



## **Chancengleichheit und Vielfalt** Ihr Schlüssel zum Erfolg

26. Prädikatsvergabe am 5.11.2019

**Die Prädikatsträger 2019**





## **Eva Maria Roer**

Vorstandsvorsitzende, TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Die Führungspersönlichkeiten unserer Prädikatsträger haben erkannt, dass gelebte und in der Organisation fest verankerte Chancengleichheit zu größerem und nachhaltigem Erfolg führt. Sie präsentieren sich als zukunftsweisende Vorbilder und setzen Maßstäbe, an denen sich andere messen lassen müssen.

Wir freuen uns sehr, 60 TOTAL E-QUALITY Prädikate an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie an Verbände überreichen zu dürfen. Besonders freuen wir uns über die 29 Organisationen, die auch für ihr vorbildliches Engagement für Vielfalt im Beruf mit dem Zusatzprädikat für Diversity geehrt werden. Wir gratulieren herzlich und wünschen weiterhin viel Erfolg und Durchsetzungskraft!

## **Überblick**

In 26 Prädikatsvergaben seit 1997 wurden insgesamt 845 Prädikate an 329 Organisationen verliehen. 212 haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt, 41 konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden 116 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen.

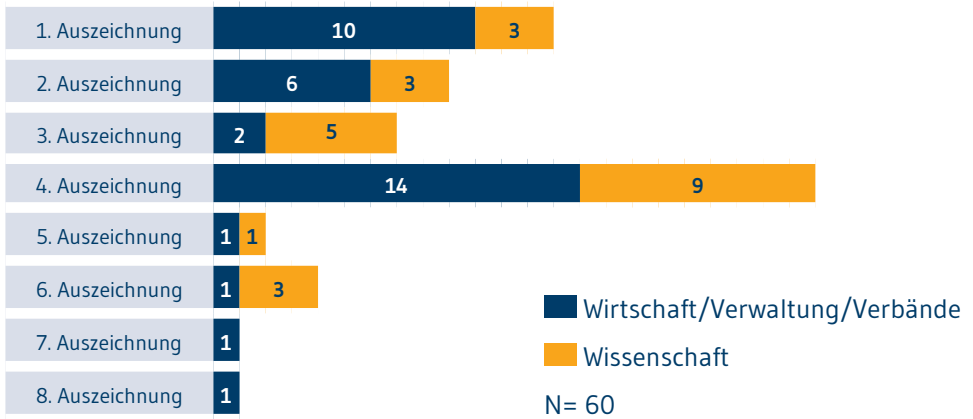
Die 329 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren. (Stand 2019)

## **Summary: Bewerbungszeitraum 2019**

Für die Auszeichnung in 2019 wurden insgesamt 61 Bewerbungen eingereicht, 60 Prädikate wurden durch die Jury verliehen, darunter 36 im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände und 24 im Bereich Wissenschaft. Besonders zu würdigen ist das langjährige Engagement einer ganzen Reihe von Organisationen, die inzwischen teilweise über zwanzig Jahre das Prädikat tragen und damit frühe Vorreiter in unserer Gesellschaft waren.

Vielfalt ist bei vielen Prädikatsträgern inzwischen als wichtige Säule für den Erfolg etabliert. Das Add-On Prädikat für Diversity wurde an 29 Organisationen verliehen. Mit großer Freude haben wir individuell ganz verschiedene, gut durchdachte Strategien und innovative Ansätze auszeichnen dürfen.

## Verteilung der Auszeichnungen für Chancengleichheit 2019



### Fazit zu den Bewerbungen 2019 im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände

Es ist immer wieder interessant, die Bewerbungen zu begutachten/zu beurteilen/zu untersuchen: Die Prädikatsträger beweisen auf sehr unterschiedliche Weise eindrucksvoll und überzeugend ihren engagierten, erfolgreichen und nachhaltigen Einsatz für Chancengleichheit und Vielfalt ihrer Personal- und Unternehmenspolitik.

Die Bandbreite und auch die Implementierung der Maßnahmen sind sehr unterschiedlich je nach Größe, Branche und Reifegrad im Thema. Man kann aber feststellen, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie längst gelebter Standard sind: Flexible Arbeitsmöglichkeiten hinsichtlich Zeit und Ort sind gängige Modelle. Die Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten in ihren individuellen Herausforderungen in Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung so weit wie es die betrieblichen Erfordernisse erlauben. Die Mitarbeitenden schätzen dies, so dass eine Win-Win-Situation aus einer Haltung von gegenseitiger Wertschätzung und Engagement heraus entsteht. Die Individualität der Maßnahmen ist dabei eine besondere Stärke der kleinen Unternehmen, die Systematik die der großen Unternehmen.

Die Zielsetzung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, zieht sich durch die Organisationen wie ein roter Faden. Besonders mittelständische und große Unternehmen sind hier sehr stark engagiert und bieten vielseitige, kreative und erfolgsversprechende Programme an. Mentoring ist dabei ein wesentlicher Baustein. Der Trend aus den Vorjahren setzt sich fort: Führung in Teilzeit wird Bestandteil der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Karriere und Familie. Weiterhin zeigen sich Ansätze von Job-Sharing in Führungspositionen.

Vielfalt ist weiter stark im Trend: Die Grundeinstellung, jeden Mitarbeitenden als Menschen mit seinen vielen individuellen Facetten zu sehen, ohne Unterschied nach Herkunft, Nationalität, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder physischer Leistungsfähigkeit, wird immer stärker gelebt. Bei den Organisationen, die zusätzlich mit dem Add-On-Prädikat für Diversity ausgezeichnet wurden, ist dies aber nicht nur ein

Grundverständnis, sondern wird mit konkreten systematischen Maßnahmen für diese verschiedenen Zielgruppen unterfüttert. Schwerpunktthema ist hier die Dimension Generationenvielfalt: Die Älteren haben die Erfahrung, die Jüngeren die Ideen – ein Erfolgsbaustein, wenn beides wertgeschätzt und das Miteinander gefördert wird.

### **Fazit zu den Bewerbungen 2019 im Bereich Wissenschaft**

Die wissenschaftlichen Organisationen, die sich 2019 um das TOTAL E-QUALITY Prädikat beworben haben, verfügen über eine gut institutionalisierte und oft erfolgreiche Gleichstellungspolitik. Die grundlegenden Trends der vergangenen Jahre setzen sich dabei weiter fort, wie die Tendenz zu einer verstärkten Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Ein großes Thema bleibt die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Berufsleben sowie Berufungsverfahren, letzteres insbesondere als ein Schwerpunkt der Hochschulen.

Die Etablierung und Institutionalisierung von übergreifenden Diversity Policies schreitet auch in der Wissenschaft voran. Viele Institutionen können schon auf vielfältige Maßnahmen zu verschiedenen Diversity-Dimensionen vor allem im Bereich Inklusion oder Internationalisierung zurückgreifen, stellen sich nun aber der Aufgabe, diese Maßnahmen neu strategisch einzubinden und zu vernetzen. Die Entwicklung von übergreifenden Diversity-Strategien, die strukturelle Verankerung auf Leitungsebene und auf Arbeitsebene, die Entwicklung von Monitoring-Verfahren sowie die strukturierte Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit sind dafür Voraussetzung.

### **Bedeutung des TOTAL E-QUALITY Prädikats und Ausblick**

Ethische Verantwortung wird im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, ja unserer gesamten Gesellschaft, immer wichtiger. Wir freuen uns, dass die Prädikatsträger mit gutem Beispiel vorangehen. Möge ihr Beispiel weiter Schule machen!

Das TOTAL E-QUALITY Verfahren erlaubt nicht nur eine periodisch dokumentierte Selbstbewertung der Organisation, sondern wird zunehmend zur Profilanalyse und als Leitlinie in der Prozessgestaltung mit Beteiligung aller relevanter Akteure genutzt.

Die kontinuierliche Partizipation der Organisationen an TOTAL E-QUALITY dokumentiert die Wertigkeit des Prädikats in der Innen- und Außenwirkung für die Organisationen. Im immer stärker werdenden Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte ist das TOTAL E-QUALITY Prädikat ein starkes Symbol für den Arbeitgeber, der jeden einzelnen Mitarbeiter/jede einzelne Mitarbeiterin wertschätzt, anerkennt und fördert. Chancengleichheit im Sinne von Vielfalt – so kann unsere Zukunft gelingen!

### **Ein direkter Aufruf von der Jury:**

„So viel wird in diesen Organisationen angestoßen und verwirklicht – oft ohne, dass darüber gesprochen oder berichtet wird. Unterschätzen Sie ihre eigenen Aktivitäten nicht. Sein Sie aktiv darin, innerhalb und auch außerhalb Ihrer Organisation die Diskussionen anzustoßen und Beispiele zu erörtern!“

*Wir gratulieren allen ausgezeichneten Organisationen  
und wünschen viel Elan für die Zukunft!*

# Begründungen der Jury zu den Entscheidungen im Bewerbungszeitraum 2019 in der Reihenfolge der Auszeichnungen:

## Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und dem Add-On Diversity ausgezeichnet:

<b>Art*</b>	<b>Bereich</b>	<b>Organisation</b>	<b>Seite</b>
1	Wissenschaft	DWI Leibniz-Institut für Interaktive Materialien e. V., Aachen . . . . .	8
1	Wirtschaft	Hogan Lovells International LLP, Düsseldorf . . . . .	8
1	Wirtschaft	IT-P GmbH, Hannover . . . . .	9
1	Wirtschaft	Messer Group GmbH, Bad Soden/Taunus . . . . .	9
2	Wirtschaft	Hotel Esplanade, Dortmund . . . . .	10
2	Wirtschaft	Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf . . . . .	10
2	Wirtschaft	WILO SE, Dortmund . . . . .	11
3	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut (FLI) e.V., Jena . . . . .	12
3	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut, Jena . . . . .	13
3	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle/Saale . . . . .	13
3	Wirtschaft	Stadt Köln . . . . .	14
3	Wirtschaft	Umweltbundesamt (UBA), Dessau . . . . .	15
4	Wirtschaft	BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH, Stuttgart . . . . .	15
4	Wirtschaft	Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH, München . . . . .	16
4	Wissenschaft	Hochschule Bremen . . . . .	17
4	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Halle/Saale . . . . .	18
4	Wissenschaft	Ludwig-Maximilians-Universität München . . . . .	18
4	Wissenschaft	Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e.V. . . . .	19
4	Wirtschaft	SIMON WERBUNG GmbH, Weißenfels . . . . .	19
4	Wirtschaft	Stadt Leipzig . . . . .	20
4	Wirtschaft	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF), Erfurt . . . . .	21
4	Wirtschaft	Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales, Erfurt . . . . .	21
4	Wirtschaft	TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH, Erfurt . . . . .	22
5	Wirtschaft	Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH, Erfurt . . . . .	23
5	Wissenschaft	Universität Duisburg-Essen. . . . .	24
6	Wirtschaft	AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen, Bad Homburg . . . . .	24
6	Wissenschaft	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR), Köln . . . . .	25
7	Wirtschaft	Stadtverwaltung Nürnberg. . . . .	26
8	Wirtschaft	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, München . . . . .	27

## Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet:

Art*	Bereich	Organisation	Seite
1	Wissenschaft	acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V., München . . . . .	27
1	Wirtschaft	Frauenzentrum Huckarde 1980 e. V., Dortmund . . . . .	28
1	Wirtschaft	Hamburgische Investitions- und Förderbank, Hamburg . . . . .	28
1	Wirtschaft	Lead Discovery Center GmbH, Dortmund . . . . .	29
1	Wissenschaft	Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow, Leipzig . . . . .	29
1	Wirtschaft	Stadt Herne . . . . .	30
1	Wirtschaft	Stadt Witten, Universitätsstadt an der Ruhr. . . . .	30
1	Wirtschaft	TECHNIK in FORM Blechbearbeitung GmbH DESIGN in FORM Fertigungstechnik GmbH, Heilbad Heiligenstadt . . . . .	31
1	Wirtschaft	Thales Deutschland GmbH, Ditzingen . . . . .	31
2	Wirtschaft	Continental Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit, Dortmund . . . . .	32
2	Wirtschaft	EDG Entsorgung Dortmund GmbH, Dortmund . . . . .	33
2	Wissenschaft	Institut für Zeitgeschichte München-Berlin . . . . .	33
2	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG), Mainz . . . . .	34
2	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V. (IPHT), Jena . . . . .	34
2	Wirtschaft	TITK-Group: TITK Thüringisches Institut für Textil- und Kunststoff Forschung e. V., OMPG Ostthüringische Materialprüfgesellschaft für Textil und Kunststoffe mbH, smartpolymer GmbH, Rudolstadt . . . . .	35
3	Wissenschaft	Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen/Geislingen. . . . .	36
3	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde, Rostock . . . . .	37
4	Wirtschaft	Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, Düsseldorf. . . . .	37
4	Wirtschaft	Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH, München. . . . .	38
4	Wirtschaft	Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH, München . . . . .	39
4	Wissenschaft	Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung, Marburg . . . . .	39
4	Wissenschaft	IHP GmbH – Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik, Frankfurt (Oder) . . . . .	40
4	Wissenschaft	Institut für Weltwirtschaft (IfW), Kiel . . . . .	41
4	Wirtschaft	Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e. V., München. . . . .	41
4	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS), Mannheim. . . . .	42
4	Wissenschaft	Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Frankfurt/Main . . . . .	42
4	Wirtschaft	Mülheimer Wohnungsbau eG, Mülheim an der Ruhr. . . . .	43
4	Wirtschaft	TRAIN Transfer und Integration GmbH, München . . . . .	44
4	Wirtschaft	vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V., bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V., ibw – Informationszentrale der Bayerischen Wirtschaft e.V., München . . . . .	44
6	Wissenschaft	Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, University of Applied Sciences and Arts, Lemgo . . . . .	45
6	Wissenschaft	Technische Informationsbibliothek (TIB) Leibniz Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften, Universitätsbibliothek, Hannover . . . . .	45

\* Art der Auszeichnung

## **DWI Leibniz-Institut für Interaktive Materialien e. V., Aachen**

Das DWI Leibniz-Institut für Interaktive Materialien e. V. wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das DWI Leibniz-Institut für Interaktive Materialien stellt sich als Forschungseinrichtung der Herausforderung, disziplinäre Grenzen zu überschreiten und dabei neue Fragen für Stoffe und Materialien aufzuwerfen, die Technik und Natur miteinander verbinden. Im Fokus der interdisziplinären Arbeit des DWI steht das Ziel, Materialfunktionen zu entwickeln, die bisher nur belebte Materie auszeichnet, wie die Anpassung an sich verändernde äußere Bedingungen, die Heilung von Defekten oder die Veränderung der Form. Dies soll Fortschritte in Medizin, Mobilität und Umwelt ermöglichen. Das Institut verfügt über ein Jahresbudget von ca. 10 Millionen Euro.

Am DWI sind derzeit 204 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon sind knapp 43 Prozent Frauen. Von den wissenschaftlich Beschäftigten sind 36 Prozent Frauen, von den leitenden Positionen ist knapp ein Drittel mit Frauen besetzt.

