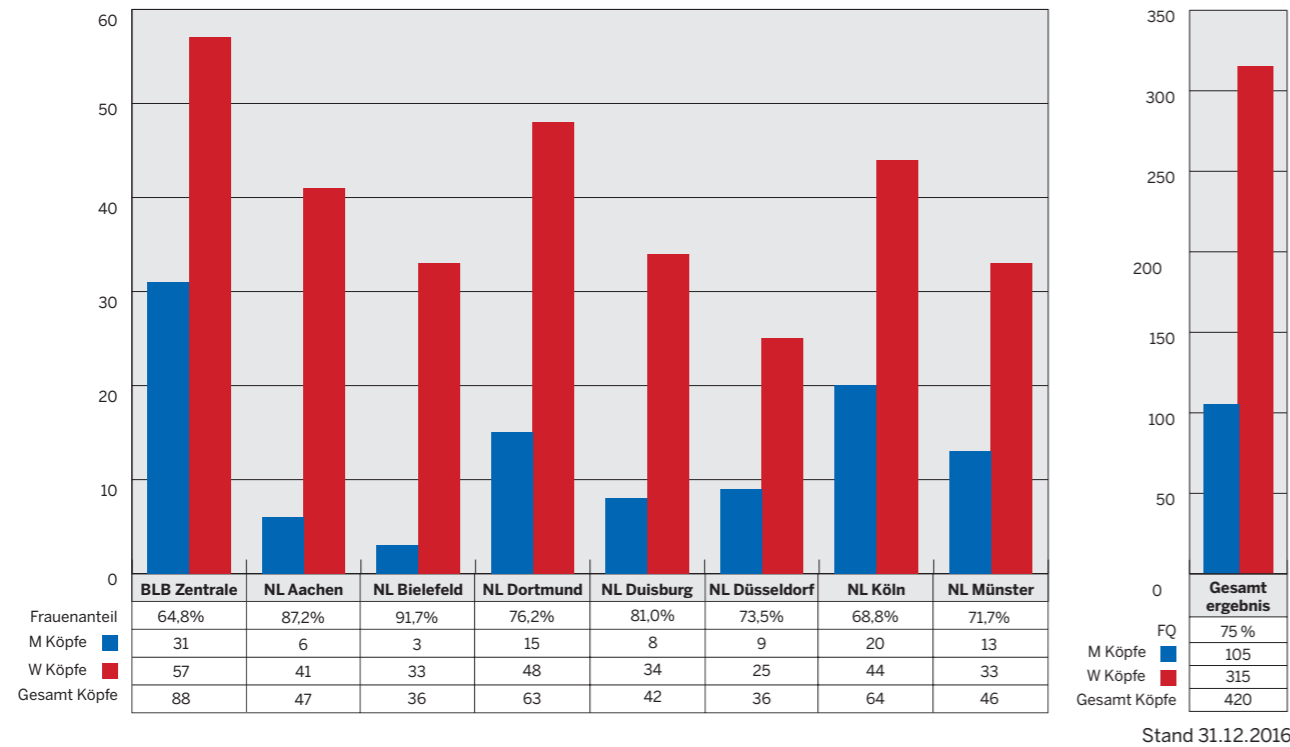


Frauenquote im BLB NRW (Gehobener Dienst)



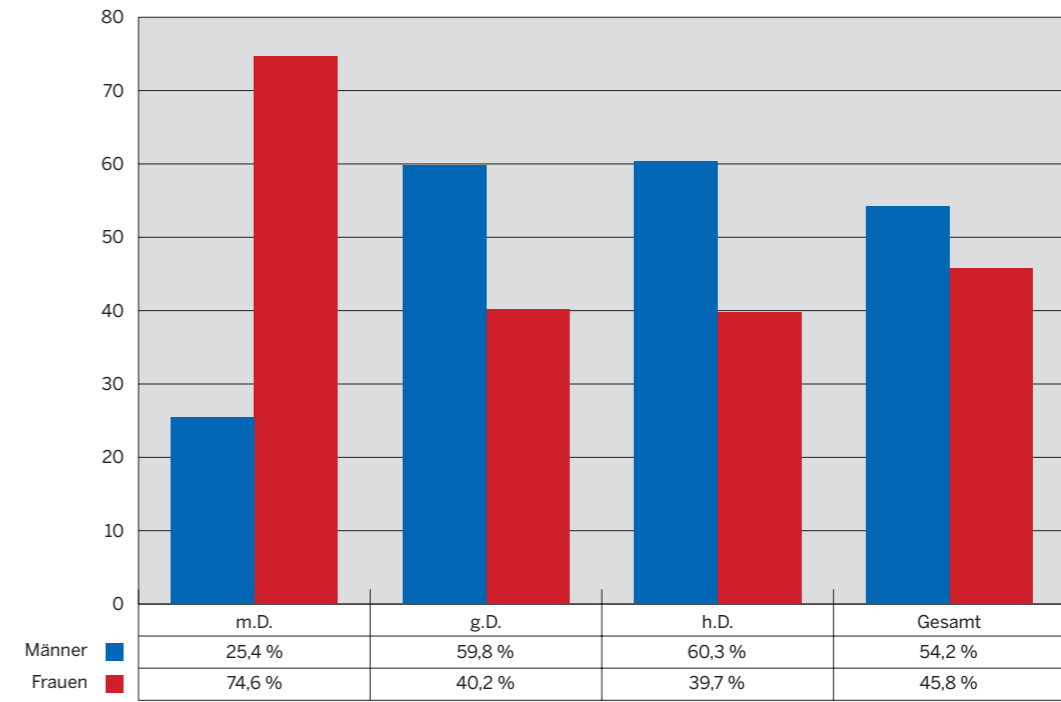
4.5. Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst

Frauenquote im BLB NRW (Mittlerer Dienst)

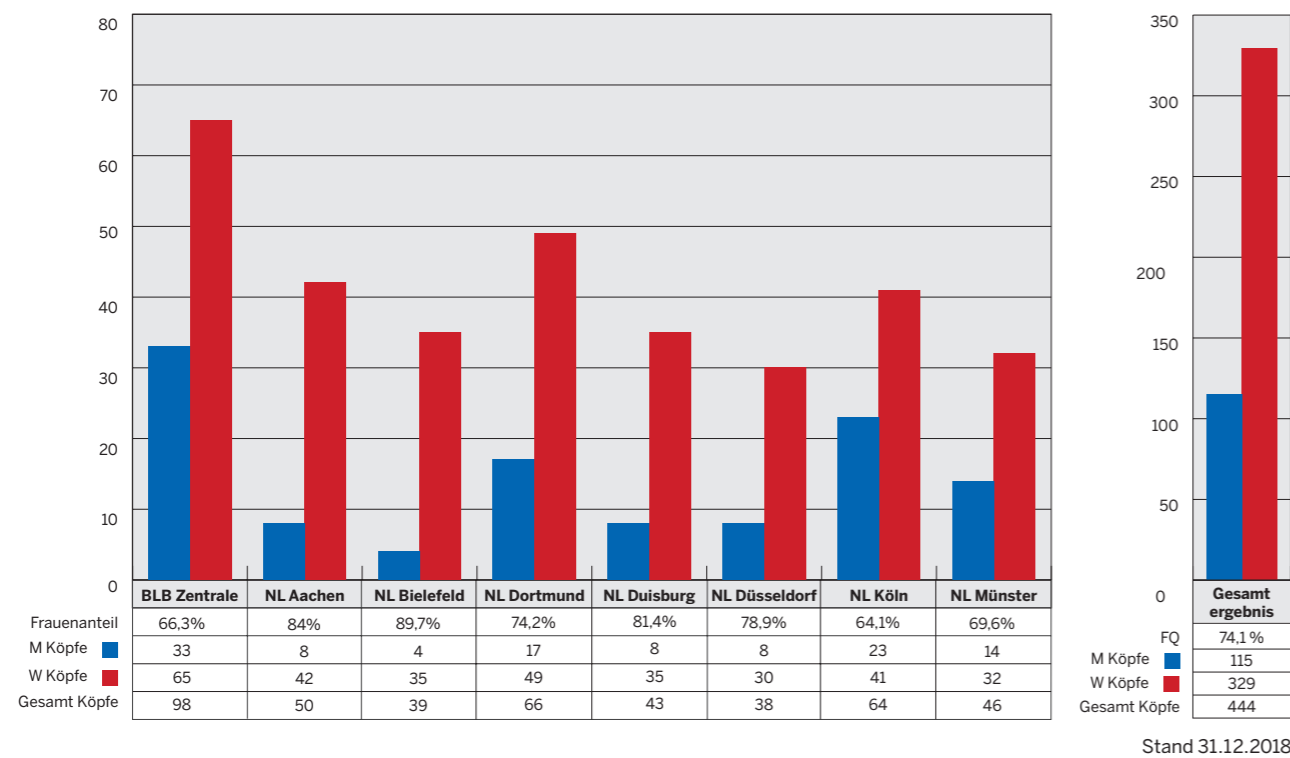


4.6. Laufbahngruppen

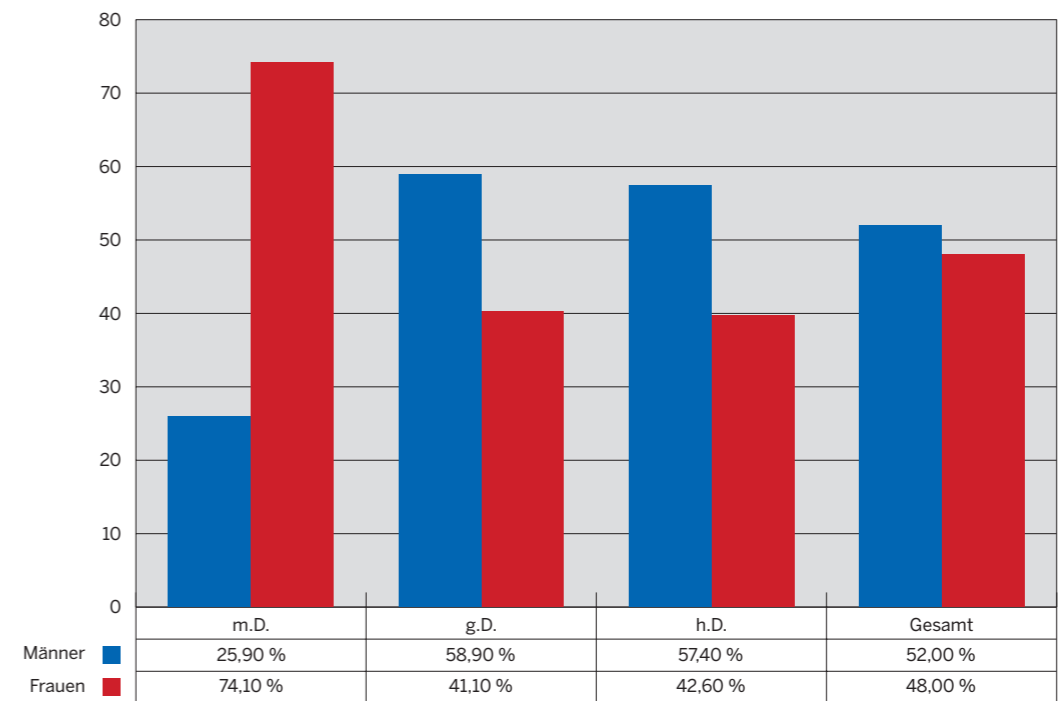
Gesamtverteilung Laufbahngruppen 2016



Frauenquote im BLB NRW (Mittlerer Dienst)

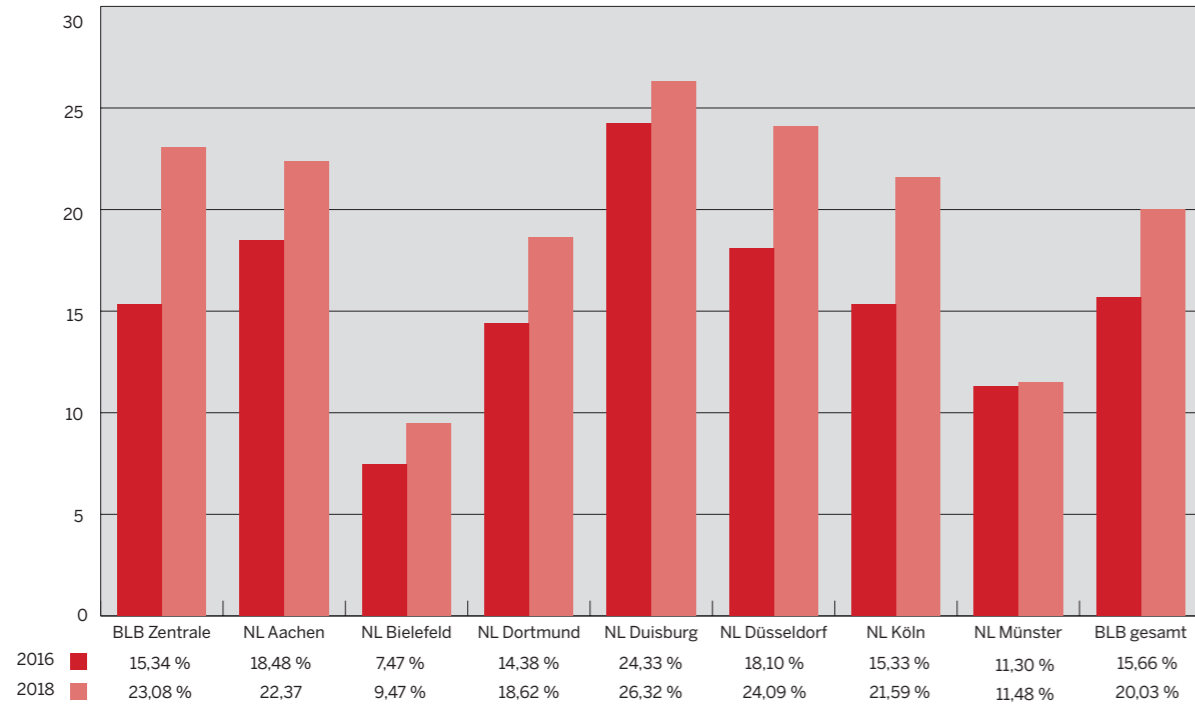


Gesamtverteilung Laufbahngruppen 2018



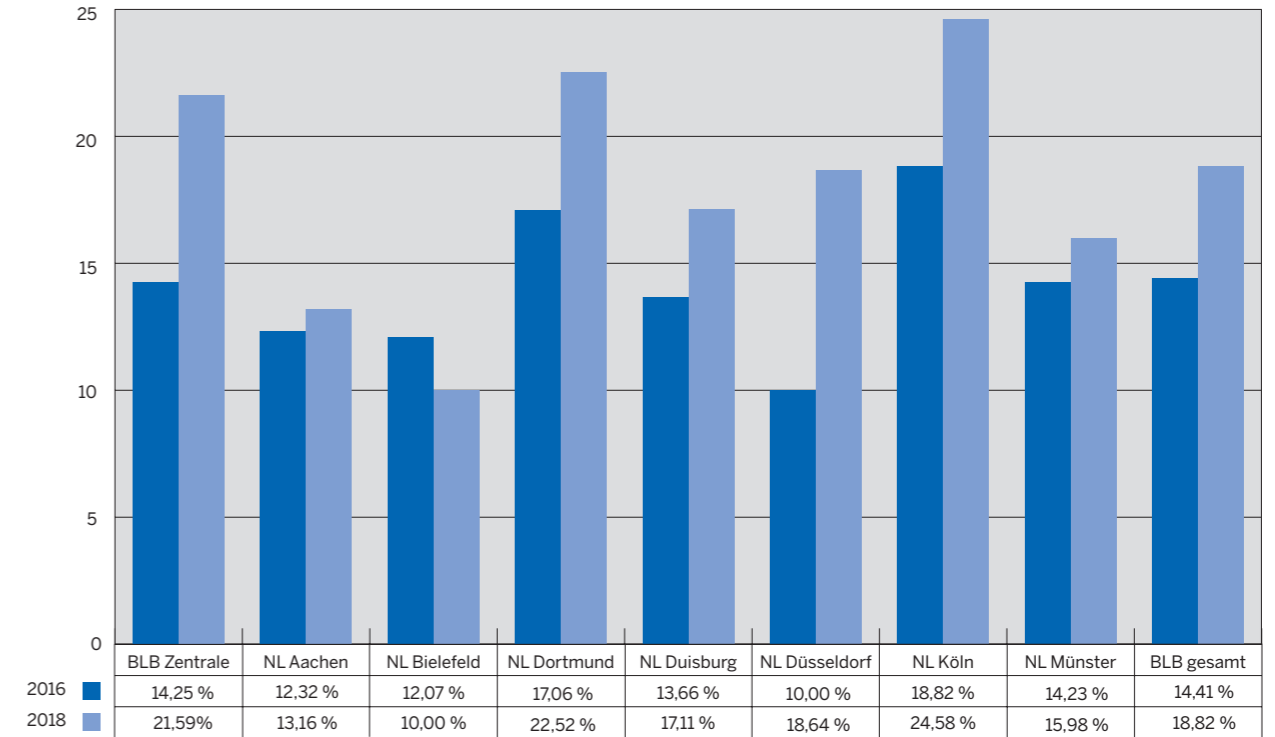
4.7. Teleheimarbeit der Frauen im Vergleich

Teleheimarbeit Frauen im Vergleich 2016 und 2018

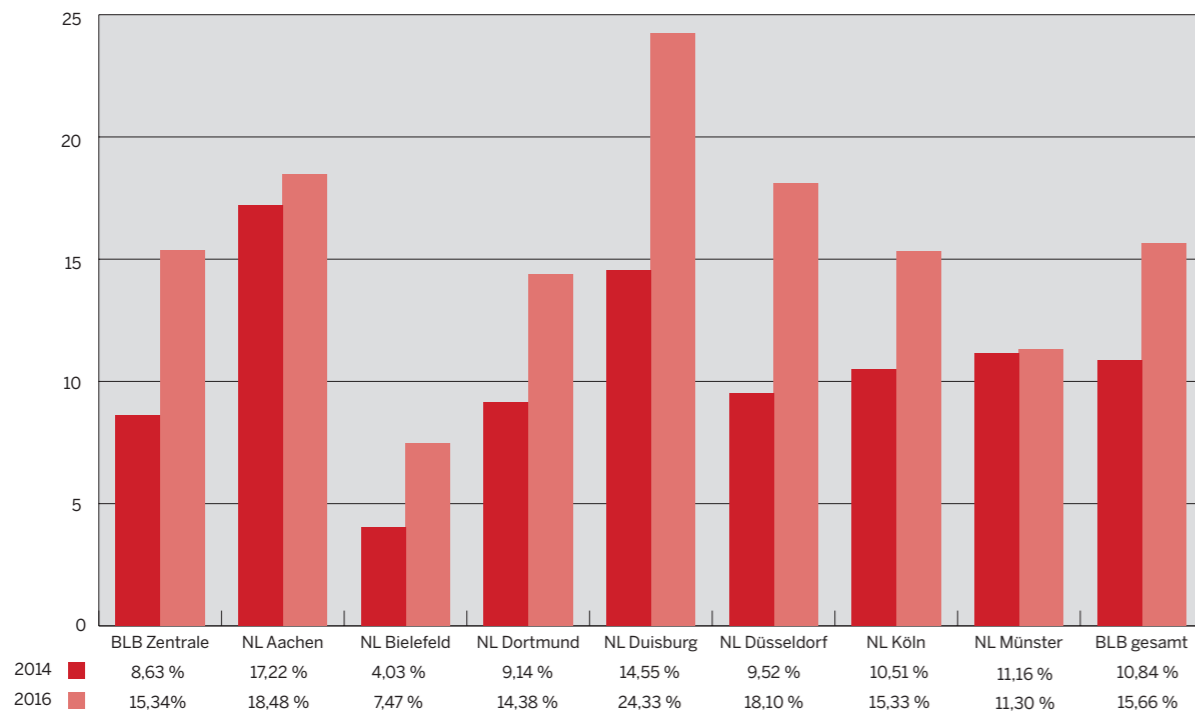


4.8. Teleheimarbeit der Männer im Vergleich

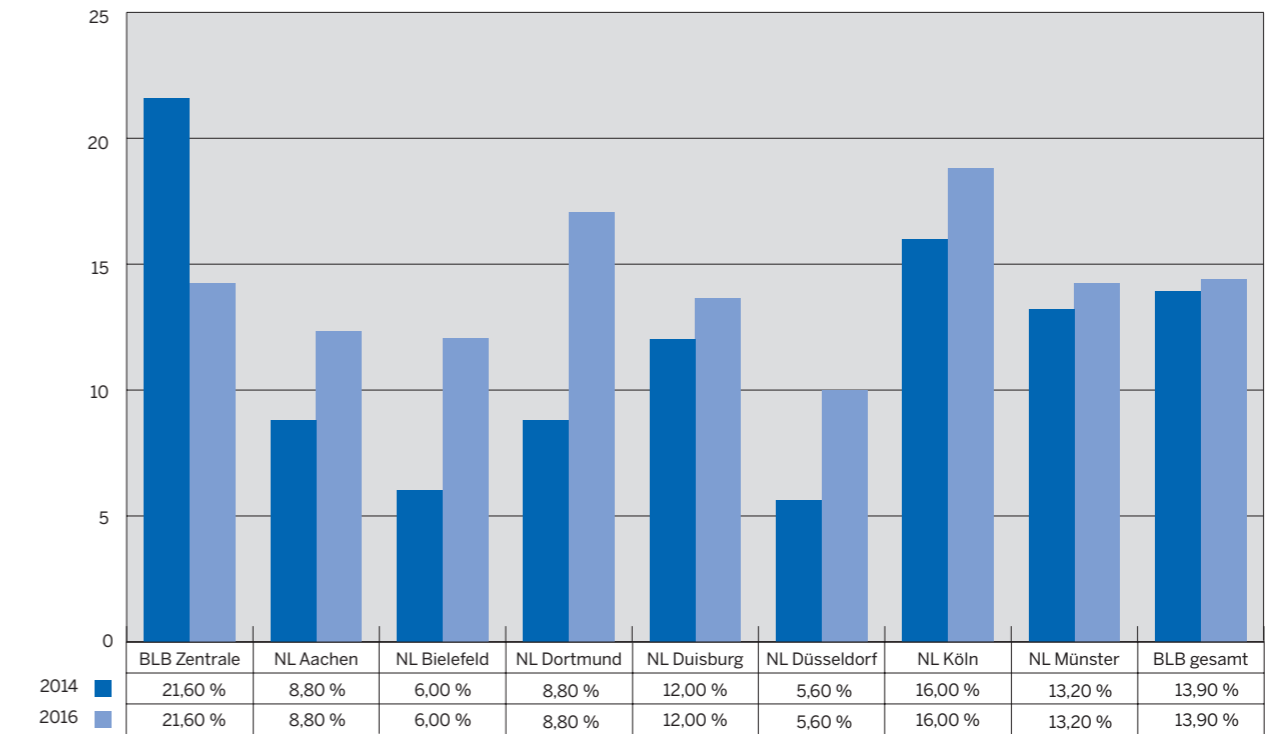
Teleheimarbeit Männer im Vergleich 2016 und 2018