Chancengleichheit und Diversität sind am DWI Leibniz-Institut für Interaktive Materialien seit 2012 fest institutionalisiert und im Leitbild des Instituts verankert. Gleichstellung wird dabei im Sinne des Gender Mainstreamings als übergreifendes und durchgängiges Leitprinzip und Querschnittsaufgabe umgesetzt, wovon zahlreiche Maßnahmen in allen Handlungsfeldern zeugen. Als besonders passgenau hervorzuheben sind die entwickelte „Handreichung zur gendergerechten Personalauswahl und -beförderung“ sowie das Personalentwicklungskonzept mit seiner intensiven Betreuung der Promovierenden und dem Rotationsprogramm für das nichtwissenschaftliche Personal. Hervorragend ausgebaut ist am DWI das selbstgewählte Schwerpunktthema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die am Institut gelebte Vielfalt der Disziplinen spiegelt sich auch in der Vielfalt des Personals wider. Dem DWI gelingt es dabei gut, die für seine internationalen Beschäftigten implementierten Maßnahmen zielgruppengerecht zu kommunizieren.

## **Hogan Lovells International LLP, Düsseldorf**

Hogan Lovells International LLP wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Die Auszeichnung wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Hogan Lovells ist eine internationale Wirtschaftskanzlei mit rund 2.500 Anwälten an über 40 Standorten weltweit. In Deutschland hat das Unternehmen vier Standorte in Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg und München. Das Unternehmen hat 1.089 Beschäftigte, davon 40 Prozent im kaufmännischen und 60 Prozent im juristischen Bereich. Der Anteil an Frauen ist generell sehr stark, ausgenommen auf dem Partner Level. In Bereichen, in denen Frauen stärker als Männer vertreten sind, wird spezielles Augenmerk auch auf die Männer gerichtet.

Die Struktur und Arbeitsrealität bei einer Sozietät kann nicht alle erforderlichen Elemente erfüllen (z. B. im Aktionsbereich A2), aber die Vielzahl der gut durchdachten Programme und Angebote erlaubten der Organisation, trotzdem eine sehr positiv zu bewertende Punktzahl zu erreichen.



Herauszuheben sind die in Deutschland noch nicht sehr verbreiteten Angebote zur Mutterschaftsunterstützung (z.B. Mentoring) und im Bereich LGBT\*IQ (z. B. Transitionen und Gender Pronouns).

### **IT-P GmbH, Hannover**

Die IT-P GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die niedersächsische IT-P GmbH ist ein etabliertes und inhabergeführtes IT-Dienstleistungsunternehmen mit Hauptsitz in Hannover. Seit mehr als 20 Jahren entwickelt IT-P individuelle Softwarelösungen technologieunabhängig für alle Branchen. Mit 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an sechs Standorten sind sie ein deutschlandweiter, zuverlässiger und kompetenter Partner für ihre Kunden und Freiberufler sowie ein familiärer Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten liegt bei 22 Prozent. In Führungspositionen arbeiten 17 Männer und drei Frauen, was einem Frauenanteil von 15 Prozent entspricht.

Als Familienunternehmen ist IT-P nicht in allen Bereichen der Chancengleichheit und Diversity vom Ansatz her systematisiert, aber vom Management heraus erfolgt eine starke Unterstützung im täglichen Miteinander. Dies wird in den Entwicklungen sichtbar: Frauen in der Geschäftsleitung, sich erhöhende Anzahl von Frauen in diesem MINT-geprägten Betrieb.

Laut Firmenwebsite ist das Unternehmen im Bereich CSR aktiv.

### **Messer Group GmbH, Bad Soden/Taunus**

Die Messer Group GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Seit mehr als 120 Jahren verbindet sich mit dem Namen Messer Kompetenz rund um das Thema Industriegase. Die Messer Group GmbH aus Bad Soden/Taunus erzeugt und liefert spezielle Industrie- und medizinische Gase für Branchen wie beispielsweise die Stahl- und Metallverarbeitung, Chemie- und Lebensmittel-Industrie sowie für die Medizin- und Umwelttechnik.

Die Messer Group GmbH hat 146 Mitarbeitende, davon 41 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten elf Männer und zwei Frauen.

Die konsequente Unterstützung von Schülerinnen und Studentinnen mit Interesse an MINT-Berufen ist eine der Aktivitäten, die besonderen Fokus erhalten. Viele weitere Schritte sind begonnen und geplant.

Im März 2019 beteiligte sich die Messer Group GmbH an der Initiative „Made in Germany – Made by Vielfalt“ und sprach sich zusammen mit insgesamt rund 50 deutschen Familienunternehmen für Weltoffenheit und gegen Fremdenfeindlichkeit aus.

## **Hotel Esplanade, Dortmund**

Das Hotel Esplanade wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Hotel Esplanade in Dortmund ist ein familiengeführtes Tagungs- und Cityhotel. Insgesamt sind dort 43 Personen beschäftigt, darunter 30 Frauen (70 Prozent). In Führungspositionen arbeiten fünf Frauen. Derzeit werden fünf junge Menschen, drei Männer und zwei Frauen, ausgebildet.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit gibt es seit 2007. 2018 wurde das Leitbild veröffentlicht, das Individualität, Wertschätzung und Ehrlichkeit – besonders auch unter Chancengleichheitsaspekten – zum Schwerpunkt hat.

Das Hotel Esplanade überzeugt durch ein vorbildliches, sehr überzeugendes Paket an Aktivitäten, die die Chancengleichheit in allen Dimensionen der Vielfalt fördern. Gegenüber der Erstbewerbung in 2016 wurde insbesondere das Thema Diversity noch stärker in den Blick genommen. Das Hotel ist sehr stark bei der Integration von Flüchtlingen engagiert, sowohl im eigenen Betrieb, wie auch in Netzwerken. Verschiedene weitere Auszeichnungen untermauern das umfassende unternehmerische Engagement.

Die Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung, Vereinbarkeit und partnerschaftliches Verhalten richten sich sehr stark nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und zeigen alle in Richtung Förderung des beruflichen Engagements jedes/jeder Einzelnen. Sie haben dabei die Freude an der Aufgabe und Verantwortung im Fokus. Eine in der Hotellerie nicht übliche sehr geringe Fluktuation belegt dies. Die Belegschaft sieht sich als Team, ja als Familie, und jeder Gast entscheidet mit seinem Eintreten, Teil dieser Familie zu sein. Wertschätzung nach innen und außen wird groß geschrieben. Das Bekenntnis zu Chancengleichheit ist mit Leben erfüllt.

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

Das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Nach den letzten Landtagswahlen im Mai 2017 erfolgte eine neue Ressortzuordnung der Ministerien in NRW. Daraus entstand das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie. Das MWIDE hat 508 Beschäftigte, darunter 54 Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen Führungspositionen beträgt 36 Prozent.

Chancengleichheit wird bei der Personalarbeit flächendeckend berücksichtigt und hat seit den 90er Jahren bereits eine lange Tradition. Im Jahr 2018 fand eine Mitarbeiterbefragung zu Gleichstellungsthemen statt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Gleitzeit, Jobsharing, voraussetzungslose Telearbeit oder auch ein Eltern-Kind-Büro gewährleistet. Seit 2014 gibt es die Kinderferienbetreuung „NRW-kids“. Geplant ist die

Einrichtung von Belegplätzen in einer Kindertageseinrichtung. Im April 2019 hat das Ministerium eine Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit in drei Varianten (Mobile Arbeit- fest, Mobile Arbeit- variabel, Mobile Arbeit- Notfall) abgeschlossen. Das Angebot an Job-Sharing in Führungspositionen soll die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung auf der Führungsebene stärken und mehr Frauen ermutigen, trotz ihrer Familiensituation Führungsverantwortung zu übernehmen.

Im MWIDE gibt es mittlerweile vier Beschäftigte (unterschiedlichen Alters und beider Geschlechter), die die Funktion von sozialen Ansprechpartnern (SAP) wahrnehmen. Darüber hinaus wird partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz täglich gelebt.

Sämtliche Stellenbesetzungsprozesse finden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten statt. Dadurch ist die Bewusstseinsbildung im MWIDE vorhanden. Es gibt keine Veränderungen, an denen die Gleichstellungsbeauftragten nicht beteiligt werden.

Die Verankerung und Umsetzung von Diversity findet ressortübergreifend statt. Die gesamte Landesregierung ist in diesen Prozess involviert.

## **WILO SE, Dortmund**

Die WILO SE wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die WILO SE ist einer der weltweit führenden Hersteller von Pumpen und Pumpensysteme für die Heizungs-, Kälte- und Klimatechnik, für Wasserversorgung sowie für die Abwasserentsorgung und -reinigung. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen 2.484 Mitarbeitende, davon sind wie 2016 26 Prozent Frauen. 261 Beschäftigte arbeiten in Führungspositionen, davon stabil 85 Prozent Männer und 15 Prozent Frauen. Derzeit arbeiten 155 Personen in Teilzeit, darunter 85 Prozent Frauen (2016: 78 Prozent). Führung in Teilzeit arbeiten fünf Männer und sechs Frauen.

Erste Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit gibt es seit 1973. Seit 2001 nimmt das Unternehmen am Girls' Day teil. Seit 2010 gibt es ein systematisch angewendetes einheitliches Personalentwicklungsprogramm. Nach dem 70-20-10-Prinzip bietet die WILO SE ihren Beschäftigten die Möglichkeit, alle PE-Maßnahmen besser in den Arbeitsprozess zu integrieren: neben klassischen Workshops, Webinaren, Coaching, Mentoring und Feedback durch die Führungskraft gibt es vor allem Communities of Practices, Action Learning, Projektlernen, Shadowing, Job-Rotation sowie viel selbst initiiertes Lernen durch Erfahrung am Arbeitsplatz.

Die WILO SE bietet seit 2013 eine individuelle Karriereplanung im Hinblick auf Fach- und Führungskarrieren an und wertet die Ergebnisse regelmäßig aus. Dabei zeigt sich, dass Frauen sich genauso gut weiterentwickeln wie Männer. Aktuell gibt es 86 unterschiedliche Teilzeitmodelle – jeder Teilzeit-Mitarbeitende bekommt ein passendes Modell zugeschnitten.

In 2015 wurde ein Arbeitsteam Diversity eingesetzt, 2016 die Charta der Vielfalt unterschrieben. Spannend ist ein Diversity-Film in drei Sprachen mit der Botschaft: Wertschätze jeden Einzelnen. Im Hinblick auf Diversity gibt es eine ganze Reihe an

Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen (z. B. zu den Leadership Prinzipien in allen Weltreligionen und zu Unconscious Bias).

Eltern mit unter dreijährigen Kindern bekommen für die Geburtstage ihrer Kinder einen zusätzlichen Urlaubstag auf Basis einer Betriebsvereinbarung. WILo ist ausgezeichnet als TOP-Arbeitgeber in Deutschland.

## **Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut (FLI) e.V., Jena**

Das Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut (FLI) e.V. wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut (FLI) e. V. ist das erste nationale Forschungsinstitut in Deutschland, das sich mit der biomedizinischen Erforschung des menschlichen Alterns beschäftigt, einem multifaktoriellen Prozess, der durch die Umwelt und genetische Faktoren beeinflusst wird. Die Forschung am FLI hat zum Ziel, eine Wissensbasis für die Entwicklung von Therapien bereitzustellen, mit denen die Gesundheitsspanne im Alter verlängert werden kann. Es kooperiert eng mit der Friedrich-Schiller-Universität Jena und dem außeruniversitären Umfeld auf dem Jenaer Beutenberg-Campus.

Das FLI verfügt über ein jährliches Gesamtbudget von rund 30 Millionen Euro und beschäftigt derzeit 302 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten liegt bei 57 Prozent. Von den Führungspositionen sind 42 Prozent mit Frauen besetzt (2015: 41 Prozent).

Am FLI gehört eine fest verankerte, nachhaltige, an Chancengleichheit und Vielfalt orientierte Organisations- und Personalpolitik zum Selbstverständnis, die sich in großem Engagement in allen Handlungsbereichen (inklusive der Forschung) für Gleichstellung und Diversität zeigt. Besonders überzeugt hat die Jury die umfassende Strategie im Bereich der Personalgewinnung durch vielfältige Einzelmaßnahmen, die von der aktiven Rekrutierung über einen Bewertungsbogen für Vorstellungsgespräche bis zum Relocation Assistant reichen. Weiterhin sind die herausragenden Maßnahmen in den Bereichen Organisationskultur, Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorzuheben, wobei das FLI stark mit lokalen Institutionen vernetzt ist. Die angeregte geschlechtergerechte Außendarstellung wurde als eine von vielen neuen Maßnahmen umgesetzt. Das FLI bearbeitet schwerpunktmäßig die Diversitätsdimensionen Nationalität und Alter. Hier sind vor allem die interne Sensibilisierung und die Öffentlichkeitsarbeit sehr gut aufgestellt.

## **Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut, Jena**

Das Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das HKI in Jena befasst sich mit der Erforschung von Naturstoffen aus Mikroorganismen und der Infektionsbiologie human-pathogener Pilze. Neu entdeckte Naturstoffe werden auf ihre biologische Aktivität untersucht und für mögliche Anwendungen als Wirkstoffe zielgerichtet modifiziert. Das Institut verfügt dafür über ein jährliches Gesamtbudget von rund 28 Millionen Euro. 56 Prozent der 269 Beschäftigten sind Frauen. Die Führungspositionen sind zu 23 Prozent mit Frauen besetzt (2016: 17 Prozent).

Das Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie hat seine traditionsreiche Arbeit auf den Gebieten der Gleichstellung und der Diversität in den letzten Jahren fortgesetzt. Die Stärken des Instituts bleiben die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die strukturierte Promovierendenausbildung. In beiden Bereichen nutzt das HKI exzellente Möglichkeiten, die sich durch eine Vernetzung innerhalb des Jenaer Beutenberg-Campus und in lokalen Bündnissen bietet. Positiv gewertet werden ebenfalls der Aufbau des Postdoc-Mentorings und die Installation von Sprecherinnen und Sprechern für verschiedene Beschäftigungsgruppen als Kontaktpersonen gegenüber dem Vorstand. Die Alters- und Herkunftsstruktur der Beschäftigten am HKI ist sehr heterogen. Besonders für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Nationalitäten sind die diversitätsbezogenen Strukturen und Maßnahmen gut ausgebaut.

## **Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle/Saale**

Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) widmet sich der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung und betreibt wirtschaftspolitische Beratung auf wissenschaftlicher Basis. In seinen drei Abteilungen Makroökonomik, Finanzmärkte sowie Strukturwandel und Produktivität stellt das 1992 als Verein gegründete Institut die Analyse der Bedingungen für langfristige Wachstumsprozesse ins Zentrum seiner Forschung. Das Leitthema lautet „Von der Transformation zur europäischen Integration“. Dem Institut steht ein jährliches Gesamtbudget von gut 7 Millionen Euro zur Verfügung. 40 Prozent der 94 Beschäftigten sind Frauen, von den wissenschaftlich Beschäftigten sind es 25 Prozent. Der Frauenanteil bei den leitenden Positionen wächst langsam und liegt derzeit bei 25 Prozent (2015: 23 Prozent).

Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) verfolgt nachhaltig eine aktive Politik für Gleichstellung und Diversität, die in allen Handlungsfeldern mit umfangreichen und passgenauen Maßnahmen unterlegt ist. Besonders hervorzuheben sind dabei die Bereiche Personalbesetzung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie

Organisationskultur, in denen beispielsweise mit dem Smart Female Recruiting, einer guten regionalen Vernetzung und einer gelebten Willkommenskultur die Basis für eine gleichberechtigte Teilhabe geschaffen wird. Am IWH sind die Strukturen für die Bearbeitung mehrerer Diversitätsdimensionen vorhanden und entsprechende Aktivitäten implementiert. Stark ausgebaut sind die diversitätsbezogene interne Kommunikation und die Öffentlichkeitsarbeit.

## **Stadt Köln**

Die Stadt Köln wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Stadt Köln beschäftigt 18.301 Personen, darunter 63 Prozent Frauen, ein seit Jahren stabiler Wert. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 54 Prozent. 179 Frauen arbeiten Führung in Teilzeit (2016: 148 Frauen).

Die Stadt Köln hat im Jahr 1981 als erste Stadt der Bundesrepublik Deutschland die Einrichtung einer Gleichstellungsstelle beschlossen. Seit 1989 wurde das Frauenamt eingerichtet und 2002 in Amt für Gleichstellung umbenannt. 2014 wurde eine Dienststelle für Diversity eingerichtet. 2018 gibt es die Abteilung für Vielfalt im Amt.

Die Stadt Köln bietet nach wie vor ein umfangreiches Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramm, zum Beispiel Cross-Mentoring-Projekte, Mentoring Projekte für Frauen und Männer in Teilzeit, Führungskräftequalifizierung, Ausbau von Führen in Teilzeit.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es bei der Stadt Köln eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen: Teilzeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeitverträge, Sabbaticals, Jobsharing. Dabei soll die Flexibilisierung der Arbeit, vor allem mithilfe der Möglichkeit des Homeoffice weiter ausgebaut werden.

Die Stadt Köln hat sich des Themas Gleichstellung in besonderer Weise neu angenommen. Durch den Beitritt zur Europäischen Charta von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurde dem Gleichstellungsprozess noch einmal Geschwindigkeit verliehen. Die Stadt Köln hat gemeinsam mit vielen Kölner Akteur/-innen einen Gleichstellungsaktionsplan erstellt, der insgesamt 126 Einzelmaßnahmen in den verschiedensten Aktionsfeldern vorsieht.

Als erste deutsche Stadt entwickelte die Stadt Köln ein gesamtstädtisches Diversity-Konzept, welches die Potenziale und Ressourcen der Mitarbeitenden in den Vordergrund stellt und gleichermaßen wertschätzt. Die Leitlinien zur Zusammenarbeit in der Stadtverwaltung sind inzwischen auch auf Kölsch verfasst (z. B. „Wir leben Vielfalt = mer wesse: Jede Jeck es anders“) und werden zurzeit in Workshops mit allen Teams diskutiert und für die Umsetzung konkretisiert. Seit 2018 gibt es die Abteilung für Vielfalt. Diese widmet sich den Themen Einwanderung, Integration, Vielfalt und Inklusion und verfolgt als übergeordnetes Ziel, die Teilhabe und die Chancen aller Menschen in Köln zu verbessern.

## **Umweltbundesamt (UBA), Dessau**

Das Umweltbundesamt (UBA) wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Umweltbundesamt ist Deutschlands zentrale Umweltbehörde mit Hauptsitz in Dessau. Die wichtigsten gesetzlichen Aufgaben des UBA sind die wissenschaftliche Unterstützung der Bundesregierung, der Vollzug von Umweltgesetzen und die Information der Öffentlichkeit zum Umweltschutz. Das Umweltbundesamt beschäftigt insgesamt 1.582 Mitarbeitende, darunter 58 Prozent Frauen. Der Frauenanteil an den Führungspositionen liegt bei 39 Prozent.

Das UBA legt weiterhin großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und kann die vierte erfolgreiche, unterbrechungslose Rezertifizierung des Audits „audit berufundfamilie“ vorweisen. Die Unterstützung der Beschäftigten im Bereich der Kinderbetreuung ist nach wie vor vorbildlich. Eltern-Kind-Zimmer, Kita-Belegplätze, Beratungs- und Vermittlungsangebote durch den UBA-Familienservice „benefit@work“ und das jährliche Kinderferienprogramm sind einige Beispiele.

Seit 2019 wurde das flexible Arbeiten weiter ausgebaut, allen Beschäftigten mit Vereinbarkeitsbedarfen wird mobiles Arbeiten mit bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit ermöglicht. Der Bereich chancengerechte Weiterbildung und Personalentwicklung wird weiter verfolgt und ausgebaut. Das Mentoring-Programm läuft erfolgreich weiter, die Genderausrichtung wurde durch Fortbildungen der Mentees und durch den Aufbau von Gender-Kompetenz der Mentor\*innen verbessert.

Das UBA hat sich dieses Jahr auch erfolgreich für das Add-On Diversity beworben. Im Jahr 2014 startete das UBA mit Sensibilisierungsvorträgen und Infos zu Diversity im Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Einrichtung einer Steuerungsgruppe „Diversity“ und der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2017 wurde der Startschuss für eine UBA-Diversity-Strategie gelegt. Seitdem konnten bereits viele Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden. Noch dieses Jahr werden die von den Auszubildenden im Rahmen der Diversity Challenge geplanten und konzipierten Workshops zu allen sechs AGG-Merkmalen durchgeführt. Des Weiteren wird es neue Dienstvereinbarungen zur Antidiskriminierung und sexuellen Belästigung geben.

## **BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH, Stuttgart**

Die BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH ist eine Tochtergesellschaft des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und führt arbeitssuchende Menschen und vorausschauende Unternehmen gezielt zusammen. Durch diese enge Zusammenarbeit mit den Firmen werden zukunftsorientierte Wege zu einer dauerhaften Beschäftigung und marktgerechten Personalpolitik eröffnet. Beschäftigt waren am 31.12.2018 581 (2016: 482) Personen, 73 (2016: 77) Prozent der Beschäftigten sind

weiblich. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt aktuell bei knapp 60 Prozent. Die sechs Teilzeit-Führungspositionen sind zu 100 Prozent mit Frauen besetzt.

2017 wurde das Tool „biwecon“ für die interne Personalentwicklung implementiert. In diesem wird jedem Mitarbeitenden ein Stellenprofil zugewiesen. Erfasst werden ebenfalls vorhandene und benötigte Kompetenzen. In der Abweichung lässt sich der individuelle Qualifizierungsbedarf feststellen. Mitarbeitergespräche ergänzen dieses Tool. Auch ein neues Tool zum Bewerbermanagement wurde eingeführt und eine Position für Rekrutierung geschaffen.

Durch eine neu geschaffene IT-Struktur sind die Beschäftigten nicht mehr an das Büro als Arbeitsort gebunden. Dieses mobile Arbeiten gibt größtmögliche Flexibilität in der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung. Digitalisierung von Angeboten und Prozessen ist ein Unternehmensziel, das sich bis in die Personalarbeit durchzieht.

Die erfolgreiche Umsetzung von Projekten, wie die Ausbildung der Pflegeeloten, Flüchtlingsprojekte oder dem Unternehmensnetzwerk Inklusion, erfordert von allen Mitarbeitenden einen offenen, respektvollen Umgang mit dem Thema Diversity und stete Fortbildungen auch in diesem Bereich.

BBQ überzeugt mit seinen Maßnahmen in allen sieben Aktionsbereichen plus Diversity Management.

## **Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH, München**

Die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Mit der gfi bewerben sich fünf Unternehmen einer Unternehmensgruppe für das Prädikat:

- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
- Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH
- Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH
- TRAIN Transfer und Integration GmbH

Dabei sind die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft bereits seit 1998 Träger des TOTAL E-QUALITY Prädikats.

Die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) ist flächendeckend in Bayern vertreten und auch in Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt aktiv. Sie versteht sich als moderne soziale Organisation und bietet denjenigen Menschen frühzeitig flexible und bedarfsgerechte Unterstützung an, die aufgrund individueller Beeinträchtigungen von sozialer Benachteiligung bedroht oder von einer aktiven und selbstbestimmten Teilhabe an unserer Gesellschaft ausgeschlossen sind.

Beschäftigt sind derzeit 2.481 (2016: 1.200) Mitarbeitende, darunter 2.200 (2016: 1.045) Frauen, was einem Anteil von stabilen 88 Prozent entspricht. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen beträgt 76 Prozent.



Chancengleichheit und Vielfalt sind in der Unternehmenspolitik etabliert. Die Aussage „Stark durch Vielfalt“ gilt für die gesamte Unternehmensgruppe und wirkt lebendig ins unternehmerische Tun hinein. Die Implementierung des Gender Mainstreaming Prinzips mit Leitfaden und interner Kommunikation schafft eine Selbstverpflichtung jedes Mitarbeitenden zur Umsetzung im eigenen Arbeitsbereich. Die Unternehmensziele Chancengleichheit und Vielfalt wurden um Nachhaltigkeit ergänzt und sind seit diesem Jahr als kontinuierliche Unternehmensziele definiert.

Alle Aktionsfelder sind auf hervorragende Weise mit Maßnahmen gefüllt, so dass klar erkennbar ist, dass Chancengleichheit und Vielfalt gelebte Werte sind. In einer Studie von Fokus Money wurde die gfi mit dem Prädikat „Deutschlands beste Jobs mit Zukunft“ ausgezeichnet.

## **Hochschule Bremen**

Die Hochschule Bremen wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY -Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Hochschule Bremen, City University of Applied Sciences, zeichnet sich durch ein ausgeprägtes internationales Profil und Angebot aus. Insgesamt 41 Prozent der rund 8.500 Studierenden sind weiblich, wobei hinsichtlich der Frauenanteile erhebliche Disparitäten zwischen den Fachbereichen bestehen. Der Professorinnenanteil ist mit einem Durchschnitt von 29 Prozent im Bundesvergleich von Fachhochschulen (22 Prozent) hoch.

Die Hochschule Bremen kann auf eine hohe Kontinuität und umfangreiche Strukturen und Maßnahmen im Zusammenhang mit Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bauen, was auch durch externe Evaluationen bestätigt wird: Durch eine kontinuierliche Re-Auditierung „Familie in der Hochschule“ seit 2005, durch die dreimalige Förderung durch die Professorinnenprogramme des Bundes und der Länder, und nicht zuletzt durch die dreimalige Zertifizierung durch TOTAL E-QUALITY. Zugleich ist die Hochschule Bremen bereits 2016 zertifiziert worden durch das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die erfolgreiche Umsetzung einer Diversity Strategie, die u.a. einen Aktionsplan Inklusion, eine umfassende Internationalisierungsstrategie sowie die Profilierung einer „Hochschule für alle“ umfasst.

In allen Bereichen schafft die Hochschule Bremen überzeugende Strukturen und Maßnahmenpläne, die zudem eng in allgemeine hochschulpolitische Strategien wie in Leitbildprozesse und den Hochschulentwicklungsplan eingebunden sind. Besonders innovative Maßnahmen der vergangenen drei Jahre sind die Umsetzung des MentoringMINT-Projekts für Schülerinnen und Studentinnen, die Veranstaltungsreihe „Rosy Future“ für Studentinnen sowie das Promovendinnenkolleg.

## **Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Halle/Saale**

Das Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB) in Halle (Saale) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB) ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung, die in interdisziplinären Ansätzen grundlagen- und anwendungsorientierte Pflanzenforschung an Modell-, Kultur- und Wildpflanzen betreibt. Die Forschung in den vier wissenschaftlichen Abteilungen zielt darauf, zu einem möglichst umfassenden Verständnis der Anpassungs- und Entwicklungsprozesse zu gelangen, die dem dynamischen Wechselspiel von Pflanzen mit ihrer Umwelt zugrunde liegen.

Für seine Forschung steht dem IPB ein jährliches Gesamtbudget von knapp 18 Millionen Euro zur Verfügung. Am Institut sind 182 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, 56 Prozent davon sind Frauen (2015: ebenfalls 56 Prozent). Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 44 Prozent, beim wissenschaftlichen Nachwuchs sind Wissenschaftlerinnen mindestens paritätisch vertreten (56 Prozent Promovendinnen, 50 Prozent weibliche Postdocs). Von den Führungspositionen sind aktuell 35 Prozent mit Frauen besetzt.

Das Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB) hat sich mit seinem traditionsreichen Einsatz für die Gleichstellung und Diversität solide Strukturen geschaffen, die von einer Reihe passgenauer Maßnahmen flankiert werden. Dies gilt besonders für die Handlungsfelder der Organisationsentwicklung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung sowie der Sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Mit dem Zirkel Chancengleichheit, seinem großen Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs und der neuen Dienstvereinbarung zur Telearbeit schlägt das Institut hier einen guten Weg ein.

## **Ludwig-Maximilians-Universität München**

Die Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY -Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Mit rund 52.000 Studierenden gehört die LMU zu den größten Universitäten in Deutschland und bietet ein breites Fächerspektrum. Der Frauenanteil unter Studierenden liegt an den 18 Fakultäten bei rund 60 Prozent , bei Promotionen bei 55 Prozent und bei PostdoktorandInnen bei 50 Prozent . Der Professorinnenanteil konnte in letzten 10 Jahren von 13 Prozent auf 22 Prozent gesteigert werden.

Die LMU überzeugt durch ihr breites Spektrum an zum Großteil verstetigten Maßnahmen in den Handlungsfeldern Gleichstellung und Diversität. Diese sind häufig im Sinne des Mainstreamings auf ganz verschiedenen Ebenen in den Fakultäten und in entsprechenden Verwaltungsbereichen integriert.

Frauen werden insbesondere mit Blick auf die wissenschaftliche Karriere durch innovative Maßnahmen unterstützt. Herausragend ist auch das Engagement für die Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankungen. Vorbildlich ist zudem

das Engagement der LMU im Bereich Familienfreundlichkeit durch umfassende Beratungs- und Betreuungsangebote für Studierende und Beschäftigte mit Kindern. Sehr gut integriert ist auch das Profil in Forschung und Lehre durch Lehrstühle, Forschungsschwerpunkte, Lehrveranstaltungen und hochschuldidaktische Maßnahmen. Auch zu Antidiskriminierung sind Beratungs- und Beschwerdewege sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung etabliert.

### **Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e.V., Potsdam**

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e. V. wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das 1992 gegründete Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e. V. gehört zur Leibniz-Gemeinschaft. Mit einem interdisziplinären Ansatz aus Natur- und Sozialwissenschaften erforscht es den globalen Klimawandel und seine ökologischen, ökonomischen und sozialen Folgen. Die vier Forschungsabteilungen Erdsystemanalyse, Klimaresilienz, Transformationspfade und Komplexitätsforschung untersuchen lösungsorientiert die Belastbarkeit des Erdsystems und entwerfen auf dieser Grundlage Strategien und Optionen für eine zukunftsfähige Entwicklung von Mensch und Natur.

Das jährliche Gesamtbudget des PIK beträgt 23,4 Millionen Euro. Das Institut beschäftigt derzeit 315 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 43 Prozent Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 34 Prozent, in Technik und Verwaltung bei 68 Prozent. 16 Prozent der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Chancengleichheit und Vielfalt stellen für das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung ein wesentliches Element strategischer Entscheidungen und gelebter Wissenschaftskultur dar, was sich in vielfältigen Maßnahmen in den meisten Handlungsfeldern ausdrückt, beispielsweise bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die Verankerung in der Satzung des PIK und im Strategiekonzept konnte in den vergangenen Jahren die Institutionalisierung von Gleichstellung deutlich gestärkt werden. Das PIK konzentriert sich auf die Diversitätsdimensionen Nationalität sowie physische und psychische Befähigung. Hier sind vor allem bei der Sensibilisierung nach innen und der Kommunikation nach außen umfangreiche Maßnahmen implementiert. Die Jury befürwortet weiterhin die ambitionierten Zielquoten, die sich das PIK gesetzt hat, sowie den erarbeiteten Maßnahmenkatalog zur Erhöhung der Frauenanteile bei der Personalgewinnung.

### **SIMON WERBUNG GmbH, Weißenfels**

Die Simon Werbung GmbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen mit Sitz in Weißenfels ist eine Full-Service-Agentur im Bereich Werbung und Druck. Es hat 16 (2015: 20) Beschäftigte, von denen 56 Prozent weiblich sind. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil stabile 66 Prozent.

Wichtiger Schwerpunkt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Personalführung und -entwicklung sind daran ausgerichtet. Durch sehr individuelle Förderung und konkrete Lösungen im Bedarfsfall ist der Familiengedanke im Unternehmen gereift. Durch Schulungen werden die Mitarbeiter/-innen für alle Prozesse sensibilisiert. Die Transparenz der Unternehmenszahlen macht die Beschäftigten zu Mitunternehmern, die aktiv Verbesserungspotenzial aufdecken. Für junge und hoch qualifizierte Mitarbeiter/-innen ist die Agentur ein attraktiver Arbeitgeber geworden. Ehrenamtliches Engagement ist gern gesehen, die Geschäftsleitung lebt dies mit Erfahrung und Know-How vor. Vorbildlich ist der Kontakt zu Schulen, über den Schüler/-innen frühzeitig die Ausrichtung auf wirtschaftliche Themen erfahren. Spezialgebiet ist die Werbepsychologie. Simon Werbung ist seit Jahren Partnerbetrieb für den Tag der Berufe und den Zukunftstag. Außerdem ist das Unternehmen beliebtes Praktikumsunternehmen. Das starke Interesse der Schüler/-innen zeigt, dass dies der richtige Weg der Berufsvorbereitung ist. Die Auszeichnung als TOP-Ausbildungsbetrieb verdeutlicht dies zudem. Im Bereich Diversity setzt das Unternehmen seine Schwerpunkte neben der Genderdimension auch weiter auf die Förderung von Generationenvielfalt und die Integration von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Gezielt werden auch Menschen mit unterschiedlicher Herkunft eingestellt. Ein Auszubildender ist afrikanischer Herkunft, er wird seinen Abschluss in 2020 machen und seine Weiterbeschäftigung ist beabsichtigt.

## **Stadt Leipzig**

Die Stadt Leipzig wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Stadt Leipzig hat 7.683 Beschäftigte, darunter 66 Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen beträgt 62 Prozent. 87 Frauen haben eine Führungsposition in Teilzeit inne.

Als öffentlicher Arbeitgeber stellt die Stadt Leipzig regelmäßig Frauenförderpläne auf. Im Rahmen des inzwischen fünften Frauenförderplans entsteht gegenwärtig ein „Förderplan zur Chancengleichheit von Beschäftigten in der Stadtverwaltung Leipzig“.

Die Stadt Leipzig bietet eine Vielzahl an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangeboten, darunter bewährte Führungskräfte-seminar, Führungskräfteentwicklungsprogramme, Einzel-Coachings, aber auch neue Instrumente wie eine Moderatorenausbildung, die kollegiale Fallberatung zur Selbstreflexion oder die neue Dienstanweisung zur Bildungsförderung. Hier haben alle Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, sich für Bildungsmaßnahmen max. drei Tage im Kalenderjahr unter Fortzahlung der Bezüge freustellen zu lassen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, Zeitkonten und der möglichen Nutzung eines Eltern-Kind-Zimmers unterstützt. Müttern wird nach einjähriger Elternzeit-Abwesenheit die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz garantiert. Durch die Teilung von Leitungspositionen soll generell die Möglichkeiten von Teilzeit für Führungskräfte gefördert werden

Die Stadt Leipzig zeigt starkes Engagement bei der Stärkung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Kontakthalten mit den Beschäftigten, Informationsabende, Broschüren, regelmäßige Austauschgespräche.

Das Thema des mobilen Arbeitens wurde vorangetrieben, dazu fand 2018 eine Umfrage zur Bedarfsermittlung statt.

Es gibt ein vielfältiges Veranstaltungsangebot, um die Bewusstseinsbildung für Diversity bei den Beschäftigten zu fördern. Mit dem Beschluss des Stadtrates zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt erging zugleich der Auftrag an die Verwaltung, ein stadteigenes Vielfaltskonzept zur Umsetzung zu erarbeiten und bis Ende 2019 dem Stadtrat vorzulegen.

### **Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF), Erfurt**

Das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Die Auszeichnung erfolgt mit dem Add-On Diversity. Das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie beschäftigt 256 (2016: 229) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil liegt bei 67 Prozent. 38 (2016: 46) Prozent der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Führung in Teilzeit nutzen zwei Männer und zwei Frauen.

Für die gesamte Thüringer Landesverwaltung gilt die seit der ersten Veröffentlichung in 2003 immer wieder angepasste Rahmenrichtlinie PERMANENT (Personalmanagement in Thüringen), die das Ministerium mit verschiedenen Maßnahmen, wie z. B. einer Dienstvereinbarung über die Regelung der täglichen Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Leben erfüllt. Das Personalentwicklungskonzept PEK 2025 (z. B. mit einem Führungskräfte-Trainee-Programm) und das betriebliche Gesundheitsmanagement setzen die neuen Herausforderungen in die Praxis um. Ein wichtiger Schwerpunkt ist die Weiterentwicklung des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs. 2018 wurde das Ministerium in das Thüringer Nachhaltigkeitsabkommen aufgenommen.

Der Aktionsbereich Diversity wird im Rahmen der Personalpolitik und unter Berücksichtigung des AGG bereits seit Jahren gelebt. Mit der beabsichtigten Unterzeichnung der Charta der Vielfalt will das TMASGFF seine Selbstverpflichtung zur Wertschätzung aller Mitarbeitenden nochmals dokumentieren. Die Berücksichtigung der Dimensionen von Vielfalt wurde in der Bewerbung überzeugend dargestellt.

### **Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales, Erfurt**

Das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales beschäftigt 366 Personen, darunter 177 Frauen (48 Prozent). 26 Frauen sind im oberen Tarifbereich eingruppiert, zehn Frauen haben Führungspositionen inne (2013: 4, 2016: 10). 61 Personen sind in Teilzeit

beschäftigt. Alle Zahlen sind sehr stabil im Vergleich zur Vorbewerbung. Teilzeit in Führung wird von vier Männern und acht Frauen genutzt. Als oberste Landesbehörde mit derzeit 367 besetzten Stellen (382 Stellensoll) und einem nachgeordneten Bereich mit knapp 9.300 Bediensteten (Stellensoll) hat das Ministerium seine an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik erneut unter Beweis gestellt.

Die Schaffung von Bedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, der Nachteilsausgleich infolge geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, die Erhöhung des Anteils an Frauen in unterrepräsentierten Bereichen, die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Gremien und ein geeignetes Fortbildungsangebot im Bereich Chancengleichheit sind die Schwerpunkte der Personalarbeit. Das Ministerium unterliegt dem Thüringer Gleichstellungsgesetz.

2017/2018 wurde erstmals das ressortübergreifende Mentoringprogramm „Mehr Frauen in Führungspositionen“ durchgeführt, ein zweiter Durchgang ist in Vorbereitung. Mit dem Programm PERMANENT – Personalmanagement für Thüringen – wurde das Personalmanagement den rechtlichen Änderungen sowie geänderten Gegebenheiten angepasst. Die Querschnittsfelder dieses Programms sind die Geschlechtergleichstellung, die Inklusion und das Diversity Management.

2017 unterzeichnete das Ministerium die Charta der Vielfalt. Das Programm „Denk Bunt“ offeriert „Abrufangebote“ in Form von Inhouse-Schulungen. Es beinhaltet 130 verschiedene Bildungstage in vier Qualifizierungsbereichen:

- Umgang mit Rechtsextremismus, Rechtspopulismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit
- Stärkung der Demokratie und der demokratischen und menschenrechtsorientierten Alltagskultur
- Förderung von Vielfalt und Toleranz, interkulturelle Öffnung, interkulturelles und internationales Lernen
- Förderung von Akzeptanz vielfältiger sexueller Orientierungen, Geschlechtsidentitäten und Beziehungsformen

Seit 2018 ist das Ministerium Mitglied im Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen.

## **TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH, Erfurt**

Die TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH bietet seit 1991 moderne und nachfrageorientierte Fort- und Weiterbildung mit hohem Praxisbezug für Berufstätige in Thüringen. Sie ist nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) ein zugelassener Träger für berufliche Weiterbildung. Die Kernkompetenzen liegen auf dem Gebiet der Informationstechnologien, in den kaufmännischen und dienstleistenden Bereichen und der Sprachausbildung. Von den 52 Beschäftigten sind 83 Prozent Frauen. Drei Frauen sind in Führungspositionen tätig.

In seinem Leitbild bekennt sich das Unternehmen dazu, sich mit aller Kraft für die Beseitigung von Diskriminierungen und die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten und Kunden einzusetzen.

Durch den hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten, strebt die TIBOR GmbH an, neue Stellen mit männlichen Bewerbern zu besetzen. In der Außenstelle Suhl konnte diesbezüglich ein Sozialpädagoge eingestellt werden.

Das Durchschnittsalter der Belegschaft ist aufgrund des starken Personalaufbaus gesunken. In den Leitlinien festgelegtes Ziel hierbei ist es, stets die Erfahrungen der älteren Arbeitnehmer mit den neuen Ideen der jüngeren Arbeitnehmer zu verknüpfen. Neben der nationalitätsneutralen Einstellung – derzeit sind neun Mitarbeitende von verschiedenen Nationalitäten beschäftigt – erhalten Migrantinnen, die länger nicht berufstätig waren, eine Chance auf Beschäftigung. Sie werden über die Universität Jena nachqualifiziert.

Im Bereich Personalentwicklung werden weiterhin geschlechtsneutrale Weiterbildungsangebote unterbreitet.

## **Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH, Erfurt**

Die Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Herzlichen Glückwunsch!

Seit 1992 unterstützt die Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (LEG Thüringen) die Entwicklung des Freistaates zu einem attraktiven Wirtschafts-, Investitions- und Technologiestandort. Als 100-prozentige Tochter des Freistaates ist die LEG kompetenter Partner in allen Fragen der Wirtschaftsförderung und des Immobilienmanagements. Die LEG Thüringen beschäftigt 236 (2016: 234) Personen, davon 56 (2016: 60) Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 23 Prozent, wobei sich die Geschäftsführung ein Mann und eine Frau teilen. Führung in Teilzeit arbeiten ein Mann und eine Frau.

In ihrem Engagement zur Chancengleichheit hat die LEG den umfangreichen und nachhaltigen Maßnahmenkatalog weitergeführt und nun auch zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt implementiert. Ein sehr schönes, kreatives Beispiel ist die „Lebendige Bibliothek“: Mitarbeitende, die verschiedene Aspekte der Diversitydimensionen verkörpern, lassen die Arbeitswelt „durch ihre Augen“ sehen.

Der Nachhaltigkeitspreis für Chancengleichheit repräsentiert die Entwicklung seit der ersten Bewerbung: Der Mensch steht im Mittelpunkt der Personalpolitik. Das Erkennen und Fördern von Potenzialen gehört hierzu genauso wie die Schaffung von Chancen für den Nachwuchs. Wichtiges Element ist das ressourcenorientierte Personalmanagement. Die Bandbreite der realisierten Maßnahmen reicht inzwischen von der Personalgewinnung und -entwicklung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zur Unternehmenskommunikation nach innen und außen.

Die LEG Thüringen ist Teil des Nachhaltigkeitsabkommens Thüringen und Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt.

## **Universität Duisburg-Essen**

Die Universität Duisburg-Essen UDE wird in diesem Jahr zum fünften Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und damit mit dem Nachhaltigkeitspreis für Chancengleichheit für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Universität hat zehn Fakultäten und fünf Forschungsschwerpunkte. Mit rund 43.000 Studierenden gehört sie zu den zehn größten Universitäten in Deutschland. 48 Prozent der Studierenden sind Frauen. Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil bei 37 Prozent, bei den Habilitationen bei 29 Prozent. Von den rund 5.700 MitarbeiterInnen sind 43 Prozent Frauen in der Wissenschaft und rund 58 Prozent Frauen in Technik und Verwaltung beschäftigt. Der Anteil an Frauen an den Professuren beträgt 26 Prozent (2016: 22 Prozent).

Die Universität Duisburg-Essen überzeugt in allen Aktionsfeldern sowohl im Bereich Chancengleichheit als auch im Bereich Diversity durch innovative Maßnahmen und eine tiefe Durchdringung der Organisation im Sinne des Gender und Diversity Mainstreaming. Die seit Jahrzehnten verankerte Gleichstellungspolitik ist fester Bestandteil eines übergreifenden Diversity Managements, das 2018 mit der neuen Ausrichtung des Prorektors auf Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität um die Komponente des verantwortlichen gesellschaftlichen Handelns erweitert wurde. Dies umfasst ebenso umfangreiche Maßnahmen in den Bereichen Inklusion (i.S. der UN-Behindertenrechtskonvention), Bildungsgerechtigkeit, Internationalisierung und Lebenslanges Lernen.

An der Universität Duisburg-Essen sind Gleichstellungsziele und Diversity Management in Steuerungs- und Controlling-Instrumente integriert. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie überzeugt das umfassende Gesamtkonzept, das auch Personen mit Pflegeverantwortung, Vätern und Führungskräften explizit adressiert. Die Universität Duisburg-Essen verfügt über ein herausragendes Profil in der Geschlechterforschung sowie über zahlreiche Maßnahmen zur Integration der Geschlechterforschung und Chancengleichheit in die Lehre. Auch im Zusammenhang mit Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt kann die UDE auf solide Beratungs- und Beschwerdestrukturen zurückgreifen.

## **AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen, Bad Homburg**

Die AOK Hessen wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Gesundheitskasse in Hessen ist eine starke Gemeinschaft für rund 1,6 Millionen Versicherte. Seit vielen Jahren engagiert sie sich für eine optimale Versorgung der Versicherten. Von den 3.569 (2016: 3.393) Beschäftigten sind knapp 70 Prozent Frauen. Der Anteil der Frauen an den Führungspositionen liegt bei 34 (2016: 27 und 2013: 24) Prozent. 22 Frauen und fünf Männer arbeiten Führung in Teilzeit.

Die AOK Hessen engagiert sich seit vielen Jahren vorbildlich und nachhaltig für alle Belange der Chancengleichheit. Im Rahmen der Geschäftsbereichsstrategie 2020



wurden die strategischen Handlungsfelder „Chancengleichheit“ und „Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben“ zukunftsweisend an den Unternehmenszielen ausgerichtet. Die an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik ist einerseits betriebswirtschaftliche Notwendigkeit, andererseits eine Unternehmensverantwortung. Die Nutzung aller Potenziale durch individuelle Maßnahmen steht im Mittelpunkt.