Teleheimarbeit Frauen im Vergleich 2014 und 2016

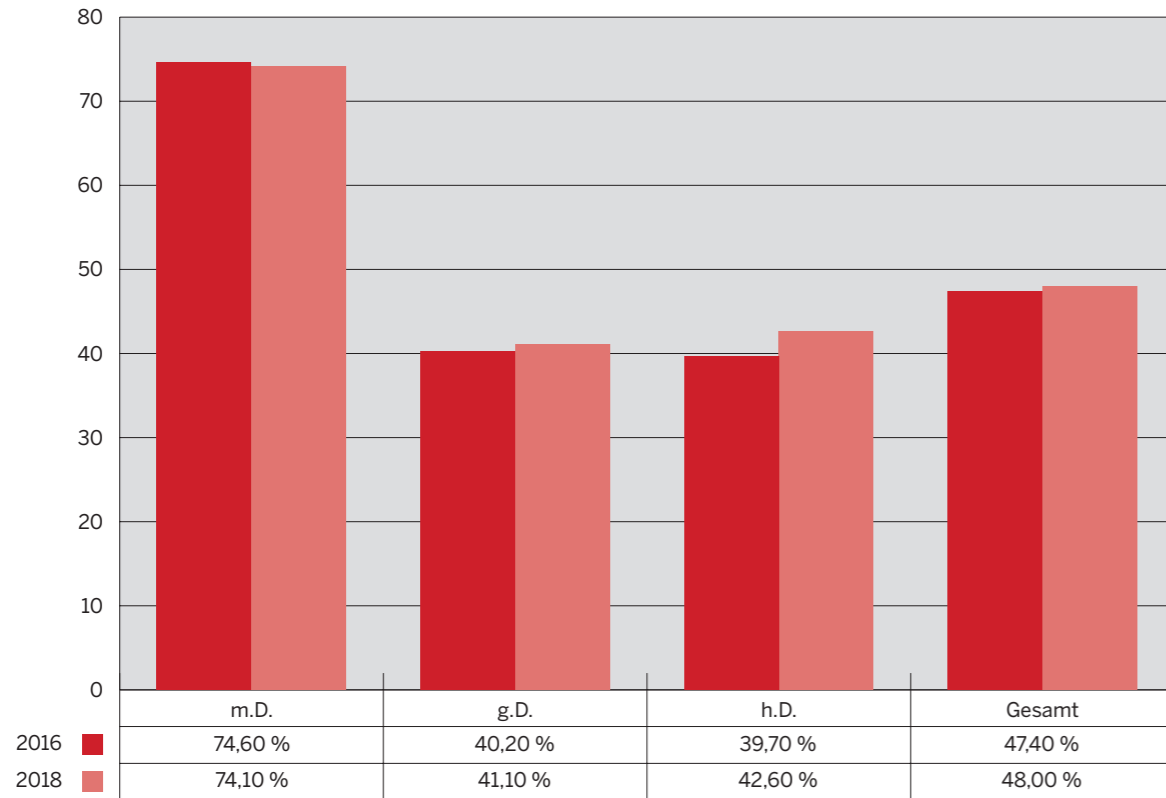


Teleheimarbeit Männer im Vergleich 2014 und 2016

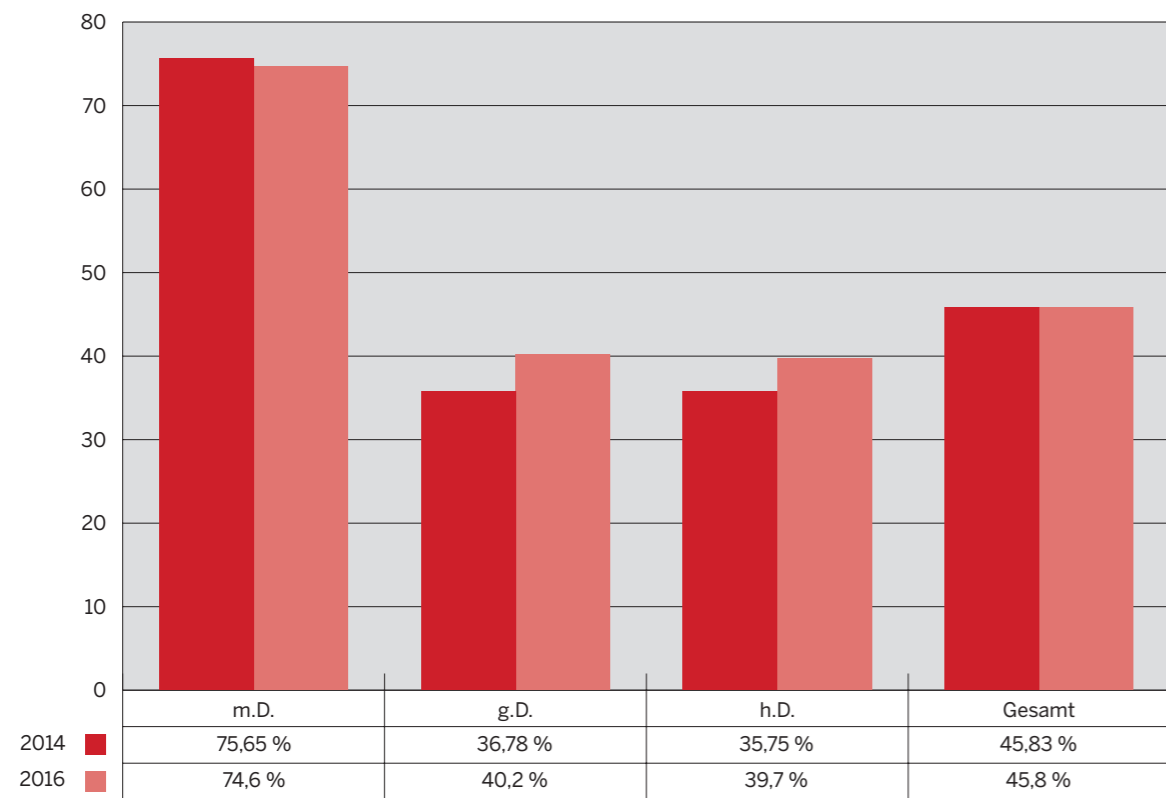


4.9. Laufbahngruppen Frauen im Vergleich

Laufbahngruppen Vergleich 2016 und 2018 – Frauen

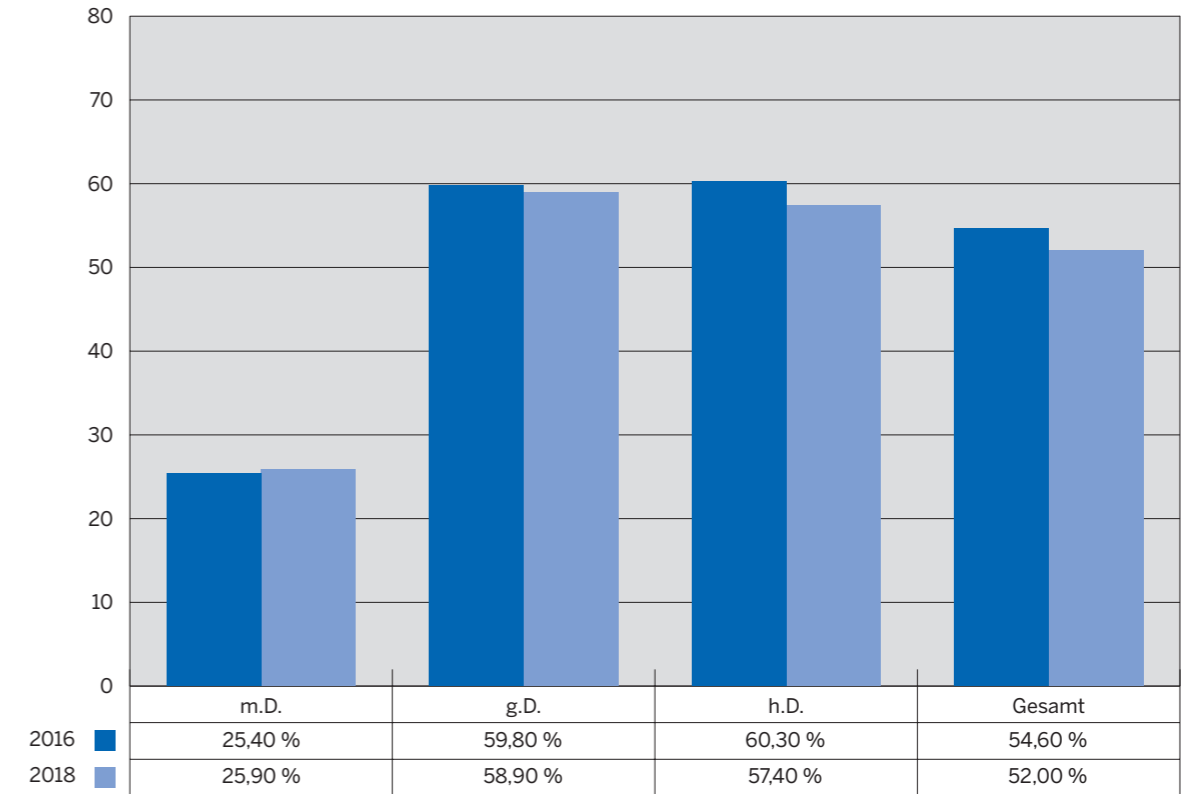


Laufbahngruppen Vergleich 2014 und 2016 – Frauen

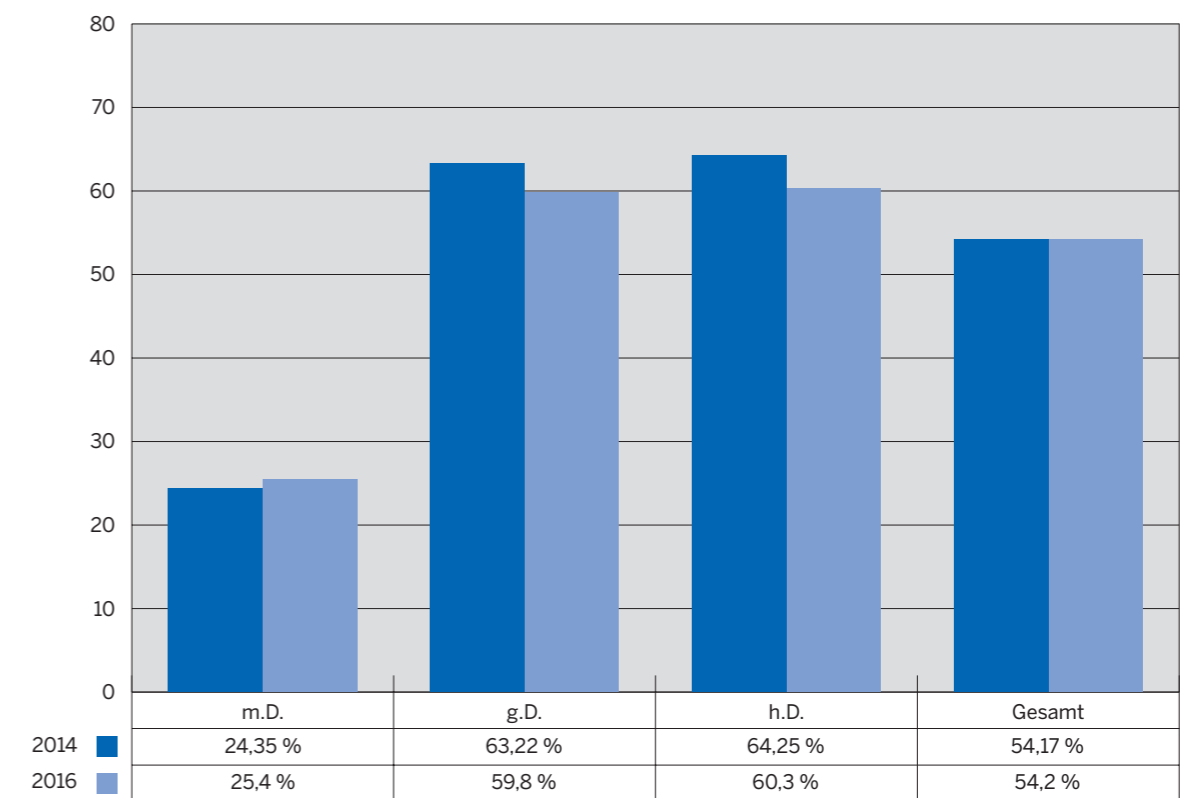


4.10. Laufbahngruppen Männer im Vergleich

Laufbahngruppen Vergleich 2016 und 2018 – Männer



Laufbahngruppen Vergleich 2014 und 2016 – Männer



5. Controlling des Frauenförderplans 2017 – 2019

Stand: 2018

NL/ Z	Maßnahme 1: Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei den Höhergruppierungen nach E 12 und E 13	Maßnahme 2: Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von Führungspositionen / Abteilungsleitungen	Maßnahme 3: Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von stellvertretenden Abteilungsleitungen	Maßnahme 4: Stellvertretungen der GBL, FBL werden mit weiblichen Beschäftigten besetzt	Maßnahme 5: Führungskräfte nehmen am Seminar „Führungs- und Jobsharing / Splitting für Führungskräfte“ teil	Maßnahme 6: Jobsharing	Maßnahme 7: Neue Führungskräfte bilden ihre Gleichstellungs- und Genderkompetenz aus	Maßnahme 8: Leistungsstarke Beamtinnen mit vier und fünf Punkten beurteilen um eine Bewerbung auf Karriereprogramm oder Führungsposition zu ermöglichen	Maßnahme 9: Aufstiegsprogramm m. D. in g. D.
Controlling	<ul style="list-style-type: none"> mind. 50 % = grüne Ampel mind. 35 % = gelbe Ampel weniger 35 % = rote Ampel 	<ul style="list-style-type: none"> wenn keine Vakanz = weiss wenn neue weibliche (stellv.) AL = grün wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot 	<ul style="list-style-type: none"> wenn keine Vakanz = weiss wenn neue weibliche (stellv.) AL = grün wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot 	<ul style="list-style-type: none"> wenn keine Vakanz = weiss wenn neue weibliche (stellv.) AL = grün wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme 80 – 100 % = grün Teilnahme 60 – 80 % = gelb Teilnahme < 60 % = rot 		<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme 80 – 100 % = grün Teilnahme 60 – 80 % = gelb Teilnahme < 60 % = rot 		<ul style="list-style-type: none"> mind. 50 % = grün mind. 30 % = gelb weniger 30 % = rot
BLB					Alle Führungskräfte des BLB NRW nehmen an einer Schulung im Lichthof teil.		Alle neuen Führungskräfte des BLB NRW nehmen an einer Schulung teil		
Zentrale	Mind. 50 % Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten nach E12 und E13 (verbunden mit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit)			Bei Vakanz besetzung mit mindestens 50 % weiblichen Beschäftigten	Alle Führungskräfte des BLB NRW nehmen an einer Schulung im Lichthof teil.			Leistungsstarke Beamtinnen mit vier und fünf Punkten beurteilen um eine Bewerbung auf Karriereprogramm oder Führungsposition zu ermöglichen	Es werden mindestens 50 % Frauen zum Auswahltest zugelassen
Aachen	Die NL unterstützt während der Laufzeit des FFP gezielt mindestens drei aufstiegswillige Frauen bei externen kostenpflichtigen Fortbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten (FFP NL Aachen Maßnahme 2)		Die Niederlassung unterstützt während der Laufzeit des FFP mindestens drei aufstiegswillige weibliche Beschäftigte mit persönlichen Coaching als Vorbereitung für die Karriereplanung um damit die Erhöhung der weiblichen Stellvertretungen zu ermöglichen (FFP NL Aachen, Maßnahme 1)				Führungskräfte bilden ihre Gleichstellungs- und Genderkompetenz aus. Die Führungskräfte nehmen an einer einmaligen externen Schulung teil.		
Bielefeld	Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei den Höhergruppierungen nach E 12 und E 13		Besetzung der nächsten freierwerdenden stellv. AL-Stellen mit Frauen. Die Niederlassung fördert in besonderer Weise, dass die nächsten freierwerdenden stellv. AL-Stellen mit Frauen besetzt werden, bis das Ziel der gesetzeskonformen Besetzung erreicht ist.		Alle Führungskräfte des BLB NRW nehmen an einer Schulung zum Thema Vielfalt im Lichthof teil.	Die NL besetzt 2 Stellen mit 3 Personen in Jobsplitting (z.B. 3 x 66 % oder 1 x 50 % und 2 x 75 %). Die Stellen können in einer oder mehreren Abteilungen angeordnet sein. Das Jobsplitting ist befristet auf drei Jahre. Danach wird eine weitere Stelle zur Verfügung gestellt (z.B. aus vorhersehbaren Altersabgängen), um den Jobsplitting-Partnern ihre Stelle als 100 %-Stelle aufzustocken.			
Dortmund					Alle Führungskräfte des BLB NRW nehmen an einer Schulung im Lichthof teil.			Leistungsstarke Beamtinnen mit vier und fünf Punkten beurteilen um eine Bewerbung auf Karriereprogramm oder Führungsposition zu ermöglichen.	Es werden alle geeignete Frauen zum Auswahltest zugelassen.
Düsseldorf	Min. 50 % Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten nach E12/E13 bzw. A12/A13 verbunden mit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Auch in der Entgeltgr. 10 berufl. Weiterqualifizierung und Förderung durch Übertragung angemessener Aufgaben								
Duisburg	Die NL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E 12 und E 13 weibliche Beschäftigte zu mind. 50 % pro Kalenderjahr.	Die Niederlassung erhöht die Zahl der weiblichen Führungskräfte und Stellvertreterinnen bei entsprechenden Vakanzen bis Ende 2019 auf mind. 50 %.							
Köln	Min. 50 % Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten nach E12/E13 verbunden mit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit				Alle Führungskräfte des BLB NRW nehmen an einer Schulung im Lichthof teil.			Leistungsstarke Beamtinnen mit vier und fünf Punkten beurteilen um eine Bewerbung auf Karriereprogramm oder Führungsposition zu ermöglichen	Es werden mindestens 50 % Frauen zum Auswahltest zugelassen
Münster	Die NLL berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierungen nach E12 u. E13 geeignete weibliche Beschäftigte auf der Grundlage des § 7 LGG zu mindestens 50 %, vor allem auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen.	Die NL in Zusammenarbeit mit der Zentrale agiert so, dass die, für den Zeitraum 2016 – 2019, vakanten Führungspositionen unter Berücksichtigung des § 7 LGG mit Frauen besetzt werden. Sollten sich im Bewerbungsverfahren keine geeigneten Frauen (LGG § 7) bewerben, wird die NL und die Zentrale ein neues Ausschreibungsverfahren initiieren (§ 8 LGG) oder ggf Headhunter einschalten. 0 % Frauen = rot 100 % Frauen grün	Die Niederlassung agiert so, dass die nächsten vakanten stellv. AL-Stellen unter Berücksichtigung des § 7 LGG mit mind. 50 % Frauen besetzt werden. Weniger 50 % rot mindestens 50 % gelb 75 % grün		Alle Führungskräfte des BLB NRW nehmen an einer Schulung im Lichthof teil.		In einem Führungskräftegespräch, basierend auf dem Genderkompetenzseminar, wird durch die NLL anhand eines Fragebogens die Umsetzung in der Abteilung eingeschätzt. Die Gespräche werden durch die NLL im Zeitraum 2016-2019 einmalig initiiert. Die Gespräche werden Anfang 2018 durch die NLL durchgeführt.		Zu möglichen Aufstiegsprogrammen vom m.D. in den g.D. werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG mindestens 2/3 Frauen zum Auswahltest zugelassen. 0 Frauen rot 1/3 Frauen gelb 2/3 Frauen grün

5. Controlling des Frauenförderplans 2017 – 2019

Stand: 2018

NL/ Z	Maßnahme 10: Fachkarriereprogramm und Führungskarriereprogramm	Maßnahme 11: Unterzeichnung Charta der Vielfalt	Maßnahme 12: Hospitation	Maßnahme 13: Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Maßnahme 14: Gewährung von Zulagen	Maßnahme 15: Bestetzung von Bewerbungsver- fahren	Maßnahme 16: Beratungsgespräche zur Planung der OP führen von (Höhergruppie- rungen/Beförderungen) führen	Maßnahme 17: Verbesserung Gesundheit	Maßnahme 18: Mobilisierung durch Vorbilder
Controlling	<ul style="list-style-type: none"> ■ mind. 50 % = grüne Ampel ■ mind. 35 % = gelbe Ampel ■ weniger 35 % = rote Ampel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterzeichnung bis 2019 = grün ■ Maßnahmen für die Unterzeichnung sind eingeleitet = gelb ■ keine Aktivitäten sind erfolgt = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ grün = Zielzahl pro Kalenderjahr komplett erfüllt ■ gelb = Zielzahl teilweise pro Kalenderjahr erfüllt ■ rot = Zielzahl nicht erfüllt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ grün = 100 % der Zustimmungen bekommen regelmäßige (mind. 4 x pro Jahr) Informationen ■ gelb = 100 % Abfrage der betroffenen Frauen ■ rot = keine Abfrage, keine Information 						
BLB		Die Charta der Vielfalt wird von der Geschäftsführung unterzeichnet								
Zentrale	Es werden mindestens 50% Frauen zum Auswahltest zugelassen									
Aachen			Die Niederlassung ermöglicht mindestens drei weiblichen Beschäftigten eine Hospitation in einer anderen Niederlassung, BLB-Zentrale oder externen Immobilienunternehmen. (FFP NL Aachen Maßnahme 5)	Die Niederlassung stellt weiter einen Laptop mit Citrix-Zugang als Notarbeitsplatz zur Verfügung. Die Niederlassung weist bis Mitte des Jahres 2016 fünf Frauenparkplätze auf dem oberen Parkplatz der Niederlassung aus. (FFP NL Aachen Maßnahme 6) Alternative Lösung geschaffen: Beleuchtete Wege und Wachdienst (24h)					Die Niederlassung organisiert jedes Jahr über das Gesundheitsmanagement ein spezielles Stressmanagement für Frauen (FFP NL Aachen Maßnahme 3)	Die Niederlassung organisiert jedes Jahr einen Vortrag zum Thema „Vorbilder“ zur Mobilisierung weiblicher Beschäftigte zu einer Karriereplanung (FFP NL Aachen Maßnahme 4)
Bielefeld	Aufstiegsprogramm g.D. – h.D. Bei den im Geltungszeitraum durchzuführenden Aufstiegsprogrammen werden Frauen unter der Voraussetzung ausreichende Bewerbungen von der NLL zu mind. 50 % bei der Zentrale mit positivem Votum vorgeschlagen		In ihren MEG`s vereinbaren AL mit den Frauen ihrer Abteilung in der eigenen Niederlassung, in anderen Niederlassungen, in der Zentrale oder in externen Unternehmen die Absicht, eine Hospitation durchzuführen.			Bei der Gewährung von Zulagen in Bezug auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten von E.12 auf E.13 werden Frauen zu 50 % berücksichtigt.				
Dortmund	Bei den im Geltungszeitraum durchzuführenden Aufstiegsprogrammen vom g.D. zum h.D. werden Frauen unter der Voraussetzung ausreichende Bewerbungen von der NLL zu mind. 50 % bei der Zentrale mit positivem Votum vorgeschlagen.		Die Niederlassung ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen und anderen Niederlassungen bzw. in einem Immobilienunternehmen.				Bei Stellenbesetzungsverfahren werden von den geeigneten Bewerbern mind. 50 % Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit genügend weibliche Bewerbungsprofile entsprechen, vorliegen.			
Düsseldorf	Es werden mindestens 50 Frauen zum Auswahltest zugelassen; beratende Gespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit Niederlassungsleitung und Abteilungsleitungen; Transparenz und Dokumentation des Verfahrens.		Hospitationen von mind. zwei weiblichen Beschäftigten pro Jahr bzw. sechs weiblichen Beschäftigten während der Laufzeit FFP 2013 – 2016 in einer NL oder der Zentrale	Förderung von Frauen in Elternzeit. Information und Einladung zu Fortbildung während der Beurlaubung. Bereitstellung eines Laptops als vorübergehender Teleheimarbeitsplatz (als „Notarbeitsplatz“) bis 31.12.2016						
Duisburg	Die NLL versieht mind. 50 % der Frauen, die sich für das Fach- bzw. Führungskarriereprogramm bewerben, mit einem positiven Votum.		Die Niederlassung ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen und anderen Niederlassungen bzw. in einem Immobilienunternehmen.							
Köln	Es werden mindestens 50 % Frauen zur Potentialanalyse zugelassen		Hospitationen von mind. zwei weiblichen Beschäftigten pro Jahr bzw. sechs weiblichen Beschäftigten während der Laufzeit FFP 2013 – 2016 in einer Niederlassung oder der Zentrale	Schaffung Personalentwicklungsmaßnahme „Standortbestimmung“, Teilnahme mind. 50 % weibl. Beschäftigte						
Münster	Zum Fachkarriere- und Führungskarriereprogramm (Aufstieg g.D in den h.D) werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, mindestens 75 % Frauen zur Potentialanalyse zugelassen < 75 % Frauen rot > 75 % Frauen grün		Die Niederlassung ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale/NL bzw. in einem externen Unternehmen. 0 Frauen rot 1 Frau gelb 2 Frauen grün					Führungskräfte/Abteilungsleitungen führen mit der GSTB Beratungsgespräche zur Vorbereitung von Vorschlagslisten zu möglichen Höhergruppierungen/Beförderungen durch (Ansatz für die Planung der Personalkosten in der OP) Rücklauf < 30 % rot; Rücklauf < 70 % gelb; Rücklauf > 70 % grün		