2017 wurde erstmals ein firmenübergreifendes Cross-Mentoring-Programm durchgeführt. Im Herbst 2019 erfolgt eine Neuauflage.

Im Rahmen der Generationenvielfalt wurde das Projekt „Arbeit und Alter“ initiiert, das Altersstereotypen bewusst macht und allmählich verändern soll. Daraus entstand das in 2018 gestartete Generationennetzwerk der AOK Hessen. Das Unternehmen engagiert sich darüber hinaus im bundesweiten dnn-DemografieNetzwerk und im regionalen Demografienetzwerk Frankfurt-Rhein-Main.

Weitere Aktivitäten gibt es im Bereich der Integration geflüchteter Menschen oder auch im Bereich Führung in Zeiten der Individualisierung. Insgesamt überzeugt die AOK Hessen erneut durch ihr engagiertes Gesamtpaket an Programmen und Angeboten.

## **Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR), Köln**

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR) wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) ist das Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Seine Forschungs- und Entwicklungsarbeiten in Luftfahrt, Raumfahrt, Energie, Verkehr, Digitalisierung und Sicherheit sind in nationale und internationale Kooperationen eingebunden. Darüber hinaus ist das DLR im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zudem fungiert das DLR als Dachorganisation für einen der größten Projektträger Deutschlands.

Das DLR unterhält 20 nationale Standorte und vier internationale Büros. Sein jährliches Gesamtbudget beträgt 1.033,5 Millionen Euro. Die größte ingenieurwissenschaftliche Forschungseinrichtung Deutschlands beschäftigt knapp 8.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus rund 90 Nationen. Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 16 Prozent, in Technik und Verwaltung sind 39 der Beschäftigten Frauen. Von den Führungspositionen sind 18 Prozent mit Frauen besetzt. Positiv zu bewerten sind dazu im Vergleich die Anteile der Wissenschaftlerinnen bei den Promovierenden (27 Prozent) und bei den Postdocs (23 Prozent).

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) organisiert die Themenbereiche Gleichstellung und Diversität äußerst professionell. Alle Handlungsfelder sind mit umfangreichen und passgenauen Maßnahmen unterlegt, was auch die erfolgreiche Reauditierung belegt. Neben den bereits etablierten und bewährten Aktivitäten wurden viele Bereiche durch neue Maßnahmen gestärkt: Die erstmalige Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten und die Aufnahme von Chancengleichheit und Diversität als strategische Ziele intensivieren die Institutionalisierung von Gleichstellung. Gendersensiblere

Stellenausschreibungen und mehr aktive Rekrutierung erhöhen die Einstellungschancen von Frauen. Regelmäßige Workshopreihen sensibilisieren die Führungskräfte für Chancengleichheit. Mehrere Diversitätsdimensionen (Alter, physische/psychische Befähigung, Nationalität) werden aktiv und sehr erfolgreich bearbeitet. Die größte Herausforderung für das DLR bleibt weiterhin die Erhöhung der Frauenanteile in allen unterrepräsentierten Bereichen. Die in diesem Kontext identifizierten Aktionsbereiche und anvisierten Ziele des DLR bewertet die Jury als zielführend.

## **Stadtverwaltung Nürnberg**

Die Stadtverwaltung Nürnberg wird in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Stadtverwaltung Nürnberg hat insgesamt 11.188 (2016: 10.681) Beschäftigte, darunter 6.043 Frauen, dies entspricht 54 (2016: 53, 2013: 51) Prozent. Führungspositionen sind zu 39 (2016: 33) Prozent mit Frauen besetzt. 35 (2016: 31) Prozent der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, mehrheitlich im oberen Tarifbereich. In Elternzeit sind derzeit 157 Männer und 259 Frauen.

Die Stadtverwaltung Nürnberg ist seit vielen Jahren im Thema Chancengleichheit aktiv. Weiterhin überzeugend ist die Vielzahl erfolgreicher und bewährter Maßnahmen, die auch nach vielen Jahren weiter entwickelt werden.

So gibt es einen neuen Gleichstellungsaktionsplan für 2018 bis 2020. Neu ist die Stelle des Ansprechpartners für Männer im Frauenbüro, der sich für die Belange von Jungen, Männern, Vätern und Senioren stark macht. Ebenfalls neu wurde eine Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule, Bi-, Trans- und Interpersonen in 2017 geschaffen. Sowie Netzwerke für Beschäftigte mit Migrationsgeschichte und für LSBTI-Beschäftigte.

Die Führungskultur insgesamt wurde im Hinblick auf Chancengleichheit und Vielfalt weiterentwickelt, hierzu gehören auch die Neukonzeption der gesamtstädtischen Führungskräfteentwicklung und ein gesamtstädtisches Führungsleitbild unter besonderer Berücksichtigung der Diversitykompetenz. Spannend ist die Erarbeitung und Implementierung eines Leitfadens zur Eigenerfassung von Erfahrungswissen.

Herausforderung in der Arbeit für Chancengleichheit und Vielfalt ist und bleibt die verstärkte Berücksichtigung der Diversitäts-Dimensionen im Rahmen andauernder Konsolidierungserfordernisse und in Konkurrenz zu anderen Erfordernissen. Die Stadt Nürnberg leistet hier Vorbildliches!

Viele weitere Projekte und Initiativen könnten genannt werden – ganz im Sinne der Bewerbung der Stadt als Kulturhauptstadt Europas 2025 mit drei Themen: embracing humanity, reality and community.

## **Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, München**

Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH werden in diesem Jahr zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Mit dem bfz bewerben sich fünf Unternehmen einer Unternehmensgruppe für das Prädikat:

- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
- Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH
- Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH
- TRAIN Tansfer und Integration GmbH

Dabei sind die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft bereits seit 1998 Träger des TOTAL E-QUALITY Prädikats.

Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH gehören mit ihren 3.384 (2016: 2.734) Mitarbeitenden zu den führenden Systemanbietern für Bildung, Beratung und Integration. 71 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Insgesamt gibt es 239 Beschäftigte mit Führungsverantwortung, davon sind 62 Prozent Frauen. Drei Frauen arbeiten in Teilzeit-Führungspositionen.

Chancengleichheit und Vielfalt sind in der Unternehmenspolitik etabliert. Die Aussage „Stark durch Vielfalt“ gilt für die gesamte Unternehmensgruppe und wirkt lebendig ins unternehmerische Tun hinein: „Unser Unternehmen zeichnet sich durch Vielfalt aus. Vielfalt bedeutet für uns, verschiedene Denkweisen, Ideen und Erfahrungen, unterschiedliche ethnische, religiöse und kulturelle Hintergründe, persönliche Lebenskonzepte, geschlechts- und generationenspezifische Perspektiven sowie individuelle Beeinträchtigungen über alle Unternehmensebenen hinweg zu achten und einzubinden. Unsere Vielfalt ist Bereicherung und Herausforderung zugleich. Sie ist Motor für Kreativität und Innovationskraft. Vielfalt ist Garant für Zukunftsfähigkeit und Grundvoraussetzung für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens.“

Die Unternehmensgruppe beweist erneut Erfolg und Nachhaltigkeit in seinem starken Engagement. Das Thema ist seit über zwanzig Jahren etabliert, trotzdem gibt es weitere anspruchsvolle Ziele. Die Motivation zieht die Unternehmensgruppe aus dem Nutzen, den der Fokus auf Chancengleichheit und Vielfalt bietet. Chancengleichheit und Vielfalt sind Selbstverständnis aller Mitarbeitenden.

## **acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V., München**

acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V. – wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

acatech ist die seit 2008 von Bund und Ländern geförderte nationale Akademie und Stimme der Technikwissenschaften im In- und Ausland. Die Akademie berät Politik und Gesellschaft unabhängig, wissenschaftsbasiert und gemeinwohlorientiert. acatech baut

auf drei Säulen auf: den wissenschaftlichen Mitgliedern (2018: 13 Prozent Frauen), dem Senat (2018: 8 Prozent Frauen) und der Geschäftsstelle (2018: 62 Prozent Frauen). Auf Präsidiumsebene waren in 2018 22 Prozent Frauen vertreten.

acatec hat sich in den vergangenen Jahren dezidiert mit Gleichstellungsthemen auseinandergesetzt und überzeugende Ziele zur Erhöhung von Frauenanteilen in den kommenden Jahren auf der Basis fundierter Analysen definiert. Zentrale Grundlage bilden die 2018 verabschiedeten Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Gleichstellungsaktionspläne für die Geschäftsstelle und für die Akademie. Die Etablierung einer gewählten Gleichstellungsbeauftragten ebenso wie die Verantwortungsübernahme für Gleichstellungsthemen im Präsidium sichern die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen. Die umfassende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung schafft zudem einen wichtigen Rahmen für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Durch die Beteiligung am Gender-Summit findet auch auf internationaler Ebene ein Erfahrungsaustausch statt.

### **Frauenzentrum Huckarde 1980 e. V., Dortmund**

Das Frauenzentrum Huckarde 1980 e. V. in Dortmund wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Frauenzentrum Huckarde ist ein gemeinnütziger Verein, der in den 80er Jahren aus der Idee entstand, Frauenerwerbstätigkeit zu fördern. Inzwischen ist daraus ein Unternehmen der Sozialdienstbranche entstanden. Chancengleichheit steht somit seit der Gründung im Blick.

102 Beschäftigte, davon 87 Prozent Frauen, arbeiten in sechs verschiedenen sozialen Bereichen. Zielgruppen sind Familien, Senioren, und Arbeitslose. Das Frauenzentrum Huckarde bietet Familienpflege, Familienhilfe, ein Spielmobil, eine Kleiderkammer, Haushaltshilfen und die Ausbildung im Fachseminar für Familienpflege an. Sechs Frauen arbeiten in Führungspositionen (Frauenquote 100 Prozent), vier von ihnen in Teilzeit. Chancengerechte Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Schwerpunktthemen der Personalarbeit, die strategisch verfolgt und erfolgreich umgesetzt werden.

### **Hamburgische Investitions- und Förderbank, Hamburg**

Die Hamburgische Investitions- und Förderbank wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Die Hamburgische Investitions- und Förderbank (IFB Hamburg) ist im öffentlichen Auftrag für Privatpersonen, Unternehmen und Institutionen mit Wohnraum- und Wirtschaftsförderung, Umweltschutz und Innovationsentwicklung aktiv. Neben zinsgünstigen Darlehen und Zuschüssen bietet die Bank neutrale Beratung zu allen öffentlichen Fördermöglichkeiten der Stadt Hamburg, des Bundes und der EU an.

Die Hamburgische Investitions- und Förderbank hat 256 Mitarbeitende, davon 56 Prozent Frauen. 23 Männer und 12 Frauen haben Führungspositionen inne, d. h. der Frauenanteil liegt bei 34 Prozent. Teilzeit in Führung arbeiten fünf Frauen.

Erste Maßnahmen gibt es seit 1994. Schwerpunkte der Personalarbeit sind die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auch mit der Möglichkeit auf Führung in Teilzeit, beispielsweise mit einem Führungskräfte-Jobsharing-Tandem ab Juni 2019, und mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichstellungsziele werden im Rahmen der jährlichen Führungskräfte-Tagung und der Personalversammlung kommuniziert. Aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten sind Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sehr relevant.

## **Lead Discovery Center GmbH, Dortmund**

Das Lead Discovery Center in Dortmund wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Lead Discovery Center (LDC) wurde im Jahr 2008 durch eine Initiative des Technologie-Transfer-Unternehmens Max-Planck-Innovation (MI) gegründet, um das Potenzial exzellenter Grundlagenforschung auf der Suche nach neuen Therapien von Krankheiten mit hohem medizinischen Bedarf besser zu nutzen. Ziel des LDC ist es, aussichtsreiche Forschungsprojekte professionell in die Entwicklung innovativer Medikamente zu überführen.

Das Unternehmen hat 75 Mitarbeitende, davon 40 Frauen. In Führungspositionen arbeiten neun Männer und zwei Frauen, beide Frauen in Teilzeit. Das Unternehmen achtet bei der Rekrutierung auf einen ausgewogenen Anteil von Frauen in der Belegschaft.

Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden für eine Firma dieser Größe sehr viele verschiedene Maßnahmen angeboten. Fast die Hälfte aller Beschäftigten hat ein „mobiles Büro“, kann also mit Laptop überall arbeiten. Lobenswert ist die klare Aussage über Prioritäten und Aktivitäten, die für die nächsten zwei Jahre in Planung sind.

## **Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow, Leipzig**

Das Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow (DI) wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur ist ein interdisziplinär ausgerichtetes Institut zur Erforschung jüdischer Lebenswelten in Mittel- und Osteuropa vom Mittelalter bis in die Gegenwart. Die Forschungsarbeit in den drei Ressorts Wissen, Recht und Politik nimmt eine gesamteuropäische Perspektive ein und schließt die Räume der jüdischen Emigration, insbesondere Israel und Amerika, mit ein. Das Dubnow-Institut gehört seit 2018 zur Leibniz-Gemeinschaft.

Dem Dubnow-Institut in Leipzig steht ein jährliches Gesamtbudget von rund 2,4 Millionen Euro zur Verfügung. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist am Dubnow-Institut bereits in fast allen Bereichen gegeben: Von den 41 Beschäftigten sind 68 Prozent Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 59 Prozent, in Technik und Verwaltung bei 92 Prozent. Von den leitenden Positionen sind 60 Prozent weiblich besetzt.

Das Institut betreibt eine noch recht junge, aber bereits erfolgreiche Gleichstellungspolitik, die in allen Handlungsfeldern durch passgenaue Maßnahmen unterlegt ist. Sehr engagiert wurde in den letzten Jahren die Erreichung der Standards der Leibniz-Gemeinschaft vorangetrieben. Gleichstellung ist am Dubnow-Institut gut institutionalisiert. Dabei sichert der Arbeitskreis Gleichstellung, dem Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen angehören, die interne Kommunikation, erhöht die Sensibilisierung für das Thema und dient der Weiterentwicklung der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen. Das Dubnow-Institut nutzt durch seine bestehenden Netzwerke sinnvoll die Angebote größerer Kooperationspartner/-innen, wenn seine geringe Größe keine eigenen Angebote erlauben. Positiv bewertet die Jury innovative Formate wie den Blog der Promovierenden und die Planung weiterer Gleichstellungsmaßnahmen, deren Umsetzung sie bei der nächsten Bewerbung erwartet.

## **Stadt Herne**

Die Stadt Herne wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Herne ist mit über 160.000 Einwohnern eine Großstadt im Ruhrgebiet und in der Metropolregion Rhein-Ruhr in Nordrhein-Westfalen.

Die Verwaltung hat 2.984 Mitarbeitende, darunter 58 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 130 Männer und 67 Frauen, der Frauenanteil liegt damit bei 34 Prozent. Vier Männer und 15 Frauen sind Führungskräfte in Teilzeit.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit gibt es seit 1987, systematisch verfolgt wird sie seit 1991. Neben den weit verbreiteten Schwerpunktthemen wie der gleichberechtigten Teilhabe im Beruf, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen bemüht sich die Stadt Herne auch um die Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen, um Maßnahmen zum Thema „Häusliche Gewalt“ und Beratung in schwierigen Familiensituationen rund um Trennung. Geplant ist die Aufwertung der Gleichstellungsstelle in ein Büro für Vielfalt und Chancengleichheit.