6. Maßnahmen zu den Gleichstellungsplänen 2019 – 2024

Stand: 2018

NL/ Z	Maßnahme 1: Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei den Höhergruppierungen nach E 12 und E 13	Maßnahme 2: Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von Führungspositionen/ Abteilungsleitungen/ Fachbereichsleitungen/ Geschäfts-bereichsleitungen	Maßnahme 3: Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten bei der Besetzung von stellvertretenden Abteilungsleitungen/ Fachbereichsleitungen/ Geschäfts-bereichsleitungen	Maßnahme 4: Leistungsstarke Beamtinnen mit 4 & 5 Pkt. Beurteilen, um Bewerbung auf Karriereprogramm oder Führungsposition zu ermöglichen	Maßnahme 5: Aufstiegsprogramm vom mittleren in den gehobenen Dienst	Maßnahme 6: Fachkarriere- und Führungskarriere Programm	Maßnahme 7: Unterzeichnung Charta der Vielfalt
Controlling	■ mind. 50% = grüne ■ mind 30% = gelbe ■ weniger 30% = rote	■ wenn keine Vakanz = weiß ■ wenn neue weibliche (stellv.) AbtL = grün ■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot	■ wenn keine Vakanz = weiß ■ wenn neue weibl. (stellv.) AbtL = grün ■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot		■ mind. 50% = grüne ■ mind 30% = gelbe ■ weniger 30% = rote	■ mind. 50% = grüne ■ mind 30% = gelbe ■ weniger 30% = rote	■ wenn keine Vakanz = weiß ■ wenn neue weibliche (stellv.) AbtL = grün ■ wenn Vakanz und Besetzung mit Mann = rot
Zentrale	Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten nach Maßgabe des § 7 LGG bei der Übertragung von/ nach E12/ E13 bewerteten Arbeitsplätze – Beförderung A12/ A13.	Vakanzen werden mit mind. 50% weiblichen Beschäftigten besetzt.	Vakanzen werden mit mind. 50% weiblichen Beschäftigten besetzt.			Mind. 50% weibliche Beschäftigte werden zur Potenzialanalyse für Fach- und Führungskarriereprogrammen zugelassen.	Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in 2019.
Aachen	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.		Die Niederlassungsleitung berücksichtigt mind. 50% der weiblichen Bewerberinnen in der Portfoliokonferenz.	Die Niederlassungsleitung berücksichtigt mind. 50% der weiblichen Bewerberinnen in der Portfoliokonferenz und unterstützt alle BewerberInnen durch interne und externe Seminare bzw. Mentoring zur Vorbereitung der Potenzialanalyse.	
Bielefeld	Die Niederlassung berücksichtigt bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E12 und E13 weibliche Beschäftigte zu mind. 50% pro Laufzeit.					Die NLL versieht mind. 50% der Frauen, die sich für das Führungskarriereprogramm (alternativ auch Fachkarriere und Aufstiegsprogramme) bewerben mit einem positiven Votum, d.h. mind. 50% der Frauen werden zu einer Potenzialanalyseverfahren zugelassen.	
Düsseldorf		Die Besetzung im 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 ständige Vertretung = grün, >39% bis 50% = gelb, ≤ 39% = rot)				
Dortmund	Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und der damit verbundenen Höhergruppierung nach E12 und E13.			Leistungsstarke Beamtinnen mit 4 und 5 Punkten beurteilen, um eine Bewerbung auf ein Karriereprogramm oder eine Führungsposition zu ermöglichen.	Es werden mind. 50% Frauen von der Niederlassungsleitung vorgeschlagen, soweit geeignete Bewerbungen vorliegen und bereits in der Personalportfoliokonferenz ein positives Votum hierfür gegeben wurde.	Es werden mind. 50% Frauen von der Niederlassungsleitung vorgeschlagen, soweit geeignete Bewerbungen vorliegen und bereits in der Personalportfoliokonferenz ein positives Votum hierfür gegeben wurde.	
Duisburg	Die Niederlassung 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 mind. 50% pro Kalenderjahr.					Die NLL versieht mind. 50% der Frauen, die sich für das Führungskarriereprogramm bewerben, mit einem positiven Votum, d.h. mind. 50% der Frauen werden zu dem Potenzialanalyseverfahren eingeladen.	
Köln	Mind. 70% Höhergruppierung von Beschäftigten nach E12 und mind. 50% Höhergruppierungen nach E13. (Bei E12 mind. 70% = grün, mind. 50% = gelb, <50% = rot und insgesamt mind. 50% = grün, <50% = rot) Teilzeitkräften werden höherwertige Tätigkeiten übertragen. Sie erhalten mit einer Wochenstundenzahl von mind. 25 Std. die Projektleitung/ -verantwortung für Großprojekte. (mind. 1 übertragen = grün, keins übertragen = rot)	Mind. 50% Frauenanteil soll in Führungspositionen gehalten werden. (mind. 50% Führungspositionen = grün, mind. 40% = gelb, < 40% = rot)	Die Besetzung der Stellvertretung und Ständige Vertretungen soll zu je 50% mit Männern und Frauen besetzt sein. (mind. 50% ständige Vertretung = grün, mind. 40% = gelb, < 40% = rot)		Mind. 50% der Frauen werden zum Auswahl-test zugelassen.	Zur Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Dienst werden mind. 50% Frauen zum Potenzialanalyseverfahren des Fach-/Führungskarriereprogramms zugelassen.	
Münster	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 mind. 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 weiblicher Beschäftigter in den Positionen der stellv. AL-Stellen als Abwesenheitsvertretung unter Berücksichtigung des § 7 LGG mit Frauen erhöht wird. (>= 50% = grün oder < 50% = rot)			Unter Berücksichtigung des § 7 LGG werden mind. 50% der Bewerberinnen zum Potenzialanalyseverfahren zugelassen. Zudem werden 3 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: Hospitation	Maßnahme 9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Maßnahme 10: Diversity Management	Maßnahme 11: Beratungsgespräche/ sonst. bei Bewerbungsverfahren/ sonst. Maßnahmen	Maßnahme 12: Fortbildungen/ Seminare/ Vorträge/ Workshops	Maßnahme 13: Förderung von Frauen und Männern bei der Rückkehr aus der Elternzeit	Maßnahme 14: Teilzeitbeschäftigung – Auswirkung auf den Rentenanspruch	Maßnahme 15: Sexuelle Belästigung
Controlling	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zielzahl im Kalenderjahr Komplett erfüllt = grün ■ Zielzahl teilweise erfüllt = gelb ■ Zielzahl nicht erfüllt = rot 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Einführung erfolgt = grün ■ Einführung nicht erfolgt = rot 			<ul style="list-style-type: none"> ■ Einführung erfolgt = grün ■ Einführung nicht erfolgt = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stattgefunden = grün ■ Nicht stattgefunden = rot 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prozess, Flyer und Plakat erstellt = grün ■ Prozess, Flyer und Plakat nicht erstellt = rot
Zentrale			Diversity Management im BLB NRW einführen und etablieren (Diversity Tag, Seminare im Lichthof etc.)	Traineeprogramme mit mind. 50% weiblichen Beschäftigten besetzen.	Fortbildungen zum Thema „LGG*“ und „Diversity“ für Führungskräfte und Personaler. * Landesgleichstellungsgesetz			
Aachen	Die Niederlassung ermöglicht pro Kalenderjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale bzw. in einem externen Immobilienunternehmen.	Bereitstellung eines Laptops als vorübergehender Teleheim-arbeitsplatz („Notarbeitsplatz“). Bereitstellung eines Arbeitsplatzes der mit Kind genutzt werden kann („Eltern-Kind-Büro“). Gewährleistung eines ganzjährigen Kindertagesplatz zur Betreuung und Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern (Kooperation mit der RWTH).					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.	
Bielefeld	Die Niederlassung ermöglicht pro Laufzeitjahr mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen oder einer anderen Niederlassung oder in einem externen Immobilienunternehmen.					Prozesseinführung für die Rückkehr aus der Elternzeit.	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.	
Düsseldorf	Die Niederlassung ermöglicht pro Laufzeitjahr mind. vier Beschäftigten, davon mind. zwei weiblichen Beschäftigten die Teilnahme an einer Hospitation in der Zentrale, der eigenen Niederlassung oder in einem externen Immobilienunternehmen.				Pflicht-Seminar zum LGG für Führungskräfte und MitarbeiterInnen des SCP 1x im Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans. (stattgefunden = grün, nicht stattgefunden = rot)	Prozesseinführung für die Rückkehr aus der Elternzeit.	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.	
Dortmund	Die Niederlassung ermöglicht pro Kalenderjahr mind. 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 mind. 50% Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit geeignete Bewerbungen von Frauen vorliegen.		Erarbeitung eines Prozesses für den Wiedereinstieg bei längerer Abwesenheit durch Elternzeit oder Sonderurlaub.		
Duisburg	Hospitation von mind. 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)			Eine Veranstaltung für „Teilzeit und deren Konsequenzen“ als In-House Veranstaltung pro Laufzeit des Gleichstellungsplans durch eine externe Beraterin/einen externen Berater.	
Köln	Hospitation von mind. zwei weiblichen Beschäftigten pro Jahr bzw. zehn weibliche 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 mind. 1x = grün, Leitfaden nicht eingeführt und keine Schulung = rot)	Vortrag zum Thema Selbst-beauptung im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. zwei Workshops zum Thema gendergerechte Sprache. (2 x in Laufzeit erfolgt =grün, 1 x =gelb, kein mal =rot)		Aufklärung, welche Auswirkung eine länger andauernde Teilzeitbeschäftigung auf den Rentenanspruch haben kann – mit dem Anspruch die wöchentliche Arbeitszeit wieder zu erhöhen. NLL veranlasst einen Vortrag durch extern. (2 x in Laufzeit stattgefunden = grün, 1 x = gelb, kein mal = rot)	Erstellung Prozess „Sexuelle Belästigung-Hilfe und Handlungs-faden für Betroffene, Vorge-setzte und Kollegenschaft“ und Erstellung Flyer und Plakate zum Thema sexuelle Belästigung.
Münster				Die Niederlassungsleitung agiert in Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitungen so, dass mind. 50% der im Personalportfolio aufgenommene beschäftigten weiblich sind. (≥ 50% = grün, < 50% = rot). Die Niederlassungsleitung führen mit der GSTB jährlich Beratungsgespräche zur Vorbereitung von Vorschlagslisten zu möglichen Höhergruppierungen/Beförderungen durch. jährlich erfolgt = grün, 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 Abt. eingeschätzt. Die Gespräche werden 1 x 2021 und 1 x 2023 initiiert. (100% Teilnahme = grün, < 100% Teilnahme = rot)	Die Niederlassungsleitung initiiert 2019, 2021, 2023 für alle Beschäftigten in der Niederlassung je ein Vortrag zu Themen-gebieten wie: Teilzeitauswirkungen/ Wiedereinstieg nach Elternzeit/ Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. (≥ 3 Vorträge = grün, < 3 Vorträge = rot)	Prozesseinführung für den Wiedereinstieg bei längerer Abwesenheit.		

7. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten 2017

7.1. Maria Liggesmeier und Latifah El Hadouchi sind die neuen Ansprechpartnerinnen in der Zentrale



Interview mit Maria Liggesmeier

Als neue Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des BLB NRW und Ansprechpartnerin für niederlassungsübergreifende Gleichstellungsangelegenheiten tritt Frau Maria Liggesmeier in die großen Fußstapfen ihrer Vorgängerinnen, Frau Elisabeth Wallrath und Frau Daniela Perner. Frau Liggesmeier ist neben ihrer neuen Tätigkeit, Teamleiterin für Bau- und Gebäudemanagementleistungen im Service Center Zentraler Einkauf. Die neue Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte tritt Frau Liggesmeier mit großer Freude an, um an die hervorragende Gleichstellungsarbeit ihrer Vorgängerinnen anzuknüpfen. Als Stellvertreterin ist wie bislang Frau Latifa El Hadouchi aus der Inneren Revision an ihrer Seite tätig. Mehr zu den Zielen, Leitlinien und Aufgaben der neuen Gleichstellungsbeauftragten finden Sie in einem ausführlichen Interview:

Frau Liggesmeier, welche Ziele verfolgen Sie als Gleichstellungsbeauftragte und welche Schwerpunkte wollen Sie dabei setzen?

Neben dem Ziel, das Landesgleichstellungsgesetz mit Leben zu füllen, setze ich mich für Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ein. Diesbezüglich plane ich die Erstellung umfassender Informationsmaterialien und die Beratung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Themen wie individuelle Arbeitszeitmodelle, Mutterschutz/Vaterschutz, Elternzeit und Pflege, sowie Unterstützung bei Lebens-/Karriereplanung.

Können Sie erklären welchen Leitlinien Sie in der Beratung folgen?

Ich vertrete die Überzeugung, dass nur zufriedene Frauen und Männer, Mütter und Väter motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein können, die einen Mehrwert für das Unternehmen schaffen. Es gilt zu fördern und zu fordern.

Eine gesunde Entwicklung des Unternehmens kann nur durch stetigen Informationsaustausch unter Einbeziehung aller Beschäftigten erzielt werden.

Es gilt, Möglichkeiten der Entwicklung aufzuzeigen, und zwar unter Berücksichtigung jeder möglichen familiären Situation und unter der Prämisse der Chancengleichheit. Potenziale sollen erkannt und gezielt gefördert werden, wobei es wiederum die Aufgabe dieser Potenziale ist, die gebotenen Chancen aktiv wahrzunehmen.

Seit Mitte März haben Sie zusätzlich die niederlassungsübergreifende und koordinierende Funktion in Gleichstellungsangelegenheiten übertragen bekommen. Wie wollen Sie dieser Aufgabe gerecht werden?

In meiner niederlassungsübergreifenden, koordinierenden Rolle setze ich auf offene und vertrauensvolle Kommunikation und werde mit der Unterstützung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und meiner Stellvertreterin in der Zentrale, Frau El Hadouchi, den Veränderungsprozess des BLB NRW aktiv begleiten und die Zusammenarbeit mit internen und externen Frauennetzwerken fortsetzen.

Wie sind Sie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichbar?

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle Führungskräfte des BLB NRW

habe ich ein offenes Ohr. Nutzen Sie die zahlreichen Gelegenheiten für den Dialog, die aktive Beratung und die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen, sozialen, organisatorischen und strategischen Themen!

Ich freue mich auf viele offene Gespräche und werbe bei Allen dafür – Gleichstellung ist keine Einbahnstraße! Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass aus Visionen Wirklichkeit wird.

Vielen Dank für das Gespräch!



Staffelübergabe der Gleichstellung

v.l. Latifa El Hadouchi, Maria Liggesmeier, Elisabeth Wallrath, Daniela Perner

7.2. Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2017



Teamfoto der Gleichstellungsbeauftragten der Niederlassungen und der Zentrale auf der Jahrestagung 2017 in der haus-eigenen Fortbildungseinrichtung Lichthof.

Die Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten 2017 fand vom 29.03. bis zum 31.03. im Lichthof statt. Zum Auftakt wurde auf die erfolgreichen Aktionen in 2016 und 2017 wie die Rentensprechtag der DRV, Infoveranstaltungen zu Hospitationsprogrammen, Selbstbehauptung und Pflege, Veranstaltungen zum internationalen Weltfrauentag sowie Girls' Day-Aktionen in allen Niederlassungen und in der Zentrale, zurückgeblickt. Daran anschließend wurden die strategische Planung von Gleichstellungsaktionen für 2017 und 2018 begonnen. Die Beteiligung an den laufenden Projekten „gb-check“ und „Zeitreich“ wird fortgesetzt und weitere Veranstaltungen zu Themen wie Diversity und „Work-Life Balance“ sollen konzipiert werden. Weiterhin wurden ein neuer Beschluss der Geschäftsführung, der die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im BLB NRW regelt, sowie ein neuer Gleichstellungs-Flyer entworfen.

Am letzten Tag der Jahrestagung durften wir unsere Geschäftsführung begrüßen und mit ihr über die aktuellen Themen im BLB NRW und über die Rolle der Gleichstellung diskutieren. Durch unsere Beteiligung und Mitwirkung bei strategischen, organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen können wir den Veränderungsprozess des BLB NRW aktiv begleiten und einen Mehrwert für die Geschäftsführung, die Führungskräfte und alle Beschäftigten schaffen.

7.3. BLB NRW ist GB-CHECK zertifiziert

Am 3. Mai 2017 fand im Quadriga Forum in Berlin die Abschlussveranstaltung des Projektes „Gleichbehandlungs-Check“ („gb-check“) unter dem Motto „Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben“ statt.



Von Seiten des BLB NRW nahmen Elisabeth Wallrath (Geschäftsbereichsleiterin Bundesbau BLB NRW) und Maria Liggesmeier (Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des BLB NRW) an dem anspruchsvollen Rahmenprogramm mit Beiträgen von Christine Lüders (Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Christine Morgenstern (Leiterin Gleichstellung beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und Dr. Andrea Jochmann-Döll (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin) teil. In der interessanten und informativen Podiumsdiskussion wurde der BLB NRW durch die Beiträge von Elisabeth Wallrath vertreten. Für die erfolgreiche Durchführung des Projektes „gb-check“ wurde unser Betrieb von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit dem Zertifikat „Gleichbehandlungs-Check“ geehrt. Diese Auszeichnung stellt die Krönung der Projektarbeit und der sich über ein Jahr erstreckenden Zusammenarbeit dar, in welcher reger Austausch mit den zehn weiteren Pilotunternehmen aus der Privatwirtschaft und aus dem öffentlichen Dienst gepflegt wurde. Diese erneute, erfreuliche Bestätigung, dass der BLB NRW ein familienfreundliches und gleichstellungsorientiertes Unternehmen ist, in dem die Personalauswahl diskriminierungsfrei erfolgt, festigt unseren guten Ruf und regt dazu an, sich durch die Umsetzung weiterer Maßnahmen nochmals zu steigern.

V.l.: Elisabeth Wallrath und Maria Liggesmeier bei der Preisverleihung des Projekts Gleichbehandlungs-Check in Berlin.

Ein erster bereits begonnener Schritt dazu ist die umfassende Information der Mitarbeiter*innen zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und Pflege. Weiterhin wird es darum gehen, zum Thema „sexuelle Belästigung“ zu sensibilisieren, und zum Beispiel eine Beschwerdestelle nach AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetz) einzurichten. Eine weitere Maßnahme umfasst eine Lebens- und Karriereplanung für alle Beschäftigte, um die Bindung und Motivation unserer Mitarbeiter*innen an unser Haus zu festigen. Damit wird nicht zuletzt auch das Profil unseres Unternehmens gestärkt.

7.4. Girls'Day 2017 im BLB NRW

Technik ist schon lange nicht mehr nur Männersache!



Der Girls'Day beim BLB NRW bietet Schülerinnen zwischen 10 und 16 Jahren die Chance, die Scheu vor Technik dadurch zu verlieren, dass sie diese konkret erleben und selbst „ausprobieren“ können. Für den BLB ergeben sich immense Chancen, sowohl für das grundlegende Image, als auch konkret für die Rekrutierung von neuem Personal. Der Girls'Day ermöglicht es, Potenziale zu entdecken und Vielfalt ins Unternehmen zu bringen. Schließlich sind die Jugendlichen von heute die Mitarbeiter*innen von morgen und können somit ein wesentlicher Bestandteil unseres zukünftigen Erfolges sein!

Wir gestalten schon heute unsere Zukunft und bieten praxisintegrierte Studiengänge in den Bereichen Technik, Wirtschaft und IT an. Informationen dazu finden Sie unter dem Link: www.blb.nrw.de/BLB_Hauptauftritt/Karriere/Informationen_Studium/index.php

Auch in diesem Jahr haben uns fast 100 Mädchen in den Niederlassungen und in der Zentrale des BLB NRW besucht, um Einblicke in die technische Berufswelt des BLB NRW zu erhalten.

Niederlassung Aachen – Projektbüro Nörvenich: Ein Tag auf dem Flugplatz!

Der Girls'Day 2017 der NL Aachen fand dieses Jahr im Projektbüro in Nörvenich unter dem Motto „Ein Tag auf dem Flugplatz!“ statt. Nach der Vorstellungsrunde im Projektbüro ging es direkt Richtung Flugplatz Nörvenich mit Besichtigung des Stabsgebäudes (Sitz der Geschwader Führung) sowie der alten und neuen Instandsetzungshalle für Eurofighter. Die Mädels hatten das Glück das Cockpit eines Eurofighter in Wartung näher zu betrachten, inklusive Erläuterungen eines Flugzeugmechanikers. Diese Möglichkeit hat man vielleicht nur einmal im Leben. Danach ging es hoch hinaus durch die Technikzentrale auf das Dach der Instandsetzungshalle mit Blick auf die Start- und Landebahn.



Nach einem ausgiebigen Mittagessen in der Truppenküche und anschließender Rückfahrt in das Projektbüro gab es eine kurze Auflockerung mit dem „Sonnengruß“. Es folgte das Zeichnen eines Wunschgrundrisses mit anschließender Vorstellung.

Fazit: Ein spannender, schöner und abwechslungsreicher Tag!

7.4. Girls'Day 2017 im BLB NRW

Niederlassung Bielefeld: Was macht die Technik im Gebäude?

Insgesamt 10 Mädchen lernten in der Niederlassung Bielefeld verschiedene technische Berufe näher kennen. In einem Gebäude der Uni Bielefeld konnten die Teilnehmerinnen die riesige unterirdische Technikanlage bestaunen.

Die elf eingebundenen Mitarbeiter*innen haben ein sehr positives Feedback erhalten.



Niederlassung Dortmund: Die Ingenieurin mit Fachrichtung Elektrotechnik

Unsere Dortmunderinnen standen unter Strom und brachten den Girls'Day zum Leuchten. Beleuchtungskonzepte wurden erarbeitet, Theorie und Praxis der Elektro- und Beleuchtungstechnik wurden mit den Herausforderungen der Erstellung eines Beleuchtungskonzeptes für einen konkreten Raum zusammengeführt. Die zehn Teilnehmerinnen gingen „heller“ nach Hause und haben vielleicht einen konkreten Berufswunsch mitgenommen.



7.4. Girls'Day 2017 im BLB NRW

Niederlassung Duisburg: Du-Architektin.

Die „CADzen“ aus Duisburg hatten die Möglichkeit etwas über die verschiedenen Berufe im BLB und die Anwendung von CAD-Programmen zu erfahren. Praktische Einblicke konnten die acht Teilnehmerinnen im Polizeipräsidium Duisburg gewinnen, wo die Technikanlagen und das Gewahrsam besichtigt werden konnten. Alle acht Teilnehmerinnen, die zwischen 14 und 16 Jahren alt sind, haben das Präsidium reicher an Erfahrungen wieder verlassen.



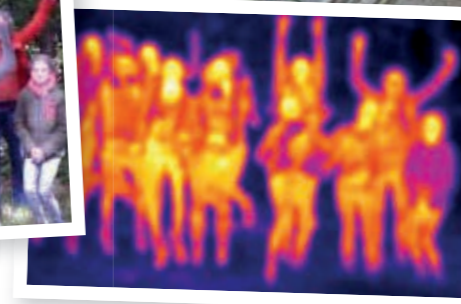
Der Spaß ist auch nicht zu kurz gekommen, wie das Foto zu der „Filmvorführung“ zeigt.

7.4. Girls'Day 2017 im BLB NRW

Niederlassung Düsseldorf – ALLES VERNETZT? Organismus Haus!

Unter dem Thema „Alles vernetzt? Organismus Haus“ haben neun Mädchen in die Berufe der Versorgungstechnik und Elektroplanung hineinschnuppern können. Mit einer spannenden Schnitzeljagd haben sie Aufgaben rund um die Themen Wasser, Heizung, Klima, Aufzug, Elektro und Brandschutz in der Niederlassung gelöst. Es ging durch alle Etagen bis in die Tiefgarage und in die Technikräume. Es wurden Sprinkleranlagen, Warnbeschilderungen, Piktogramme, RWA-Auslöser, Kennzeichen angeschaut; Vor- und Rücklauftemperaturen von Heizkreis-läufen heraus gefunden, Wasseranschlüsse und Notleuchten gezählt, in das innere von Lüftungsanlagen geschaut. Die richtigen Antworten ergaben zusammen das Lösungswort.

Nachmittags wurde in den drei Expertengruppen: Heizung, Elektro, Wasser das Gelernte in die Planung umgesetzt. Zwischendurch hat jede Gruppe unter Anleitung mit der Wärmebildkamera experimentiert. Am Ende des Tages äußerten die Mädchen ihre Verwunderung über so viel versteckte und geplante Technik, die im Alltag nicht wahrgenommen wird und doch ständig unseren selbstverständlich gewordenen Komfort ausmacht. So ein Gebäude funktioniert eben wie ein vernetzter Organismus!



7.4. Girls'Day 2017 im BLB NRW

Niederlassung Köln: Wie geht Planen und Bauen und dabei Energie einsparen?

Dieses Mal dreht sich der Kölner Girls'Day ganz um das Thema „Energie + Umwelt“. Was ist eigentlich Energie? Wofür benötigen wir Menschen und unsere Gebäude Energie? Was bedeutet das für unsere Umwelt? Mit diesen Fragen, insbesondere zur Energieeinsparung und „umweltfreundlichen“ Energieversorgung befassen sich unsere Kolleginnen aus dem Bereich „Energieberatung“ im Gebäudemanagement.

Die Ingenieurinnen Julia Blume und Kerstin Herrmann hatten hierzu den Mädchen im Alter zwischen 12 und 15 Jahren eine anschauliche Einführung in das Thema gegeben, bevor wir gemeinsam zur Besichtigung des Fernwärmestrahls der RheinEnergie nahe der Hohenzollernbrücke starteten. Zur Führung durch den Tunnel hatten unsere beiden bereits Girls'Day erfahrenen Auszubildenden Corinna-Lee Schmitz und Jil Bahn ein tolles Rätsel ausgearbeitet, das die 16 Schülerinnen dank der tollen Führung des Rheinenergie-Mitarbeiters lösen konnten.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen in der Mensa der Musikhochschule ging es zurück in unseren Betrieb, wo die Energieberaterinnen, unterstützt durch den Kollegen Tobias Kiefer, verschiedenen Versuchs- und Messstationen aufgebaut hatten zum Thema Stromverbrauch. In alltagstauglichen Rechenaufgaben bearbeiteten die Mädchen die mögliche Energieeinsparung durch Ausstellen eines Gerätes anstelle des Standby-Modus bzw. durch bedarfsgerechtes Erhitzen nur einer Tasse Wasser im Wasserkocher anstelle eines ganzen Liters. Spätestens beim Umrechnen der Energieersparnis nicht nur in gesparte Euros, sondern in zusätzlich nötige Bäume zur CO₂-Bindung.