Neben Coaching für Frauen in Führungspositionen und einem Mentoringprogramm für Frauen gibt es ein Qualifizierungsprogramm für die erste Führungsebene, das einen Diversity-Baustein enthält und einen Workshop „Chancengleichheit“ für Auszubildende. Flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie ein Eltern-Kind-Tag runden das Angebot im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab.

## **Stadt Witten, Universitätsstadt an der Ruhr**

Die Stadt Witten wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Die Stadt Witten liegt im Südosten des Ruhrgebiets in Nordrhein-Westfalen. Mit rund 99.000 Einwohnern ist Witten die größte Stadt des Ennepe-Ruhr-Kreises, in direkter Nachbarschaft zu Bochum und Dortmund.

Die Verwaltung hat 1.407 Mitarbeitende, darunter 59 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 55 Männer und 49 Frauen, der Frauenanteil liegt damit bei 47 Prozent. Zwei Männer und 19 Frauen sind Führungskräfte in Teilzeit.

Bereits im Jahr 1986 wurde die Gleichstellungsstelle eingerichtet. Den ersten Frauenförderplan gab es im Jahr 2000. Seitdem findet eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik Beachtung in allen Maßnahmen des Personal- und Organisationsmanagements sowie in der Personalentwicklung.

Der Maßnahmenkatalog des aktuellen Gleichstellungsplans enthält allein zehn Maßnahmen zum Themenbereich Vereinbarkeit beruflicher und privater Lebenswelten. Darüber hinaus gibt es bei der Stadt Witten eine mittlerweile etablierte Arbeitsgruppe „Team Beruf und Pflege“. Zahlreiche externe und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen unterstützen die Aktivitäten auch nach außen hin.

### **TECHNIK in FORM Blechbearbeitung GmbH und DESIGN in FORM Fertigungstechnik GmbH, Heilbad Heiligenstadt**

Die Unternehmen TECHNIK in FORM und DESIGN in Form werden in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Die TECHNIK in FORM Blechbearbeitung GmbH ist Entwicklungspartner der Automobil- und Zulieferindustrie. Als Systemlieferant mit dem Standort Heilbad Heiligenstadt entwickelt, fertigt und liefert das Unternehmen ein komplettes Leistungsspektrum für den Prototypenbau.

Die DESIGN in FORM GmbH steht als zuverlässiger Partner für Präzision, Wirtschaftlichkeit und Terminsicherheit und bietet als Systemlieferant ein komplettes Leistungsspektrum von Detaillösungen einzelner Bauteile bis zur Umsetzung komplexer Anforderungen im Werkzeug- und Vorrichtungsbau.

Die beiden Unternehmen haben 139 Mitarbeitende, darunter 17 Prozent Frauen. In Führung arbeiten 19 Männer und 6 Frauen.

Das Unternehmen verfolgt seit 2006 systematisch das Ziel der Chancengleichheit. Grundlage ist eine offene, sachliche, faire Kommunikation auf der Basis gegenseitiger Dialogbereitschaft. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein Konsens aus den Interessen der Beschäftigten und des Unternehmens. Generations- und bereichsübergreifende Qualifizierung und die Stärkung der Eigenverantwortlichkeit stehen oben auf der Agenda. Stark ist auch das Engagement zur Nachwuchsgewinnung und Ausbildung.

### **Thales Deutschland GmbH, Ditzingen**

Die Thales Deutschland GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Die Thales Group ist ein internationales Unternehmen mit Sitz in Frankreich. Thales Deutschland mit Hauptsitz in Ditzingen gehört zu den größten Landesgesellschaften im Thales-Konzern. Der Schwerpunkt der Geschäftsaktivitäten liegt in den fünf Märkten Transport, Sicherheit und Verteidigung, sowie Luft- und Raumfahrt.

Das Unternehmen beschäftigt knapp 3.000 Mitarbeitende, darunter 24 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 316 Männer und 37 Frauen, was einen Frauenanteil von 11 Prozent entspricht. Führung in Teilzeit arbeiten zwei Männer und drei Frauen. Besonders hervorzuheben sind die verschiedenen Ansätze, das partnerschaftliche Arbeiten am Arbeitsplatz zu unterstützen (z. B. „Lassen wir Stereotypen hinter uns“, Balance for better, Diversity Schwerpunkt in der Personalentwicklung) und die Institutionalisierung von Chancengleichheit (z. B. im Ausschreibungsprozess, durch kommunizierte Rollenbeispiele, Veranstaltungen, Netzwerke). Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zum 1. Januar 2019 trat eine Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ in Kraft. Über das Training Management System (Thales On-line Learning) können Beschäftigte interne und externe Lernveranstaltungen buchen, sowie internationale Thales Kurse belegen.

### **Continentale Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit, Dortmund**

Der Continentale Versicherungsverbund wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Der Continentale Versicherungsverbund bietet für Privatkunden sowie für kleine und mittlere Unternehmen Versicherungsschutz aus einer Hand. Er bietet Kranken-, Lebens- und Sachversicherungen an. Das Unternehmen hat 3.934 Beschäftigte, darunter 55 Prozent Frauen (2016: 52 Prozent). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt 30 Prozent (2016: 27 Prozent). Zwölf Frauen führen in Teilzeit.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit gibt es seit 1989, systematisch seit 1990. Der Continentale Versicherungsverbund setzt die Schwerpunkte seiner Aktivitäten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die geschlechtsneutrale Bezahlung. Entsprechend gibt es neue Personalentwicklungsprogramme, auch spezielle für Frauen. Ziel ist es, Nachwuchskräfte mit Potenzial innerhalb des Verbundes zu identifizieren, zu entwickeln und zu fördern. Hierfür kann das Angebot der WBS-Beratung, Begleitung und Förderung von berufsbegleitender Weiterbildung – von allen Mitarbeitenden im Verbund in Anspruch genommen werden. In Vorbereitung sind Konzepte zur Nutzung von Sabbaticals sowie zur Nachwuchsförderung.

Der Continentale Versicherungsverbund hat sich zur Förderung von Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand sowie der nächsten beiden Führungsebenen verpflichtet. 2015 wurde erstmals eine quantitative Zielvorgabe für den Anteil der Frauen in einem Stufenplan definiert. 2017 wurden die erreichten Zwischenergebnisse bilanziert: Die Zielvorgabe im Aufsichtsrat (20 Prozent Frauenanteil) wurde mit 22 Prozent übererfüllt. Der Anteil im Vorstand (15 Prozent) wurde nicht erreicht, weil es keine Notwendigkeit für eine Erweiterung des Vorstands oder einen Wechsel der Besetzung gab. Auf der ersten Ebene nach dem Vorstand (Zielgröße 15 Prozent) wurden 13 Prozent erreicht und auf der zweiten Ebene unter dem Vorstand (Ziel 30 Prozent) wurde eine Erhöhung von 24 auf 29 Prozent erreicht. Auch wenn noch nicht alle Zielgrößen erreicht wurden, ist doch die Tendenz



klar ersichtlich und die Maßnahmen tragen Früchte. Die Selbstverpflichtung wird intern und extern kommuniziert.

Das Unternehmen wirkt im Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e. V. mit.

## **EDG Entsorgung Dortmund GmbH, Dortmund**

Die EDG Entsorgung Dortmund GmbH wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Die EDG Entsorgung Dortmund GmbH ist ein kommunaler Entsorgungspartner. Neben der Sammlung, dem Transport und der Verwertung von Abfällen jeder Art ist die EDG auch für die Straßenreinigung und den Winterdienst in der Stadt zuständig. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen 825 (2016: 772) Personen, davon sind 94 Frauen (11 Prozent). In Führungspositionen arbeiten 13 Männer und vier (2016: 1) Frauen. 35 Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, darunter 29 Frauen. Der Frauenanteil an den Auszubildenden beträgt 21 Prozent.

Chancengleiche Personalführung bleibt weiter ein Schwerpunkt der EDG. Hierfür wurden unterschiedliche Seminare durchgeführt. An einem Cross Mentoring-Projekt nimmt das Unternehmen seit drei Jahren teil und achtet dabei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Neu ist die Besetzung einer Position für den betrieblichen Gesundheitsservice. Eine alleinerziehende Mitarbeiterin wird in Teilzeit zur Kauffrau für Büromanagement ausgebildet. Neu geschaffen wurden Möglichkeiten zu Telearbeit und mobiles Arbeiten. Auch im Bereich Arbeitsschutz gibt es den Fokus auf die unterschiedlichen Bedürfnisse, so werden nun Arbeitssicherheitsschuhe speziell für Frauen verwendet. Ausgebaut wurden auch die Unterstützung von Elterninitiativen und das Sponsoring von Kinderbetreuungsangeboten. Zum Thema Kinderbetreuung und Pflege gibt es zahlreiche Angebote, die das Bewusstsein für die Vielfalt der Aufgaben schärfen, Informationen und Beratung bieten und individuelle Lösungen schaffen.

Die EDG Entsorgung Dortmund GmbH engagiert sich weiter im Rahmen von FamUnDo (Familienbewusstes Unternehmen in Dortmund) und wurde mit weiteren Preisen als vorbildlicher Arbeitgeber geehrt.

## **Institut für Zeitgeschichte München-Berlin**

Das Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ) gehört als außeruniversitäre Forschungseinrichtung zur Leibniz-Gemeinschaft. Das Forschungsprofil des Instituts für Zeitgeschichte umfasst die gesamte deutsche Zeitgeschichte des 20. und 21. Jahrhunderts in ihren europäischen und globalen Bezügen. Das IfZ ist eine öffentliche Stiftung des Bürgerlichen Rechts und wird vom Bund und den Ländern finanziert.

Das jährliche Gesamtbudget des Instituts umfasst 17 Millionen Euro. 58 Prozent der insgesamt 196 Beschäftigten sind Frauen. Der Anteil der mit Frauen besetzten Leitungspositionen liegt bei 38 Prozent (2015: 39 Prozent).

Das IfZ hat sich auch in den vergangenen Jahren aktiv für einen weiteren Ausbau seiner gleichstellungsbezogener Maßnahmen eingesetzt. Vor allem in den Bereichen der Organisationskultur, der Genderforschung und der Nachwuchsförderung konnten neue Angebote installiert werden oder befinden sich in konkreter Planung. So ist die Gleichstellung innerhalb des Institutes fest verankert und nach außen hin gut vernetzt, durch eine transparente interne Kommunikation stehen Informationen adäquat zur Verfügung. Positiv bewertet wird die Integration der Gender Studies in die Forschung des IfZ, insbesondere der Sammlungsschwerpunkt „Neue Frauenbewegung“ und das geplante Hannelore-Mabry-Fellowship.

### **Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG), Mainz**

Das Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG) in Mainz ist seit 2012 Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Als selbstständige, außeruniversitäre Einrichtung erforscht es in den beiden Abteilungen Abendländische Religionsgeschichte und Universalgeschichte die historischen Grundlagen Europas in der Neuzeit. Seine Forschungen sind interdisziplinär, reichen epochenübergreifend vom Beginn der Neuzeit bis in die Zeitgeschichte und stellen den Umgang mit Differenz in Europa in den Mittelpunkt.

Mit seinem jährlichen Gesamtbudget von gut 4 Millionen Euro beschäftigt IEG derzeit 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine mindestens paritätische Beteiligung von Frauen ist auf nahezu allen Beschäftigungsstufen erreicht. So sind 60 Prozent der Beschäftigten weiblich, unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind es 50 Prozent. Von den Führungspositionen sind 53 Prozent mit Frauen besetzt.

Das Leibniz-Institut für Europäische Geschichte zeigt ein gleichbleibend starkes Engagement für das Thema Gleichstellung. Dies drückt sich in Form zahlreicher Maßnahmen aus, die über alle Handlungsfelder hinweg implementiert sind, und verdient vor dem Hintergrund der geringen Größe des Instituts Anerkennung. Bei der Personalbesetzung sorgen einheitliche Leitfäden, Ablaufpläne und Fragebögen für transparente und vergleichbare Einstellungsverfahren. Hervorragend ausgebaut sind am IEG die Möglichkeiten zur Personalentwicklung, unter denen die internationalen Stipendienprogramme sowohl für den wissenschaftlichen Nachwuchs als auch für erfahrene Forscherinnen und Forscher als besonders bemerkenswert hervorstechen.

### **Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V. (IPHT), Jena**

Das Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V. (IPHT) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V. (IPHT) in Jena erforscht in zehn Forschungsabteilungen, drei Forschungsgruppen und einer Nachwuchsgruppe die wissenschaftlichen Grundlagen für photonische Verfahren und Systeme höchster Sensitivität, Effizienz und Auflösung. Basierend auf dem Motto „Photonics for Life“ werden

lichtbasierte Technologien genutzt, um Lösungen für Fragen und drängende Probleme in den Bereichen Gesundheit, Umwelt, Medizin und Sicherheit zu finden.

Mit seinem jährlichen Gesamtbudget von rund 25 Millionen Euro beschäftigt das IPHT derzeit 293 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 37 Prozent Frauen sind. In den Führungspositionen konnte der Frauenanteil seit der letzten Bewerbung auf ein Drittel erhöht werden (2015: 25 Prozent).

Das Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V. (IPHT) hat die vergangenen Jahre dafür genutzt, seine Anstrengungen für mehr Gleichstellung fortzuführen und zu intensivieren. Das IPHT nutzt dafür die intensive Kooperation mit lokalen Institutionen und Bündnissen, inklusive Schule. Hervorragend aufgestellt ist das Institut im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der mit umfangreichen Maßnahmen unterlegt ist. Mit einem verstärkten Engagement in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, z. B. in Form der überarbeiteten Außendarstellung auf den Webseiten, wird das Selbstverständnis des Vereins nun besser deutlich. Als besonders innovative und passgenaue Gleichstellungsmaßnahme hervorzuheben ist das Symposium „Women in Photonics“. Dieses Format erhöht einerseits die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in diesem Forschungsgebiet und konnte andererseits bereits erfolgreich für die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen genutzt werden.

## **TITK-Group:**

### **TITK Thüringisches Institut für Textil- und Kunststoff Forschung e. V., OMPG Ostthüringische Materialprüfgesellschaft für Textil und Kunststoffe mbH, smartpolymer GmbH, Rudolstadt**

Die TITK-Group wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

An der TITK-Group sind das Thüringische Institut für Textil- und Kunststoff-Forschung e. V. und die Ostthüringische Materialprüfgesellschaft für Textil und Kunststoffe mbH sowie die smartpolymer GmbH beteiligt. Das TITK betreibt als privatwirtschaftliches Institut für Polymerwerkstoffe Forschungen im Rahmen öffentlich geförderter Vorhaben und mit industriellen Partnern. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt in der angewandten Forschung und Entwicklung bis zur Markteinführung neuer Produkte und Technologien. Insgesamt beschäftigt die TITK-Group 222 Mitarbeitende, davon sind 50 Prozent Frauen. In Führungspositionen sind acht Personen beschäftigt, darunter zwei Frauen.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit gibt es seit 2012. Die TITK-Group hat ihr Leitbild unter Berücksichtigung der Chancengleichheit formuliert, und verschiedene Aspekte der Chancengleichheit werden in Mitarbeiterbefragungen ermittelt.

Im Bereich der Weiterbildung und Personalentwicklung bietet die TITK-Group Weiterbildungen für die Beschäftigten extern und intern, z.B. Englisch-Unterricht oder Patent-Schulungen. Die Mitarbeiter/-innen werden bei berufsbegleitenden Promotionsarbeiten, Meisterausbildung und Qualifizierung der Ausbilder unterstützt.

Die Arbeitszeitregelungen hat die TITK-Gruppe weiter flexibilisiert und bietet Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Sabbaticals und Homeoffice an. Kinder sind im Notfall

am Arbeitsplatz erlaubt. Die Wochenarbeitszeit wurde von 41 auf 40 Stunden reduziert. Bei der TITK-Group arbeiten in der Regel gemischte Teams in den Einrichtungen. Die Zusammenarbeit gestaltet sich unproblematisch.

## **Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen/Geislingen**

Die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen/Geislingen (HfWU) wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Die HfWU bietet in Baden-Württemberg an den Standorten Nürtingen und Geislingen an der Steige anwendungsbezogene Lehre an vier Fakultäten. Frauen sind unterschiedlich stark vertreten: unter den rund 5.500 Studierenden mit 54 Prozent, bei den wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Beschäftigten mit rund 48 bzw. 71 Prozent; mit 20 Prozent in der HfWU-Leitung und mit 21 Prozent unter Professuren.

Besondere Anerkennung gilt der Investition in die Entwicklung einer übergreifenden Gesamtstrategie zu Gleichstellung und Chancengleichheit, die für einen Zeitraum von 5 Jahren in den Rahmen der Strategischen Hochschulentwicklung eingebettet ist. Hier werden die Steigerung von Frauenanteilen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Sensibilisierung als zentrale Ziele hervorgehoben und mit entsprechenden Maßnahmenplänen unterlegt.

Zudem wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen auf- und ausgebaut. Besonders hervorzuheben ist die deutliche Steigerung der Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit im Zusammenhang mit Freistellungen und Aufstockung von Personalressourcen sowie die Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung über die Homepage und Veranstaltungen.

Die weiterhin bestehenden Projekte „TraumProf“ zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren und „Entrepreneurin“ sind beispielhaft für andere Hochschulen, ebenso wie Maßnahmen zur Gendersensibilität in Wort und Bild und die Cross-Mentoring-Aktivitäten. Besonderen Stellenwert legt die HfWU mit Blick auf Familienfreundlichkeit auf die Beratungsangebote, eine ausgeprägte Willkommenskultur für Eltern und Kinder sowie auf die Vernetzung mit anderen Einrichtungen.

Darüber hinaus sind vielversprechende Maßnahmen in Planung, wie die Überarbeitung des Berufungsleitfadens, das Eltern-Patenprogramm für Studierende mit Familienverantwortung und die Anstrengungen für das Angebot von Kindergartenplätzen. Im Bereich Forschung und Lehre sieht die Jury mit Spannung dem geplanten Zusatzzertifikat „Nachhaltigkeit und Diversität“ sowie den Datenbanken für Gender in Forschung und Lehre entgegen.

## **Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde, Rostock**

Das Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) ist ein außeruniversitäres Meeresforschungsinstitut, das schwerpunktmäßig die Ostsee erforscht. Mit den vier Sektionen Physikalische Ozeanografie (und Messtechnik), Meereschemie, Biologische Meereskunde und Marine Geologie sind die Grunddisziplinen der Meereskunde am IOW vertreten. Die Arbeit erfolgt sektionsübergreifend, interdisziplinär und in internationalen Kooperationen, um große Meeressysteme als Ganzes zu verstehen und um ein Verständnis für die Veränderungen solcher Systeme vor dem Hintergrund des Klimawandels und einer intensiven Nutzung durch den Menschen zu entwickeln. Mit seinen derzeit 230 Beschäftigten verfügt das IOW über ein jährliches Gesamtbudget von knapp 25 Millionen Euro. 52 Prozent der Beschäftigten sind weiblich. Von den wissenschaftlich Beschäftigten sind 47 Prozent Frauen, in Technik und Verwaltung sind es 59 Prozent. Im Vergleich zur letzten Bewerbung sind von den Führungspositionen unverändert 27 Prozent mit Frauen besetzt.

Das Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) zeichnet sich durch erfolgreich etablierte Gleichstellungsstrukturen aus, die in fast allen Handlungsbereichen mit umfangreichen Maßnahmen unterlegt sind. Die in der Satzung des Instituts verankerte Gleichstellungskommission sichert die Weiterentwicklung des Themas und dient gleichzeitig dazu, über die Mitglieder aus allen Beschäftigtengruppen gleichstellungsbezogene Themen institutsintern zu kommunizieren. Mit der Entwicklung eines Leitbildes, das Chancengleichheit beinhaltet, und der freiwilligen Fortschreibung des Frauenförderplans wurde die Institutionalisierung von Gleichstellung weiter gestärkt. Die Beteiligung am EU-Projekt Baltic Gender, die Ausweitung der Mentoring-Programme sowie das Come-Back-to-Research-Programm gelten als geeignet, um den Anteil an Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Die Jury begrüßt die Schwerpunkte, die sich das IOW für die nächsten Jahre in Sachen Gleichstellung gesetzt hat, beispielsweise die Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts und einer Dienstvereinbarung für das Arbeiten von Zuhause.

## **Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, Düsseldorf**

Der Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Der BLB NRW ist das Immobilienunternehmen des Landes Nordrhein-Westfalen. Seit 2001 erwirbt, entwickelt und bewirtschaftet er mit seinen 2.228 (2016: 2.073) Beschäftigten, davon 48 (2016: 46, 2013: 42) Prozent Frauen, Immobilien nach kaufmännischen Grundsätzen. Von den 120 Führungspositionen sind 45 (2016: 39) Prozent mit Frauen besetzt. Führung in Teilzeit arbeiten zehn Frauen und ein Mann.

Im Leitbild des BLB NRW ist verankert, dass Chancengleichheit, Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ein kooperativer Führungsstil Bestandteile der

Unternehmenskultur sind. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist Teil der Balanced Scorecard und wird strategisch verfolgt. Die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils zeigt den Erfolg der entsprechenden Initiativen. Verschiedene Maßnahmen, wie alternierende Teleheimarbeit, Mentoring und Coaching oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten bilden die Basis.

## **Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH, München**

Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Mit dem bbw bewerben sich fünf Unternehmen der Unternehmensgruppe für das Prädikat:

- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
- Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH
- Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH
- TRAIN Transfer und Integration GmbH

Dabei sind die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft bereits seit 1998 Träger des TOTAL E-QUALITY Prädikats.

Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft ist ein Bildungsdienstleister für Privat- und Firmenkunden. Es beschäftigt 89 (2016: 67) Mitarbeitende, darunter 77 (2016: 73, 2013: 70) Prozent Frauen. Unter den neun (2016: sechs) Führungskräften sind drei (2016: null) Frauen. Ein Mann arbeitet Führung in Teilzeit.

Chancengleichheit und Vielfalt sind in der Unternehmenspolitik etabliert. Die Aussage „Stark durch Vielfalt“ gilt für die gesamte Unternehmensgruppe und wirkt lebendig ins unternehmerische Tun hinein. Dies zeigt sich im Prinzip der Partizipation: Die Sensibilisierung erfolgt auf allen Ebenen. Gleiche Chancen werden auf allen Ebenen, in allen Bereichen und allen Aufgaben eingeräumt. Chancengleichheit, Vielfalt und Nachhaltigkeit sind kontinuierliche Unternehmensziele, die an 23 regionalen Standorten vertieft und operationalisiert werden.

Im November 2015 gründete die Unternehmensgruppe den Arbeitskreis „Generationen“: Eine erste Altersstrukturanalyse ergab, dass sich im Analysezeitraum von 2016-2024 die Altersgruppe der 55-67-Jährigen (ohne Berücksichtigung der Dynamik von Ein- und Austritten) nahezu verdoppeln wird. Eine Konsequenz dieser Erkenntnis war die Einstellung einer Personalentwicklerin, die für eine vorausschauende Personalarbeit verantwortlich ist. Es ist geplant, die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit um den Begriff „Vielfalt“ zu erweitern.

2017 wurde ein Potenzialentwicklungsprogramm entwickelt, um systematisch potenzielle Nachwuchsführungskräfte zu erkennen und in das Personalentwicklungsprogramm aufzunehmen. Ein Grundsatz ist, den Mitarbeitenden alle Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewähren, die nicht den dringenden betrieblichen Belangen widersprechen. Die Verantwortung hat der Standortleiter nach dem Grundprinzip der Wertschätzung aus dem Führungsverhalten heraus.

Mit seinen vielfältigen Maßnahmen erzielt die Unternehmensgruppe beinahe die vierfache Punktzahl dessen, was für das Prädikat nötig gewesen wäre.

## **Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH, München**

Die Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) GmbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Mit der gps bewerben sich fünf Unternehmen einer Unternehmensgruppe für das Prädikat:

- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
- Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH
- Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH
- TRAIN Transfer und Integration GmbH

Dabei sind die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft bereits seit 1998 Träger des TOTAL E-QUALITY Prädikats.

Die Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) GmbH wurde 1998 gegründet. Ihre Geschäftsfelder sind vor allem Arbeitnehmerüberlassung, Direktvermittlung, Recruiting, On-Site-Management und Outsourcing. Im März 2005 wurden alle gewerblichen Zeitarbeitsaktivitäten unter der Marke procedo zusammengeführt und eine einheitliche Marktstrategie entwickelt.

Die gps beschäftigt 122 (2016: 111) Personen, darunter 58 (2018: 64) Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 42 (2016: 11) Prozent. Insgesamt arbeiten 22 Personen in Teilzeit. Auch zwei Führungskräfte – eine Frau und ein Mann – arbeiten in Teilzeit.

Chancengleichheit und Vielfalt sind in der Unternehmenspolitik etabliert. Die Aussage „Stark durch Vielfalt“ gilt für die gesamte Unternehmensgruppe und wirkt lebendig ins unternehmerische Tun hinein. Seit diesem Jahr sind Chancengleichheit, Vielfalt und Nachhaltigkeit als kontinuierliche Unternehmensziele definiert, die an allen Standorten vertieft und operationalisiert werden. Das Unternehmen kommuniziert diese Strategie konsequent nach innen und außen. Chancengleichheit und Vielfalt sind auf allen Ebenen, in allen Bereichen und Aufgaben gelebte Werte.

## **Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung, Marburg**

Das Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Das Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung gehört zur Leibniz-Gemeinschaft. Als eine der zentralen Einrichtungen der historischen Ostmitteleuropa-Forschung in Deutschland beschäftigt es sich intensiv mit der Geschichte und Kultur Polens, Estlands, Lettlands, Litauens, Tschechiens, der Slowakei und der Region Kaliningrad. Das Institut verfügt über langjährige Erfahrung im Aufbau und Betrieb von Forschungs- und Informationsinfrastrukturen und geht neue Wege in der Entwicklung digitaler Wis-

sensangebote. Neben einer Spezialbibliothek bietet es umfangreiche Sammlungen. Das Herder-Institut verfügt über ein jährliches Gesamtbudget von 5 Millionen Euro. Von den 79 Beschäftigten sind 59 Prozent Frauen. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs sind 50 Prozent der Promovierenden und 71 Prozent der Postdocs weiblich. Der Frauenanteil bei den leitenden Positionen liegt bei 29 Prozent und konnte im Vergleich zur letzten Bewerbung gesteigert werden (2015: 22 Prozent).

Das Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung hat seine aktive Gleichstellungspolitik in den vergangenen Jahren fortgesetzt und in vielen Bereichen durch die Implementierung neuer Maßnahmen gestärkt. Beispielhaft dafür seien die Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit, die Eröffnung des Eltern-Kind-Zimmers und die Rekonzipierung der „Herder Institute Research Academy“ (HIRA) genannt. Die Verankerung von Gleichstellung im „Code of Conduct“ verstärkt die Institutionalisierung des Themas, ein strukturierter Ablaufplan bei Stellenbesetzungen sichert Transparenz. Insgesamt profitiert das Institut von seinen kurzen Wegen und nutzt erfolgreich Kooperationen sowie Netzwerke, um seinen Beschäftigten zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten anzubieten, die das Institut aufgrund seiner Größe nicht initiieren kann.

## **IHP GmbH – Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik, Frankfurt (Oder)**

Das IHP – Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das IHP – Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik in Frankfurt (Oder) betreibt Forschung und Entwicklung zu siliziumbasierten Systemen, Höchstfrequenz-Schaltungen und Technologien für die drahtlose und die Breitbandkommunikation. Die Forschungsschwerpunkte des Instituts sind auf volkswirtschaftlich relevante Themen ausgerichtet, die ihre Anwendungen in der Telekommunikation, Halbleiter- und Autoindustrie, Luft- und Raumfahrt, Telemedizin sowie Automatisierungstechnik finden. Das Institut hat sich dabei zu einem international anerkannten Kompetenzzentrum für Silizium-Germanium-Technologien entwickelt.

Mit seinem Jahresbudget von gut 56 Millionen Euro beschäftigt das IHP derzeit 290 Personen. 29 Prozent der Beschäftigten sind Frauen – von den wissenschaftlich Beschäftigten sind es 14 Prozent, in Technik und Verwaltung 46 Prozent. Der Frauenanteil in den leitenden Positionen beträgt 7 Prozent.

Das IHP – Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik bemüht sich seit Langem um die Förderung der Gleichstellung. Besonders die Handlungsfelder Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind am Institut gut ausgebaut und durch zahlreiche Maßnahmen konsolidiert. Mit den Angeboten für Schülerinnen und Schülern sowie für Promovierende und Postdocs können auch Bereiche der Personalentwicklung positiv hervorgehoben werden.



## **Institut für Weltwirtschaft (IfW), Kiel**

Das Institut für Weltwirtschaft (IfW) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Institut für Weltwirtschaft (IfW) an der Universität Kiel ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und eines der großen Zentren weltwirtschaftlicher Forschung, wirtschaftspolitischer Beratung und ökonomischer Ausbildung. Seine Hauptaufgabe besteht in der Erforschung innovativer Lösungsansätze für drängende weltwirtschaftliche Probleme. Auf Basis dieser Forschungsarbeiten berät es Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und informiert die interessierte Öffentlichkeit über wichtige wirtschaftspolitische Zusammenhänge.

Für seine Arbeit verfügt das Institut über ein Budget von 14 Millionen Euro. Es beschäftigt 178 Personen. 49 Prozent der Beschäftigten sind Frauen (2016: 48 Prozent), beim wissenschaftlichen Personal sind es 35 Prozent (2016: 26 Prozent), aber nur 14 Prozent unter den ProfessorInnen (W1-W3). Der Anteil der Frauen an den leitenden Positionen konnte von knapp 13 Prozent (2016) auf fast 32 Prozent gesteigert werden.

Das IfW hat in den vergangenen Jahren sein Engagement in der Gleichstellung fortgesetzt und ausgebaut. Vor allem die verstärkten Bemühungen im Bereich Personalbeschaffung zahlen sich bereits aus: Frauen sind am IfW bei der Besetzung von Stellen überdurchschnittlich erfolgreich, allerdings noch nicht bei den Professuren. In den Handlungsfeldern Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Personalentwicklung konnten mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten und dem Ausbau des Mentorings für Postdocs ebenfalls neue Maßnahmen installiert werden. Positiv bewertet wurden außerdem die weiterhin freiwillig alle zwei Jahre stattfindende Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die intensive Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung.

## **Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e. V., München**

Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern e. V. wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern e. V. in München ist seit 1947 Tarifpartner für Kommunen und kommunale Einrichtungen. Er ist einer der größten Arbeitgeberverbände Bayerns und der zweitgrößte Mitgliederverband der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände in Frankfurt (VKA).

Der KAV Bayern beschäftigt derzeit 22 (2016: 19) Personen, darunter 17 (2016: 13) Frauen. Von den beiden Führungspositionen ist eine mit einer Frau besetzt. Acht Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, darunter sieben Frauen und ein Mann. Teilzeit in Führung arbeitet eine Frau. Der Anteil an flexiblen Arbeitszeiten und -orten hat sich für Frauen erhöht, für Männer ist er gleich geblieben.

Der KAV Bayern engagiert sich bereits seit 1994 für die Förderung von Chancengleichheit, seit 1996 wurde der Frauenanteil kontinuierlich ausgebaut. Schwerpunkte sind die größtmögliche Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, Teilzeitmöglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeitenden, Altersteilzeit und

Fortbildungsmöglichkeiten für Rückkehrer/-innen aus der Elternzeit und neue Führungskräfte im Einklang zwischen Wunsch und Möglichkeiten. In Notfällen besteht die Möglichkeit, Kinder mit ins Büro zu nehmen.  
Der KAV Bayern als kleiner Arbeitgeber lebt Chancengleichheit selbstverständlich.

### **Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS), Mannheim**

Das Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das seit 1964 bestehende Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS) hat laut seiner Satzung die Aufgaben, die deutsche Sprache in ihrem gegenwärtigen Gebrauch und in ihrer neueren Geschichte wissenschaftlich zu erforschen und zu dokumentieren, die Zusammenarbeit mit in- und ausländischen Einrichtungen ähnlicher Zielsetzung zu pflegen und dabei auch wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen. Für die Arbeit in den fünf Abteilungen und vier zentralen Bereichen stehen dem Institut jährlich knapp 15 Millionen Euro zur Verfügung.

Am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache sind 157 Personen beschäftigt, hinzu kommen 82 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Von den hauptamtlich Beschäftigten sind 53 Prozent Frauen. Auch in den internen und externen Gremien sind Frauen gut sichtbar. 36 Prozent der leitenden Positionen sind mit Frauen besetzt.

Das Leibniz-Institut für Deutsche Sprache hat die Zeit seit der letzten Bewerbung genutzt, um seine Gleichstellungsarbeit weiter zu professionalisieren, was aus den aussagekräftigen schriftlichen Erläuterungen zu jedem Aktionsfeld besonders deutlich wird. Davon zeugen auch die verstärkte Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik, etwa in Form der Aufnahme von Chancengleichheit in die Satzung und die zahlreichen gleichstellungsbezogenen Vernetzungsaktivitäten. Auch bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das Institut in mehreren Interessensvertretungen aktiv. Besonders begrüßt werden hier das internationale Promovierendennetzwerk sowie die Leitlinien für verlässliche Karrierewege. Das Gesamtpaket im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie überzeugt.

### **Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Frankfurt/Main**

Das Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK) analysiert die Ursachen internationaler und innerstaatlicher Konflikte und sucht nach Wegen, diese zu lösen. Als eines der führenden Friedensforschungsinstitute in Europa verbindet die HSFK Grundlagenforschung mit dem Transfer von Wissen in Politik, Medien und Gesellschaft. Mit diesem Auftrag wird das Institut seit 2009 als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft vom Bund und vom Land Hessen gefördert.

Bei einem jährlichen Gesamtbudget von gut sieben Millionen Euro beschäftigt die HSFK derzeit 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im wissenschaftlichen Bereich sind 51 Prozent der Beschäftigten Frauen, in Technik und Verwaltung sind es 71 Prozent. Der Anteil der Frauen an den Führungspositionen konnte auf 55 Prozent gesteigert werden (2015: 31 Prozent).

Die HSFK sieht die Verwirklichung von Chancengleichheit als eine seiner zentralen Zukunftsaufgaben an und hat sein Engagement für Gleichstellung in den vergangenen Jahren noch einmal deutlich intensiviert. Mit der Verankerung der Chancengleichheit im Leitbild der HSFK, der Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts (inklusive des Career-Support-Programms) und einer Entfristungsrichtlinie sowie der Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers wurden umfangreiche, gezielte und nachhaltige Maßnahmen in ganz unterschiedlichen Handlungsfeldern implementiert. Die neu installierten und bereits bestehenden Angebote machen das Thema Gleichstellung an der HSFK gut sichtbar. Die Jury wertschätzt besonders, dass inzwischen bei nahezu allen Beschäftigtengruppen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen gegeben ist.

## **Mülheimer Wohnungsbau eG, Mülheim an der Ruhr**

Die Mülheimer Wohnungsbau eG wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Die MWB ist ein Immobiliendienstleister mit Sitz in Mülheim an der Ruhr. Die Genossenschaft wurde 1898 gegründet, hat heute etwa 9.000 Mitglieder und verwaltet ca. 5.000 eigene Wohnungen. Während die Muttergesellschaft, die Mülheimer Wohnungsbau eG, sich vorrangig um die Vermietung und die Bewirtschaftung der eigenen Immobilien kümmert, entwirft, plant, saniert, modernisiert, baut und verwaltet die Tochtergesellschaft, die Mülheimer Wohnungsbau Baubetreuungs- und Verwaltungsgesellschaft mbH Immobilien. Die Genossenschaft beschäftigt 96 Personen, darunter 59 Prozent Frauen (2016: 55 Prozent).

Nach wie vor legt die MWB großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und leistet beispielsweise Hilfestellung bei der Suche nach Kita-Plätzen und Kinderbetreuung. Das Unternehmen setzt auf Vertrauensarbeitszeit und schafft somit für alle Mitarbeitenden Raum für eine ausgeglichene Freizeitgestaltung und Gestaltung des individuellen Lebensstils. Dazu trägt auch die Möglichkeit des Home Office bei.

Die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen werden von Männern und Frauen gleichermaßen erfolgreich genutzt. Sämtliche Maßnahmen (Studium, Seminare, Workshops) werden dabei von der MWB (finanziell) unterstützt und gefördert.

Das Unternehmen absolviert gerade die Zertifizierung „audit berufundfamilie“, die Basis für eine dauerhaft nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ist gelegt, die Konsolidierungsphase wird durchlaufen.

## **TRAIN Transfer und Integration GmbH, München**

Die TRAIN Transfer und Integration GmbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Mit der TRAIN Transfer und Integration GmbH bewerben sich fünf Unternehmen einer Unternehmensgruppe für das Prädikat:

- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
- Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH
- Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH
- TRAIN Transfer und Integration GmbH

Dabei sind die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft bereits seit 1998 Träger des TOTAL E-QUALITY Prädikats.

Die TRAIN Transfer und Integration GmbH wurde 1998 gegründet. Ihre Geschäftsfelder sind sozialverträgliche und transferorientierten Personalanpassungsmaßnahmen im Rahmen von (Transfer-)Sozialplänen durch Beratung/Coaching sowie Qualifizierung und Vermittlung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Sie beschäftigt zwölf Personen, darunter elf Frauen. Ein Mann hat eine Führungsposition inne. Sechs Frauen sind in Teilzeit beschäftigt.

Die Auszeichnung wird im Zusammenhang mit dem Firmenverbund verliehen, als alleiniges Unternehmen würden die Voraussetzungen an der Teilnahme durch die kleine Unternehmensgröße nicht erfüllt werden.

Chancengleichheit und Vielfalt sind in der Unternehmenspolitik etabliert. Die Aussage „Stark durch Vielfalt“ gilt für die gesamte Unternehmensgruppe und wirkt lebendig ins unternehmerische Tun hinein. Seit diesem Jahr sind Chancengleichheit, Vielfalt und Nachhaltigkeit als kontinuierliche Unternehmensziele definiert, die an allen Standorten vertieft und operationalisiert werden. Das Unternehmen kommuniziert diese Strategie konsequent nach innen und außen. Chancengleichheit und Vielfalt sind auf allen Ebenen, in allen Bereichen und Aufgaben gelebte Werte.

## **vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.,**

## **vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.,**

## **bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.,**

## **ibw – Informationszentrale der Bayerischen Wirtschaft e.V., München**

Die vier Verbände vbw, vbm, bayme und ibw werden in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Die gemeinsame Auszeichnung ist angebracht, weil es inhaltliche und personelle Überschneidungen dieser Institutionen gibt.

Die vier Organisationen haben insgesamt 233 (2016: 224 Beschäftigte) darunter 61 (2016: 59) Prozent Frauen. Insgesamt gibt es 16 Führungspositionen, davon sind fünf mit Frauen und elf mit Männern besetzt. Führung in Teilzeit wird nicht genutzt.

Erklärtes Ziel der Personalarbeit ist es, „im Wettbewerb um die besten Köpfe und fleißigsten Hände“ motivierte und kompetente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu

gewinnen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dabei eine tragende Säule. Chancengleichheit gehört zum Selbstverständnis der Organisationen. In vielen Bereichen der Arbeitswelt entspricht die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben nicht ihrem Anteil an der Bevölkerung. Deshalb fordert die Bayerische Wirtschaft bessere Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt. Um mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren, bedarf es einer gesamtgesellschaftlichen Anstrengung. Statt einer Verengung der Diskussion auf Teilbereiche braucht es eine Gesamtstrategie, die alle gesellschaftlichen Gruppen fordert. Für dieses Anliegen machen sich die Bayerischen Arbeitgeberverbände mit ihrem Aktionsprogramm „Frauen in der Arbeitswelt“ stark. Die aktive Förderung von Frauen in Führungspositionen ist dabei eingeschlossen. Die Arbeitgeberverbände sind in vielerlei Hinsicht kompetenter, verlässlicher und innovativer Aktionspartner der bayerischen Unternehmen.

### **Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, University of Applied Sciences and Arts, Lemgo**

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Die Hochschule, die auf drei Standorte verteilt ist, zählt ca. 6.600 Studierende und ca. 1.180 Beschäftigte. Schwerpunkte liegen auf den Ingenieurwissenschaften, dem Bauwesen, der Betriebswirtschaftslehre und dem Umweltsektor. Seit 2015 verfügt die Technische Hochschule über ein Graduiertenzentrum. Der Frauenanteil liegt unter den Studierenden bei rund 40 Prozent und unter den Professuren bei rund 20 Prozent. An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist Gleichstellungspolitik nachhaltig in Strukturen, Funktionen und Regelungen verankert und es werden zahlreiche, auch innovative Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Die Berücksichtigung von Gleichstellungserfolgen in der hochschulinternen Mittelverteilung für Lehre und Forschung bietet Anreize für Gleichstellungsinitiativen. Herausragend sind die Entwicklungen zu Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule, vor allem im Zusammenhang mit Betreuungsangeboten, dem Fokus Pflege und zur Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen durch Telearbeit und Regelungen zur Gleitzeit, zu Arbeitskonten und zum Freizeitausgleich. Innovative Maßnahmen zur Personalentwicklung in der Wissenschaft wie die FH-Nachwuchsprofessur sind vielversprechend auch zur Steigerung von Frauenteilen. Zu hoffen ist, dass weitere frauenspezifische Maßnahmen wie das Wiedereinstiegsprogramm auch nach Auslaufen der Drittmittelförderung erhalten bleiben.

### **Technische Informationsbibliothek (TIB) Leibniz Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften, Universitätsbibliothek, Hannover**

Die Technische Informationsbibliothek (TIB) in Hannover wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet. Die Technische Informationsbibliothek (TIB) – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften – versorgt Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft als Deutsche

Zentrale Fachbibliothek in den Bereichen Technik, Architektur, Chemie, Informatik, Mathematik und Physik mit Literatur und Information. Als Stiftung öffentlichen Rechts des Landes Niedersachsen und Universitätsbibliothek bestehen ihre Arbeitsschwerpunkte darin, das vorhandene Wissen zu bewahren und den Zugang dazu zu ermöglichen, eigene angewandte Forschung zu betreiben, die Kooperation mit Hochschulen sowie Verbänden zu stärken und dabei die eigenen Strukturen zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.

Das jährliche Gesamtbudget der Bibliothek beträgt knapp 50 Millionen Euro. Von den 521 Beschäftigten der TIB sind 63 Prozent Frauen. Ein Drittel der Führungspositionen in der Bibliothek ist mit Frauen besetzt.

Die beständige Gleichstellungsarbeit der Technischen Informationsbibliothek (TIB) – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften – konnte auch in den vergangenen Jahren weiter professionalisiert werden, was in der Erstellung eines Gleichstellungsplans und in der Integration der Chancengleichheit in die TIB-Strategie Ausdruck findet. Neu installierte Formate zur internen Kommunikation stärken die chancengerechte Organisationskultur. Den Herausforderungen des digitalen Wandels stellt sich die TIB auch in Form von vielfältigen Fort- und Weiterbildungsangeboten für ihr wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal. Durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten konnten die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich ausgebaut werden. Sinnvolle Kooperationen mit der Universität Hannover, etwa bei der Notfallbetreuung oder bei den Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache, runden das Gesamtbild ab.



Wir danken acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V. für die Ausrichtung der diesjährigen Prädikatsvergabe!



Alle Prädikatsträger sind herzlich eingeladen, sich mit ihren ausgezeichneten Aktivitäten in die Datenbank auf der Homepage von TOTAL E-QUALITY eintragen zu lassen, um mit ihren Erfahrungen und tollen Best Practice Beispielen auch anderen interessierten Organisationen Anregungen zu geben.

Schicken Sie uns dazu einfach Ihre Angaben über das Formular unter <http://www.TOTAL E-QUALITY.de/die-praedikatstraeger/datenbank.html>



Wir danken auch dem Sponsor:

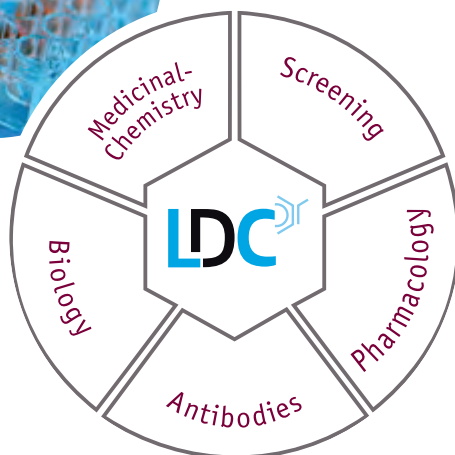






# Lead Discovery Center

YOUR PARTNER FOR DRUG DISCOVERY IN EUROPE



[lead-discovery.de](http://lead-discovery.de)



[https://twitter.com/TEQ\\_eV](https://twitter.com/TEQ_eV)



<https://www.facebook.com/teqev>



<https://www.youtube.com/TotalEQualityeV>



## TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Mangelsfeld 11-15  
97708 Bad Bocklet

Telefon: +49 (0)9708 909-110

Fax: +49 (0)9708 909-298

E-Mail: [info@total-e-quality.de](mailto:info@total-e-quality.de)

Internet: [www.total-e-quality.de](http://www.total-e-quality.de)

[www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/total-e-quality/](http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/total-e-quality/)