Akteur*innen
der NL Köln.

7.4. Girls'Day 2017 im BLB NRW



Niederlassung Münster: Baustelle zum Mitmachen

15 Jugendliche testen den BLB NRW

Beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW Münster haben sich 13 Mädchen und zwei Jungs über Berufe im Immobilien- und Baubereich informiert. Zum Programm gehörte die Besichtigung der Baustelle der neuen Institutsgebäude Organischen Chemie und Biochemie für die Universität. Außerdem konnten die Jugendlichen unter Anleitung typische Aufgaben von Ingenieuren/innen und Architekten/innen selbst ausprobieren, z.B. das Nivellieren, Schall- und Lichtmessen.

7.4. Girls' Day 2017 im BLB NRW

Zentrale: Ein spannender Tag auf der Baustelle!

Der „Mädchen-Zukunftstag“ in der Zentrale des BLB NRW war bereits am frühen Morgen von fröhlichem Lachen und aufgeregten Gesprächen geprägt. Nach der Begrüßungsrunde der 20 Teilnehmerinnen durch Frau Wallrath, Herrn Bulk und die Gleichstellungsbeauftragten, Maria Liggesmeier und Latifa El Hadouchi, folgte eine kurze Einführung in die Aufgaben des BLB NRW. Im Anschluss wurde die Großbaustelle FH Düsseldorf auf dem Campus Derendorf besichtigt. Dort hatten die Mädchen die Gelegenheit einiges über das Thema Statik und über die Berufe Bauingenieurin, Architektin, Maurer und Poliers zu erfahren. Neben der Vermittlung der „grauen“ Theorie haben die Schülerinnen die einzigartige Gelegenheit bekommen selbst tatkräftig anzupacken. Hämmern, bohren und betonieren, ein Stück Mauer selber hochziehen – Erfahrungen fürs Leben.

Wer arbeitet muss sich auch stärken – zum Glück gibt es ja die Kantine. Schließlich haben die Mädels an ihrer „Schule der Zukunft“ gearbeitet und kreative Ideen entwickelt. Outdoor-Klassenräume, Zoo, Ponyhof, Pool und Shoppingcenter waren nur einige der Ideen zur Gestaltung der Zukunft.

Der ereignisreiche Tag hat uns allen viel Spaß gemacht und die Stimmung war einfach toll. Die Mädchen waren sehr interessiert und voller Einsatz und Tatendrang.

Vielen lieben Dank und ein großes Lob an alle Organisatoren und Beteiligte am Girls' Day, die ihre Eindrücke und ihre schönen Fotos mit uns allen geteilt haben!



7.5. Weltfrauentag im BLB NRW (2017)

„Frauen von heute warten nicht auf das Wunderbare. Sie inszenieren Ihre Wunder selbst.“ – Katherine Hepburn

Liebe Kolleginnen,

der 08. März ist ein wichtiges Datum für alle Frauen auf der ganzen Welt. Es ist unser Tag, „der Internationale Frauentag“! Die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern ist kein abgeschlossener Prozess und wir Frauen müssen uns weiterhin für unsere Rechte einsetzen bis diese selbstverständlich werden.

Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Jobsharing, gleicher Lohn bei gleicher Leistung, gleiche Aufstiegschancen, Weiterbildung, Unterstützung bei Antidiskriminierungsmaßnahmen sowie Selbstbehauptung sind nur ein paar Punkte, die wir als Gleichstellungsbeauftragte des BLB NRW angehen, verfolgen und konkretisieren wollen.

Für Sie, liebe Kolleginnen, liegen am Empfang der Zentrale des BLB die Programmhefte der Landeshauptstadt Düsseldorf zum Internationalen Frauentag zur Abholung bereit. Darin werden Sie ein interessantes und abwechslungsreiches Angebot an Veranstaltungen finden, die über den Monat März verteilt sind. Durch die Teilnahme an den Veranstaltungen bietet sich Euch die Möglichkeit der Diskussion und des Austausches. Nur durch Aktivität können wir ein Zeichen für die weiterhin vorhandene Notwendigkeit der Gleichstellung von Frauen und Männer setzen - sowohl in Deutschland als auch im Rest der Welt.

Wir wünschen Euch einen wunderschönen Weltfrauentag!

Eure Gleichstellungsbeauftragten in der Zentrale,
Maria Liggesmeier und Latifa El Hadouchi (Stellvertreterin)



7.6. Väterkonferenz

Väterkonferenz 2017 – Unser Motto diesmal: „ACH DU LIEBE ZEIT!“

Unser Motto diesmal: „ACH DU LIEBE ZEIT!“

Auch die vierte Väterkonferenz des BLB NRW fand wieder am letzten Tag der Sommerferien im Gelsenkirchener Lichthof statt. Diesmal waren es rund 140 BLB-Väter und Gäste, die mit ihren Kindern anreisten. Sie erlebten einen spannenden und ergebnisreichen Tag – rund um ein komplexes Thema.



Kinder brauchen Zeit! Berufstätige Väter (und Mütter) ebenfalls. Gut vorbereitet war ein anspruchsvolles Konzept – eine eintägige Entdeckungs- und Erlebnisreise rund um das Thema Zeit: Arbeitszeit, Familienzeit, Lebenszeit. Die dreifache Herausforderung: Erstens: Wir wollten den Umgang mit der eigenen Zeit nicht nur diskutieren, sondern erlebbar machen. Zweitens: Wir wollten die Kinder – aktiv und zusammen mit den Erwachsenen – wirklich in die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema einbinden. Drittens: Zudem sollte noch genügend Gelegenheit sein, um die Erwartungen der Kollegen an ein BLB-Väternetzwerk bzw. die Ausrichtung des (noch) ungewöhnlichen Formats einer Väterkonferenz zu erkunden.

Links im Bild: Impulsvortrag zum Thema von „Zeitforscher“ Dr. Simon Sirch

Rechts im Bild: Thomas Wuttke, Koordinator der Väterkonferenz, sowie die Koordinatorinnen der (von links) Konferenz Frauennetzwerk 2017 Heike Baur und Maren Behler, Elisabeth Wallrath, die die Väterkonferenz 2014 ins Leben gerufen hat und Maria Liggesmeier, Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale



7.7. Konferenz Frauennetzwerk 2017

Ob online oder offline: Netzwerken ist und bleibt zeitgemäß, kann Freude machen und bringt uns gemeinsam voran: persönlich, als Frauen im BLB NRW und als Unternehmen. Lust darauf machen, wollte die diesjährige Konferenz Frauennetzwerk am 8. November 2017 im Lichthof. Die positive Resonanz der 180 Teilnehmerinnen zeigte, dies ist gelungen!



Impression vom Netzwerk-Talk.



Juliane Ritter, Gleichstellungsbeauftragte der NL Köln, macht sich als Impulsgeberin stark.



Die Teilnehmerinnen bleiben in Bewegung.



Maren Behler (von links) und Heike Baur setzen als Koordinatorinnen der Veranstaltung charmant Akzente.

7.8. TEQ-Prädikatsverleihung

TEQ-Prädikat: Im Lichthof wurden Chancengleichheit und Vielfalt ausgezeichnet

Unser Tagungshotel in Gelsenkirchen war im Oktober Austragungsort für die Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats für Chancengleichheit und Vielfalt in der Arbeitswelt. Als langjähriger Träger dieses Prädikats hatte der BLB NRW dieses Jahr die Ehre, die Veranstaltung auszurichten. Insgesamt sechs Unternehmen und Organisationen aus ganz Deutschland wurden ausgezeichnet, darunter die Stadt Dortmund, RWE, die freie Universität Berlin und die Landeshauptstadt München. Der BLB NRW hat das Prädikat bereits letztes Jahr zum dritten Mal in Folge verliehen bekommen (gültig bis 2019). Neben Grußworten von Frau Willems und der TOTAL E-QUALITY Vorsitzenden gab es auch eine Videobotschaft und NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann und einen spannenden Impulsvortrag zum diesjährigen Themenschwerpunkt „Chancengleichheit in der Arbeitswelt 4.0: Voneinander lernen“.



In diesem Jahr hatte der BLB NRW die Möglichkeit, die Vergabe des Prädikats in der hauseigenen Fortbildungseinrichtung Lichthof auszurichten.

7.9. Platzwechsel 2017

Hospitationsprogramm – Platzwechsel in der Zentrale

Am Hospitationsprogramm „Platzwechsel in der Zentrale“ haben vom 26. bis zum 28. Juni 2017 21 und im Zeitraum vom 16. bis zum 18. Oktober 2017 23 Kolleginnen und Kollegen aus den Niederlassungen teilgenommen. In diesem Rahmen haben 30 Frauen und 14 Männer Einblicke in die Arbeit der Zentrale erhalten.

Die Teilnehmenden konnten an Impulsvorträgen der Geschäftsführung und der einzelnen Bereiche teilnehmen. Im Nachgang bestand die Möglichkeit je nach Interesse und Bedarf auf die Geschäftsbereiche zuzugehen und individuell eine Hospitation zu vereinbaren. Der Platzwechsel bietet die Möglichkeit, seinen Arbeitsplatz von bis zu drei Wochen mit einem/r BLB NRW Kollegen/in zu tauschen. Dies kann entweder versetzt oder gleichzeitig erfolgen. Nach wie vor ist auch ein einseitiger Platzwechsel, die bisherige Hospitation, möglich.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Hospitationsprogramms

7.10. Fach- und Führungskarriereprogramm 2017

Geschäftsführerin Gabriele Willems, Norbert Bulk, Geschäftsbereichsleiter Zentrale Dienste und Daniela Perner, Fachbereichsleiterin Personalentwicklung begrüßten am 3. April 2017 in der Zentrale des BLB NRW elf Kolleginnen und sechs Kollegen zum Auftakttreffen im Rahmen des Fach- und Führungskarriereprogramms. Beide Karriereprogramme umfassen einen Zeitraum von 18 Monaten.

Alle Teilnehmenden werden nun bis zum Herbst 2018 ein individuelles Entwicklungsprogramm u.a. mit Führungs- und Fachvorträgen, Hospitationen und Quartalsgesprächen durchlaufen.

An dem Führungskarriereprogramm nehmen folgende Kolleginnen und Kollegen teil:
Merle Tietz NL Dortmund, Lore David-Spickermann NL Duisburg, Kathrin Dumpe NL Duisburg, Janina Wiesner NL Münster, Frank Kloppenburg NL Münster, Michaela Lerche-Lohaus Zentrale, Karin Molzahn Zentrale, Silke Friemauth Zentrale, Tobias Gerwin Zentrale

Das Fachkarriereprogramm durchlaufen nachstehende Kolleginnen und Kollegen:
Kerstin Hermann NL Köln, Daniel Richter NL Bielefeld, Claudia Bultmann NL Dortmund, Gero Malms NL Dortmund, Christiane Riecke NL Düsseldorf, Anette Koenig Zentrale, Manuel Konrad Zentrale, Horst Ramm Zentrale



8.2. Girls' Day 2018 im BLB NRW

**Niederlassung
Duisburg**
Erste Einblicke in
das Thema Statistik



Niederlassung Düsseldorf
Alles vernetzt? Organismus Haus!



Niederlassung Köln
Was bedeutet Denkmalschutz?



Niederlassung Münster
Besuch im neuen Philosophikum

8.3. Netzwerktagung 2018

Talente entfalten. Wandel gestalten.

Unter diesem Motto fand am 7. November die Netzwerktagung für die Beschäftigten des BLB NRW im Lichthof statt. Im Fokus stand der Wandel – in der Welt und derzeit hier bei uns im BLB NRW. Ein wichtiges Augenmerk lag darauf, unsere individuellen Talente zu identifizieren, um diese Zeiten des Wandels zu meistern und aktiv zu gestalten. Alle teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen erhielten morgens einen so genannten Talente-Spiegel, der als Reflexionshilfe dienen sollte. Denn einer aktuellen Umfrage können 80 Prozent der befragten Personen ihre eigenen Stärken nicht benennen. Die Fragen „was kann ich gut?“, „wo setze ich meine Talente heute schon ein?“ und „was brauche ich, um Veränderungen zu meistern?“ sollen die Teilnehmenden zum Nachdenken anregen. Noch vor der offiziellen Begrüßung hat sich das Improvisationstheater mit einer großen Portion Humor und Selbstironie dem Thema gewidmet und für eine gute und kreative Stimmung gesorgt. Ein kurzweiliger Pecha Kucha-Vortrag, gehalten von Silke Friemuth aus der Zentrale, hat Gedankenanstöße zu den persönlichen und beruflichen Anforderungen in einer sich schneller wandelnden Welt gegeben.



TeilnehmerInnen der ersten Netzwerktagung für alle Beschäftigten des BLB NRW verfolgen gebannt dem gelungenen Beitrag des Improvisationstheaters.



Das Koordinatoren-Team der Netzwerktagung auf der Bühne (v.l. Maren Behler, Heike Baur und Thomas Wuttke).

8.4. Diversity Parcours 2018 / 2019

**Diversity Parcour in der Zentrale – duale Studenten laufen zu Höchstform auf**

Das eigens für die Diversity Challenge 2019 gegründete Diversity Team der Zentrale hat am 12.3.2019 im Eingangsbereich, der Besprechungszone und im Aufzug(!) die Kontrolle übernommen.

Die Organisatorinnen und Organisatoren des Diversity Parcours posieren vor einem Foto-Spiegel.



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 werden sie von Mentorinnen und Mentoren aus Unternehmen unterstützt.

Diversity Maßnahmen

- Flexible Arbeitsmodelle
- Netzwerktagung für Männer und Frauen
- Girls Day
- Aktionen am Weltfrauentag
- Angebot einer Sommerferienbetreuung für die eigenen Kinder
- Altersgerechte Arbeitsplätze (z.B. höhenverstellbarer Schreibtisch)
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen (z.B. Übernahme Kosten Firmenlauf, Bewegte Mittagspause, Massageangebote, regelmäßiges Angebot zur Augenuntersuchung)
- Jung und Alt in Teams zusammenbringen (z.B. im Rahmen vom Mentorenprogramm der praxisintegrierten Studierenden)
- Fortbildungen für Beschäftigte über 50+ (noch in Prüfung, ob wir diese aktuell noch anbieten)
- Persil-Service
- Familienservice benefit@work zur Unterstützung in den folgenden Bereichen:
 - Kinderbetreuung und Erziehung
 - Pflege von Angehörigen
 - Haushalt und Garten
 - Persönliche und arbeitsplatzbezogene Krisen

8.5. Sommerferienbetreuung

Sommerferienbetreuung**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

auch im Jahr 2018 bietet die Gleichstellung viele Aktivitäten an, bewegt spannende Themen und setzt viele Neuerungen für den BLB NRW um, die allen Beschäftigten direkten und indirekten Nutzen bringen.

Vereinbarkeit: Spannendes Sommerferienprogramm des Ministeriums – auch für Ihre Kinder!? Ein wichtiges Anliegen der Gleichstellungsarbeit im BLB NRW ist und bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine konkret erarbeitete und umgesetzte Maßnahme für die Beschäftigten – zunächst am Standort Düsseldorf – ist die Möglichkeit, das Sommerferienprogramm des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie NRW zu nutzen. Die Betreuung Ihrer Kinder zwischen 3 und 12 Jahren erfolgt im Zeitraum vom 16.07. bis zum 24.08.2018 und kann wochenweise gegen geringe Beträge gebucht werden. Zum Programm gehören Bastel-, Spiel- und Innen- bzw. Außenaktivitäten, unterschiedlichste Workshops sowie Ausflüge in Freizeitparks, zu Kinderbauernhöfen, zum Flughafen, zur Wasserschutzpolizei u.v.m.

Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

9. Netzwerkarbeit

9.1. Netzwerkarbeit 2017



Business Lunch für Frauen am 06. Juli 2017
mit Elisabeth Wilfart (Gleichstellungsbeauftragte der
Landeshauptstadt Düsseldorf)



Perspektivwechsel 3D
am 14. September 2017
Demographischer
Wandel, Digitalisierung
& Diversity



W.I.N Juli 2017

9.1. Netzwerkarbeit 2017

Rückblick Weltfrauentag 2017

600 Frauen und Männer folgten der Einladung des Landtags NRW und der Landeshauptstadt Düsseldorf anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2017. Die Veranstaltung unter dem Motto »Damenwahl« thematisierte frauenpolitische Fragestellungen im Rahmen einer Podiumsdiskussion. Die Veranstaltung bot der Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW die Möglichkeit viele interessante Gespräche, allen voran mit Vertreterinnen aus der Politik und der Bürgermeisterin Klaudia Zepuntke, zu führen. Durch das abwechslungsreiche Programm mit Poetry Slam (Ella Anshein und Aylin Çelik) und musikalische Darbietungen (Trio „Abends mit Beleuchtung“) führte Cornelia Benninghoven.



V.l.: Maria Liggesmeier,
Gleichstellungsbeauftragte
der Zentrale des BLB NRW,
mit Bürgermeisterin
Klaudia Zepuntke.

women&work 2017 – Highlights auf dem Europas größtem Kongress für Frauen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Niederlassungen Köln und Düsseldorf und der Zentrale haben die Möglichkeit mit Frauen aus der freien Wirtschaft und öffentlichem Dienst sich auszutauschen, Netzwerke aufzubauen und an inspirierenden Vorträgen teilzunehmen.

Mehr als 50 Vorträge, beim Company-SLAM in 60 Sekunden mehr über den Wunsch-Arbeitgeber erfahren, beim Women MINT-Slam von erfahrenen Frauen lernen, sich beim Speed-Mentoring als Mentee versuchen und mit erfahrenen Führungsfrauen austauschen, hochkarätige Speaker zum Thema „Veränderung & Transformation“ live erleben oder Christian Linder Backstage besuchen – das alles hat die women&work 2017 geboten.

Mehr als 100 Top-Arbeitgeber präsentierten sich am 17. Juni von 9:30 bis 17:30 Uhr auf der women&work, Europas größtem Kongress für Frauen.

Weitere Infos zur Messe unter:
www.womenandwork.de

Die Gleichstellungsbeauftragten aus der NL Köln und der Zentrale des BLB NRW beim Kongress



**EY Leadership Insights
im März 2018**



**MHKBG Festveranstaltung
im März 2018**



Projekt ANTalive Niederlassung Aachen

Rückblick Weltfrauentag 2018

Der Einladung der Bürgermeisterin Klaudia Zepuntke und der Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Düsseldorf zu der Veranstaltung „Streitbare Frauen – 100 Jahre Frauenwahlrecht“ zum Weltfrauentag im Savoy Theater ist die Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des BLB gefolgt. Die Veranstaltung zum Jubiläum „100 Jahre Frauenwahlrecht“ hat an diesem besonderen Tag erneut frauenpolitischen Themen aufgegriffen und vor allem auf die weiterhin bestehende Benachteiligung von Frauen aufmerksam gemacht.

Das gewählte Format von interessanten Vorträgen, „60 Sekunden“ Impulsen und der Raum zum Netzwerken, machten die Veranstaltung zum Erfolg.



Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW zu Besuch auf der WoMenPower in Hannover

Seit dem Jahr 2004 gibt es den Karrierekongress WoMenPower in Hannover. Jedes Jahr begeistert die Messe rund 1.400 Besucherinnen mit spannenden Vorträgen rund um das Thema Frauen in der Berufswelt. Sei es die Studentin, die in ihr berufliches Leben startet, die Mutter, die versucht Beruf und Familie zu vereinen oder die berufserfahrene Führungskraft. Für jede ist etwas dabei.

In den Jahren 2017 und 2018 waren die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW auf der WomenPower zu Gast und informierten sich in den vielfältigen Workshops zu aktuellen Themen aus der Arbeits- und Karrierewelt.

Im Mittelpunkt der WoMenPower 2017 standen die Themen Arbeitswelten 4.0. mit dem Motto: „Arbeitswelt 4.0 – Grenzenlos kommunizieren.“ Die Veränderung unserer Arbeitswelt aufgrund der Digitalisierung vieler Lebensbereiche wirft Fragen nach dem „wie“ auf und stellt Herausforderungen an jedes Unternehmen und dessen Beschäftigte. Welche Chancen die Arbeitswelt 4.0. hinsichtlich der Unternehmenskultur, agiler Arbeit und Diversität bietet, wurde beispielsweise in der Podiumsdiskussion „Frauenkarrieren im Zeitalter der Digitalisierung“ diskutiert. Die zentrale Frage hierbei befasste sich mit den Chancen, die sich für Frauen und ihre Karrieren durch die Digitalisierung ergeben, indem sie in der Zukunft verstärkt kollaborativ und vernetzt arbeiten. Das ermöglicht auch für den BLB NRW und seine Arbeitnehmerinnen ganz neue Möglichkeiten den Arbeitsalltag zu gestalten und den Job mit dem Privatleben zu vereinbaren. Neben dem Themenschwerpunkt „Neue Arbeitswelten“ wurden für die Messebesucherinnen der WoMenPower 2017 auch Themen wie die Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen und Fähigkeiten angeboten, die im beruflichen Alltag nützlich und zudem leicht zu integrieren sind. Management-Trainerin und Autorin Sabine Asgodom gab den Teilnehmerinnen zum Beispiel Tipps für Bewerbungsgespräche und Gehaltsverhandlungen. Zudem weihte Frau Asgodom die Teilnehmerinnen in die Geheimnisse des Selbstmarketings ein.

„New Work – Careers in a changing world“ war das Motto der WoMenPower in 2018 und knüpfte damit an das Vorjahr an. Übersetzt heißt dies „Neue Arbeit – Karrieren in einer sich verändernden Welt“ und widmete sich der Veränderung der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Globalisierung.

Wie werden wir zukünftig unseren Arbeitsplatz gestalten? Welches Wissen und welche Kompetenzen sind wichtige Qualifikation für den Karriereerfolg? Und wenn wir schon beim Thema Erfolg sind, wie sieht Führung in der Zukunft aus? All diese Fragen galt es auf der WoMenPower 2018 zu diskutieren.

Auch 2018 wurden viele Vorträge rund um das Thema Frauen in der Berufswelt gehalten. Robert Franken zeigte in seinem Vortrag „Stop fixing the women! Über die Rahmenbedingungen weiblicher Karrieren“ das sich künftig System und Organisationen/ Firmen verändern werden, anstatt zu versuchen, die Menschen diesen anzupassen.

Er beleuchtete die Grundlagen menschlichen Verhaltens, analysierte die Rahmenbedingungen für erfolgreiches Arbeiten und zeigte Wege auf, die Verharrungstendenzen von Menschen und Organisationen zu bezwingen.

Für Frauen, die eine Karriere in der Führung anstreben, gab es aufschlussreiche und unterhaltsame Vorträge zum Thema flexibles Arbeiten in Führungspositionen und Selbstführung. Zudem standen weibliche Führungskräfte aus der Wirtschaft zum direkten Austausch zu Verfügung. Die Messe bot neben vielen interaktiven Vorträgen und Diskussionsrunden auch eine Ausstellung von Unternehmen und Verbänden, die über ihre aktuellen Angebote und Leistungen informierten.

Unser Fazit: Die WoMenPower bietet immer wieder erstklassige Impulse zur Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen und ermöglicht wertvolle Kontakte für das eigene Netzwerk. Sie gibt den Teilnehmerinnen die Gelegenheit, über den Tellerrand hinaus zu sehen.

WomenPower 2017 / 2018
Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW zu Besuch auf der WoMen Power in Hannover



10. Ausblick auf Aktionen 2019 / 2020

- Charta der Vielfalt
- Diversity Challenge
- Diversity Tag
- TEQ
- Girls' Day
- Leitbild der Gleichstellung
- GB-Check
- Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten
- Diversity Konzept
- Führung in Teilzeit
- Aktionen zum Weltfrauentag und Frauennetzwerk

11. Interessante Links

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

12. Die Gleichstellungsbeauftragten des BLB NRW 2017 / 2018



Maria Liggesmeier
Zentrale



Latifa El Hadouchi
Zentrale



Jennifer Jansen
Aachen



Bernadette Zapka
Aachen



Gesa Schenk
Bielefeld



Juliane von Gradowski
Bielefeld



Parisima Tehrani
Dortmund



Katrin Börstinghaus
Dortmund



Elke Hackland
Duisburg



Sandra Ostermann
Duisburg



Alice Himmelspach
Duisburg



Gabriele Croes
Düsseldorf



Caroline Gerbsch
Düsseldorf



Annette Hillebrand
Düsseldorf



Juliane Ritter
Köln



Tina Richmann
Köln



Caroline Fuchs
Köln



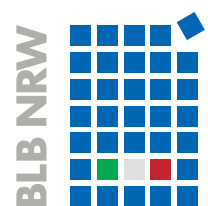
Tina Richmann
Köln



Antje Nitschke
Münster

Die Gleichstellungsbeauftragten im Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Tätigkeitsbericht 2017/2018



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW