

# Chancengleichheit und Vielfalt

Ihr Schlüssel zum Erfolg

Die Prädikatsträger 2020

2020



Mit Unterstützung vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Unser Ziel ist es Begabungen,  
Potenziale und Kompetenzen  
beider Geschlechter gleichermaßen  
zu nutzen und zu fördern.



# TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

## Prädikate des Jahres 2020



### Überblick

In 27 Prädikatsvergaben seit 1997 wurden insgesamt 901 Prädikate an 339 Organisationen verliehen. 222 haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt, 46 konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden 138 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen.

Die 339 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren. (Stand 2020)

### Grußwort

Eva Maria Roer

Vorstandsvorsitzende

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

In diesen Zeiten großer Herausforderungen und Veränderungen bewährt sich gelebte Chancengleichheit als wichtiger Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit unserer Arbeit. Denn sie ist getragen von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung, von gemeinsamen Zielen und Perspektiven. Von Werten also, die über numerisch messbare Erfolge hinausgehen und gerade jetzt wichtiger sind denn je.

Wir freuen uns sehr, dass wir in diesem außergewöhnlichen Jahr 56 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat auszeichnen dürfen. Ganz besonders freuen wir uns über die 23 Organisationen, die auch für ihr vorbildliches Engagement für Vielfalt im Beruf mit dem Zusatzprädikat für Diversity geehrt werden. Ihnen allen danken wir ganz herzlich für Ihr Engagement. Wir wissen, dass dies gerade in diesem Jahr viele von Ihnen vor besondere Herausforderungen gestellt hat und noch immer stellt.

Leider verhindern die weiterhin geltenden Einschränkungen durch die Covid-19 Pandemie aktuell die große Feier dieses Erfolgs. Aber aufgeschoben ist nicht aufgehoben: Wir werden die Feier selbstverständlich baldmöglichst nachholen. Darauf freuen wir uns sehr.

Heute gratulieren wir Ihnen ganz herzlich auf diesem Wege und wünschen weiterhin viel Erfolg, Kraft und Mut für neue, weichenstellende Entscheidungen. Bleiben Sie weiter ein Vorbild für Chancengleichheit und erzählen Sie Ihre Erfolgsgeschichte weiter!

Danke, dass Sie sich »mit ganzem Herzen« für unser gemeinsames Ziel engagieren!



## Zusammenfassung

### Bewerbungszeitraum 2020

Für die Auszeichnung in 2020 wurden insgesamt 57 Bewerbungen eingereicht, 56 Prädikate wurden durch die Jury verliehen, darunter 32 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 23 Organisationen verliehen. Mit großer Freude haben wir individuell ganz verschiedene, gut durchdachte Strategien und innovative Ansätze auszeichnen dürfen.

### Verteilung der Auszeichnungen für Chancengleichheit



## Zusammenfassung

### Wirtschaft/Verwaltung/Verbände

Es ist immer wieder interessant, die Bewerbungen zu begutachten, zu beurteilen und zu vergleichen: 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. Dieses Jahr ist geprägt von ganz neuen Bedingungen, die von außen gestellt werden. Unter diesen zeigte sich deutlich, dass die Prädikatsträger von guten, oft bereits vorhandenen Rahmenbedingungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren: Homeoffice, flexible und wechselnde Arbeitsorte sowie Vertrauensarbeitszeit mit freien Gestaltungsmöglichkeiten. Mitarbeitende stehen mit all ihren unterschiedlichen Familienaufgaben in herausfordernden Verantwortungen, die oft sehr individuelle Lösungen brauchen. Hier unterstützen unsere Prädikatsträger in ihrer Rolle als Arbeitgeber oft auf die ihnen möglichen Weisen. Und so gehört in dieser Zeit jedem/jeder der Dank für seinen/ihren Beitrag.

Die Bewerbungen spiegeln das unternehmerische Engagement für die gegenseitige Wertschätzung und Entwicklungsmöglichkeiten im Hinblick auf alle Dimensionen von Vielfalt wider. Der Sinn von Arbeit gewinnt neu an Bedeutung. Die Zielsetzung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, zieht sich weiterhin wie ein roter Faden durch die Organisationen. Die Prädikatsträger zeichnen sich durch starkes Engagement mit vielseitigen, kreativen und erfolgsversprechenden Programmen aus.

## Zusammenfassung

### Wissenschaft

Gleichstellungsziele und -maßnahmen sind in den wissenschaftlichen Organisationen, die sich 2020 um das TOTAL EQUALITY Prädikat beworben haben, gut etabliert. Aktuelle Gleichstellungstrends sind geschlechtergerechte Gremienbesetzungen, der Ausbau von Unterstützungsangeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für die Zielgruppe »Väter« und die beginnende Integration von Gleichstellungsaspekten und -konzepten in Personalentwicklungskonzepte. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Hochschulen auf dem Weg in eine chancengerechte Wissenschaft den Forschungseinrichtungen ein Stück voraus sind. Das betrifft verschiedene Handlungsfelder, vor allem die strukturelle Verankerung von Gleichstellung inklusive der personellen und finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsakteur\*innen und deren Einbindung in die Prozesse und Verfahren der Organisationen. Deutlich besser aufgestellt sind die Hochschulen auch hinsichtlich der Integration von Genderaspekten in die Forschung.

Aktuelle Herausforderungen für alle Einrichtungen bilden zum einen die Verknüpfung der beiden Handlungsfelder »Geschlechtergerechtigkeit« und »Diversitygerechtigkeit« in einer zukunftsweisenden chancengerechten Personalentwicklungsstrategie, zum anderen die Implementierung von aussagekräftigen Monitoring-Verfahren für diesen Bereich.

## Das TOTAL E-QUALITY Prädikat

### Bedeutung und Ausblick

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

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!

Diese Zeit fordert und fördert 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. Herzlichen Glückwunsch an die Prädikatsträger, die sich hierin wieder einmal mehr auszeichnen!

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!«

## Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.



Bildungswerk  
der Thüringer Wirtschaft e.V.

**Erfurt, Thüringen**

**Bildung & Training**

**95 Mitarbeiter\*innen**

**8. Prädikat**

**[www.bwtw.de](http://www.bwtw.de)**

Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft wird zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Bildungswerk ist ein selbstständiges, unter dem Dach der Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände agierendes Unternehmen. Als Partner und Dienstleister für die Unternehmen unterstützt das Bildungswerk die betriebliche Personal- und Bildungsarbeit. Es hat 95 (2017: 114) Beschäftigte, darunter 81 (2017: 76) Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in leitenden und Führungspositionen liegt bei 63 (2017: 77) Prozent. Eine Frau führt in Teilzeit.

Das Bildungswerk hat im Laufe der Jahre seit der Erstbewerbung 1999 ein umfassendes und erfolgreiches Maßnahmenpaket zur Chancengleichheit entwickelt und bis heute stetig fortgeführt. Chancengleichheit ist spürbar lebendig.

Es präsentiert sich erneut als engagierter Akteur und sichtbarer Multiplikator in verschiedenen Initiativen (z. B. Gründerinnenagentur, Frauen Unternehmen Zukunft). Mit der Roadshow des BMFSFJ »Chefinnen im Handwerk« war das Bildungswerk Anfang dieses Jahres präsent, mit der jungen Frauen mit den vielfältigen und spannenden Karrierechancen im Handwerk in Kontakt kommen sollen. Bei anderen Veranstaltungen (z. B. Digitalisierung – Gründerinnen zwischen Innovation und Wertewandel im BMFSFJ) beteiligt sich das Unternehmen als aktiver Partner bei der Organisation und Realisierung.

Besonders zu würdigen ist das Engagement des Bildungswerks für die unterschiedlichen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik, wie Menschen mit Migrationshintergrund oder mit

Behinderung sowie Langzeitarbeitslose. Beim Thema Frauen in Führungspositionen und Frauen in der Arbeitswelt liegt ein Fokus auch auf Gründerinnen mit Migrationshintergrund.

Mit dem vorbildlichen Engagement für Chancengleichheit für Frauen und Männer im Beruf zeichnet sich das Bildungswerk auch bei der Arbeitgeberattraktivität als Bildungsdienstleister aus.

Als Best Practice Beispiel trägt das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

## BN Automation AG



**Ilmenau, Thüringen**

**Dienstleistung**

**152 Mitarbeiter\*innen**

**3. Prädikat**

**[www.bn-automation.de](http://www.bn-automation.de)**

Die BN Automation AG in Ilmenau wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Unternehmen hat sich auf Prozessautomatisierung, Datenlösungen und Informationstechnik spezialisiert. Es hat 152 (2017: 117) Beschäftigte, darunter 13,8 Prozent Frauen. Insgesamt haben 19 Männer und eine Frau eine Führungsposition inne. Mit dem Thema Chancengleichheit beschäftigt sich die BN Automation AG (BNA) seit ihrer Gründung als Aktiengesellschaft im Jahr 2000; die Firma selbst ist 1990 gegründet worden.

Besondere Schwerpunkte der Personalarbeit sind die Nachwuchsgewinnung weiblicher Mitarbeiterinnen in allen Fachbereichen und die Entwicklung von Frauen als Führungskräfte in allen Hierarchiestufen des Unternehmens.

Die Nachwuchsgewinnung beginnt bereits mit der intensiven Zusammenarbeit mit regionalen Schulen. Mittel- und langfristig möchte die BNA Auszubildende und Studierende für technische Studienrichtungen gewinnen, die durch Stipendien der BNA gefördert werden können.

Anhand einer datengestützten Soll-Ist-Analyse im Personalwesen werden konkrete Ziele abgeleitet und Maßnahmen adaptiert und ergriffen.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die BNA eine Vielzahl an Maßnahmen und Unterstützungen. Sie schafft ein familienfreundliches Klima, in dem Mütter und Väter in Teilzeit arbeiten können. Weitere Modelle sind Gleitzeit, Homeoffice und Jobsharing. Daneben nutzt die BNA Kita-Zuschüsse, Geburtenzuschüsse und Heiratsbeihilfen, um die Familien zu unterstützen.

Fort- und Weiterbildungsangebote können nach Absprache mit den Vorgesetzten ausgewählt und besucht werden. So hat beispielsweise ein Mitarbeiter mit Hilfe eines betrieblichen Stipendiums den Masterstudiengang im Bereich Elektrotechnik erfolgreich absolviert und seit 2018 befindet sich ein Mitarbeiter in einer Qualifizierung, die zu einem höheren Abschluss als staatlich geprüfter Techniker führt.

Ziel ist nach wie vor, mit dem Wachstum der Firma auch der Institutionalisierung von Chancengleichheit eine höhere Priorität beizumessen.

## Bundesagentur für Arbeit



**Bundesagentur für Arbeit**

**Nürnberg, Bayern**

**Behörden & Verwaltungen**

**114.968 Mitarbeiter\*innen**

**7. Prädikat**

**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**

Die Bundesagentur für Arbeit wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat 114.968 (2017: 117.727) Beschäftigte, davon 72,1 Prozent Frauen. 51,1 (2017: 48,8) Prozent der Führungskräfte sind weiblich. 19,0 (2017: 14,6) Prozent der Führungspositionen werden in Teilzeit ausgeübt: zu 82,2 (2017: 81,7) Prozent von Frauen und zu 17,8 (2017: 18,3) Prozent von Männern.

Seit der letzten Prädikatsvergabe arbeitete die Bundesagentur für Arbeit (BA) kontinuierlich daran weiter, die Vielfalt der Beschäftigten zu fördern. Besonderes Augenmerk legte sie dabei auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte um zwei Prozentpunkte auf 51,1 Prozent erhöht werden.

Großes Engagement zeigte die Bundesagentur auch weiterhin bei der Unterstützung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beispiele sind hier vor allem die Weiterentwicklung des Familienservices für die Beschäftigten, die Förderung der Teilzeitbeschäftigung und die Weiterentwicklung der Mobilarbeit über einen Experimentierraum zur Mobilen Arbeitswelt.

Diversity Management ist schon seit langem ein selbstverständlicher Bestandteil der Personalstrategie, mit der das Potenzial aller Beschäftigten genutzt wird. Vielfalt wird gezielt gefördert und mit Offenheit und Wertschätzung begegnet. Hervorzuheben ist hier die neue Inklusionsvereinbarung der BA für Menschen mit Behinderungen vom Mai 2018. Darin wird auch die Nutzung der Potenziale von Frauen mit Behinderungen und im Besonderen die

Gewinnung von Frauen mit Schwerbehinderung zur Übernahme von Führungspositionen fokussiert.

Die Bundesagentur für Arbeit ist gesamtgesellschaftlichen Zielen verpflichtet. Sie wirkt engagiert in Netzwerken und übergreifenden Projekten mit und ist dabei als qualifizierter und kompetenter Partner erfolgreich eingebunden. Durch Ihre eigenen nachhaltigen Bemühungen in der Außenwirkung übernimmt sie eine Leuchtturmfunktion in die deutsche Wirtschaft.

Als Best Practice Beispiel trägt die Bundesagentur für Arbeit sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



## Bürogemeinschaft der Thüringer Arbeitgeberverbände



**Erfurt, Thüringen**

**Verbände**

**48 Mitarbeiter\*innen**

**7. Prädikat**

**[www.vwt.de](http://www.vwt.de)**

Die Bürogemeinschaft der Arbeitgeberverbände Thüringens wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die Bürogemeinschaft ist ein Zusammenschluss mehrerer Arbeitgeberverbände sowie einer GmbH und nimmt die gemeinsamen Interessen der Mitgliedsverbände und der ihnen angeschlossenen Unternehmen wahr. Die Bürogemeinschaft beschäftigt 48 Mitarbeiter\*innen, davon 65 Prozent Frauen. In Führungspositionen sind acht Männer und sieben Frauen tätig. Davon arbeitet eine Frau als Teilzeit.

Die Bürogemeinschaft beweist auch weiterhin erfolgreiches Wirken und Nachhaltigkeit mit ihren nach innen und außen gerichteten Maßnahmen zur Chancengleichheit. Als aktiver Multiplikator in die einzelnen Mitgliedsunternehmen hinein transportiert sie auf vorbildliche Weise den Gedanken, die Potenziale von Chancengleichheit und Diversity in die Unternehmens- und Personalpolitik einzubinden. Sie tut gutes und redet darüber: Es finden zahlreiche Beratungen und Schulungen statt, in denen Chancengleichheit und Diversity thematisiert werden. U. a. gibt es jährlich einen TOTAL E-QUALITY-Infoworkshop, um thüringische Unternehmen für das Thema Chancengleichheit und Diversity anzusprechen, den Blick zu öffnen und sich auszutauschen.

Durch das Vorleben von Chancengleichheit durch die Geschäftsführung und die konsequente Umsetzung der festgeschriebenen Grundsätze zur Personalarbeit konnten u. a. eine offene Kommunikation, eine hohe Mitarbeiterbindung und Identifikation mit der Bürogemeinschaft erreicht werden. So ermöglicht bspw. die eingeführte Vertrauensarbeitszeit den Mitarbeiter\*innen aktiv ihre Zeit zu managen und ihre

beruflichen Aufgaben mit ihren privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Die Bürogemeinschaft finanziert Kita-Plätze, um so den beschäftigten Eltern während der Arbeitszeit die Kinderbetreuung sicherzustellen.

Als Best Practice Beispiel trägt die Bürogemeinschaft der Arbeitgeberverbände Thüringens sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



**Offenbach am Main, Hessen**

**Dienstleistung**

**94 Mitarbeiter\*innen**

**1. Prädikat**

**[www.codema.net](http://www.codema.net)**

Die Codema International GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Codema ist als unabhängig beratende Ingenieurgesellschaft im Bauwesen seit 1974 tätig. Mit den zwei Geschäftsbereichen Planung und Projektmanagement bietet Codema Kunden aus Wirtschaft und öffentlicher Hand maßgeschneiderte Lösungen. Im Bereich Industrie-, Anlagen- und Kraftwerksbau ist Codema einer der führenden Spezialisten. Durch die Zugehörigkeit zur unabhängigen, global agierenden Ingérop-Gruppe profitieren die Kunden vom Know-How der rund 2.000 Mitarbeiter\*innen.

Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland 94 Mitarbeiter\*innen an vier Standorten, darunter 63 Männer und 31 Frauen. In Führungspositionen arbeiten 10 Männer und eine Frau.

Besonders schätzt die Jury die Nachdenklichkeit und den selbstkritischen Ansatz des Unternehmens, die beweisen, dass man sich mit dem Thema Chancengleichheit auf einer tiefen Ebene beschäftigt. Selbst in sehr kurzer Zeit der innerbetrieblichen Fokussierung auf Chancengleichheit wurde eine Vielzahl von Aktivitäten umgesetzt und auch für die nahe Zukunft geplant. Ein Beispiel der Nachhaltigkeit des Interesses ist das Beispiel einer Mitarbeiterin in der zweiten Mutterschaft, die weiterhin für die nächsthöhere Rolle berücksichtigt und aktiv vorbereitet wird.

## Continental AG, Standort Waltershausen



### Waltershausen, Thüringen

**Automotive/Verkehr/  
Transport/Logistik**

**1.116 Mitarbeiter\*innen**

**3. Prädikat**

**[www.continental.com](http://www.continental.com)**

Der Standort Waltershausen der Continental AG wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

ContiTech zählt als ein Geschäftsbereich des Continental-Konzerns zu den weltweit führenden Industriespezialisten. Am Standort Waltershausen, der hier ausgezeichnet wird, hat das Unternehmen 1.116 (2017: 1.140) Beschäftigte, darunter 208 (2017: 210) Frauen, das entspricht 18,6 Prozent. In Führungspositionen arbeiten drei Männer und eine Frau, diese in Teilzeit.

Die vier Grundwerte des Unternehmens sind Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit. Diese standen auch bei der vorherigen Auszeichnung schon im Fokus der Aktivitäten. Sie bilden weiterhin das Fundament für die gemeinsame Zusammenarbeit. Unter diesem Blickwinkel liegt es im Interesse des Unternehmens, die Mitarbeiter\*innen bei familiären Herausforderungen zu unterstützen und eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Das Angebot an entsprechenden Maßnahmen ist umfangreich, erfolgreich in der Umsetzung und zeigt hier bei der dritten Bewerbung bereits Nachhaltigkeit auf.

Auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in sehr unterschiedlichen Lebenssituationen und familiären Gegebenheiten bezieht sich ein sehr umfassender Anteil des Engagements. Der Blick auf die Familie wird groß geschrieben, so gibt es ein Familiensportfest, Employee Assistance Programme auch für Familienangehörige, Besuchstage für Familienmitglieder und Ferienbetreuung durch externe Träger.

Betriebsvereinbarungen werden teilweise auch auf Konzernebene geschlossen, z. B. gibt es Regelungen für mobiles Arbeiten, zur Gleitzeit und zum Sabbatical und zur Arbeitszeitverkürzung durch zusätzliche freie Arbeitstage im Jahr. Diese »9/10tel“-Regelung ermöglicht die Flexibilisierung der Arbeit auch für gewerbliche Beschäftigte.

Sehr umfassend sind ebenfalls die Aktivitäten im Bereich von Nachwuchsgewinnung, Berufsausbildung und Berufsinformation. Es gibt Angebote für alle Zielgruppen und die wiederholte Auszeichnung mit dem Schule-Wirtschaftspreis untermauert dieses Engagement. Auch der Bereich Personalentwicklung zeichnet sich durch eine Verstetigung der Maßnahmen aus.

Continental Waltershausen zeigt auch das gesellschaftspolitische Engagement für Chancengleichheit nach außen über die Mitwirkung in Gremien/Netzwerken.

Als international agierendes Unternehmen wird der Diversitygedanken gelebt, denn Diversity bedeutet mehr als die Frage nach Frauen und Männern. Und so werden alle Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt und mit konkreten Aktivitäten gefördert.



**Altenholz,  
Schleswig-Holstein**

**IT & Internet**

**3.316 Mitarbeiter\*innen**

**5. Prädikat**

**[www.dataport.de](http://www.dataport.de)**

Dataport wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Dataport ist der IT-Dienstleister für die öffentliche Verwaltung von sechs Bundesländern und einen kommunalen IT-Verbund und steht für IT-Sicherheit ohne Kompromisse. Neue Technologien werden kritisch überprüft und für den Einsatz im öffentlichen Sektor optimiert. Dataport entwickelt innovative IT-Services, die Verwaltungsprozesse für Behörden sowie Bürgerinnen und Bürger einfacher machen.

Dataport hat insgesamt 3.316 (2017: 2.473) Beschäftigte, ein Wachstum von 34 Prozent. Dabei ist der Anteil von Männern 71 Prozent und von Frauen 29 Prozent. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist von 29,7 Prozent auf 31 Prozent gestiegen. 23 (2017: 10) Frauen und acht (2017: sieben) Männer führen in Teilzeit.

Das Unternehmen beschäftigt sich seit 2007 systematisch mit dem Thema Chancengleichheit. Dataport hat verschiedene Felder definiert, die handlungsleitend sind, so soll z. B. im Bereich Recruiting der Anteil an Frauen bei externer Einstellung mindestens 30 Prozent betragen. Erreicht wird dies u. a. durch die Präsentation als familienfreundliches Unternehmen. Neu ist ein Studiengang »Internationaler Frauenstudiengang Informatik« für den mit starker Präsenz auf Messen, in Unis und Schulen geworben wird. Der Ausbau von Top Sharing ist ebenfalls ein definiertes Ziel, die Zahlen untermauern die positiven Ergebnisse.

Im Bereich der Personalentwicklung gibt es eine Reihe neuer Programme mit unterschiedlichen Themen und Zielen. Die Employer Branding

Kampagne hat den Schwerpunkt »Frauen sichtbar machen«

Dataport überzeugt besonders stark in den Aktionsfeldern Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie bei der Institutionalisierung von Chancengleichheit.

Fünfmal ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Beispiel trägt Dataport zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

# Deutsches Schifffahrtsmuseum

## Leibniz-Institut für Maritime Geschichte (DSM)



**Bremerhaven, Bremen**

**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**

**87 Mitarbeiter\*innen**

**4. Prädikat**

**[www.dsm.museum.de](http://www.dsm.museum.de)**

Das Deutsche Schifffahrtsmuseum – Leibniz-Institut für Maritime Geschichte (DSM) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Deutsche Schifffahrtsmuseum – Leibniz-Institut für Maritime Geschichte erforscht als nationales Museum für Schifffahrt und Schifffahrtsgeschichte die Beziehung zwischen Mensch und Meer und macht diese als kleinstes der Leibniz-Forschungsmuseen in Ausstellungen erlebbar. Seit mehreren Jahren richtet sich das DSM inhaltlich, strukturell und personell neu aus – mit dem Ziel, sich in der internationalen Wissenschafts- und Museumslandschaft neu zu positionieren.

Das DSM beschäftigt bei einem jährlichen Gesamtbudget von knapp 8 Millionen Euro insgesamt 87 Mitarbeiter\*innen. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind 41 Prozent Frauen, in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 49 Prozent. Auch auf den Ebenen der Promotionen (52 Prozent Frauen), der Postdocs (47 Prozent Frauen) und der Führungspositionen (51 Prozent weiblich besetzt) ist Parität erreicht.

Im Deutschen Schifffahrtsmuseum – Leibniz-Institut für Maritime Geschichte ist Gleichstellung fest institutionalisiert und wird in Form von zahlreichen Maßnahmen umgesetzt, darunter viele, die in den letzten Jahren neu installiert wurden. Als besonders stark können die Handlungsfelder »Personalbeschaffung und Stellenbesetzungen« »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« sowie die »Integration von Genderaspekten in die Forschung« bewertet werden. Hier profitiert das DSM auch von der sinnvollen Kooperation mit Einrichtungen aus

der Region. Aufgrund seiner Lage und der geringen Größe erscheint dieser Ansatz für das DSM sehr sinnvoll, eventuell kann er auch auf andere Bereiche ausgedehnt werden. So könnte eine stärkere Vernetzung z. B. das Angebot an Trainings im Bereich »Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt« vergrößern. Mit Spannung erwartet die Jury außerdem die angekündigte Erstellung des Code of Conduct und eines Diversitätskonzeptes.



# Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH

## Dortmunder Netz GmbH



**Dortmund,  
Nordrhein-Westfalen**

**Energie & Versorger**

**1.039 Mitarbeiter\*innen**

**2. Prädikat**

**[www.dew21.de](http://www.dew21.de), [www.donetz.de](http://www.donetz.de)**

Die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH und Dortmunder Netz GmbH wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung beliefert die Einwohner der Stadt Dortmund mit Erdgas, Strom, Wärme und Wasser. Sie bietet Dienstleistungen rund um diese Produkte sowohl für Geschäfts- als auch für Privatkunden. Darüber hinaus vertreibt das Unternehmen seine Produkte Erdgas und Strom auch außerhalb Dortmunds. Das Unternehmen beteiligt sich am Ausbau erneuerbarer Energien, u. a. durch die Errichtung von Windkraft- und Deponiegasanlagen.

Das Unternehmen hat 1.039 (2017: 901) Mitarbeiter\*innen, darunter 26,2 (2017: 24,6) Prozent Frauen. Die Vorsitzende der Geschäftsführung ist eine Frau. Führung in Teilzeit ist möglich und wird von einer Frau (2017: ein Mann und zwei Frauen) genutzt.

Die Selbstverpflichtung auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und die entsprechenden Maßnahmen zeigen deutliche Erfolge. Der Anteil konnte in den letzten drei Jahren von 12 auf 24 Prozent verdoppelt werden.

Schwerpunkte zur Chancengleichheit setzt das Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Personalentwicklung. Wichtige Stationen der letzten drei Jahre waren 2017 die Einsetzung der ersten weiblichen Geschäftsführerin und die Eröffnung des Eltern-Kind-Büros, 2018 die erste

Frauennetzwerkveranstaltung und 2019 der Abschluss der Betriebsvereinbarung ‚Mobiles Arbeiten‘.

Auch in der Sichtbarkeit betrieblicher Chancengleichheit nach innen und außen sind Erfolge zu verzeichnen. So wurde ein Frauennetzwerk gebildet, das zum Beispiel mittels Veranstaltungen, Stammtischen, Diskussionsrunden mit der Geschäftsführung, einer eigenen soziale Plattform nur für Frauen und Aktionen zum Weltfrauentag etc. sehr aktiv ist.

Das Engagement im Bereich Diversity wurde seit der Erstbewerbung, bei der sie sich das Add-On noch als Zielstellung für die folgenden drei Jahre auf die Fahnen geschrieben hatte, sehr systematisch und mit vielfältigen Aktivitäten entwickelt, so dass die Kriterien für das Zusatzprädikat bestens erfüllt wurden. Die Dimensionen von Diversity, die heute noch nicht in diesem Maße besetzt sind, sind für die nächste Periode geplant.

Die vorgelegte Bewerbung besticht durch ihre klare Strukturierung und umfassende Ausführung.

## Dortmunder Stadtwerke AG DSW21

The logo for DSW21, with 'DSW' in orange and '21' in grey.

**Dortmund,  
Nordrhein-Westfalen**  
**Energie & Versorger**  
**1.945 Mitarbeiter\*innen**  
**3. Prädikat**  
**[www.21.de](http://www.21.de)**

Die Dortmunder Stadtwerke AG wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Dortmunder Stadtwerke AG ist ein kommunales Unternehmen in Dortmund, das zu 100 Prozent im Besitz der Stadt Dortmund ist. Die DSW21-Gruppe ist an einer Vielzahl von Tochterfirmen mit den Geschäftsfeldern Transport, Energie, Telekommunikation, Informationstechnologie (IT), Wohnungsbau und Stadtentwicklung beteiligt.

Das Unternehmen beschäftigt 1.945 (2017: 1.937) Personen, darunter 398 (2017: 411) Frauen, das entspricht 20,5 Prozent. Von den 107 Führungspositionen sind 88 (2017: 87) mit Männern und 19 (2017: 19) mit Frauen besetzt, das entspricht einem Frauenanteil von 17,8 Prozent. Aktuell führt eine Frau in Teilzeit. Erste Maßnahmen zu Chancengleichheit gibt es bereits seit 1985.

In den drei regionalen Cross-Mentoring-Staffeln, die 2014/2015, 2016/2017 sowie 2018/2019 stattfanden, hat jeweils eine Kollegin der DSW21-Gruppe teilgenommen. Das Programm findet unter Federführung der Dortmunder Stadtwerke statt. Insgesamt haben sich neun Dortmunder Akteure zusammengetan, die von März 2019 an insgesamt 14 Tandems aus erfahrenen Mentor\*innen und jungen Mentees bilden, denen das Cross-Mentoring-Programm eine ideale Perspektive bietet, ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu gestalten.

2018/2020 wurde einer Stelle für Digitalisierung eingerichtet. Die Aufgabe der jungen

Mitarbeiterin ist die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung. Dazu gehört u.a. die Erstellung einer Lernplattform, die das bestehende Fortbildungsangebot durch Online-Angebote und E-Learning-Module erweitern wird.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die flexiblen Arbeitszeitmodelle mit Zeitkonten, Sabbaticals, Teilzeit, Homeoffice die wichtigsten Instrumente. Auch von zu Hause haben alle Beschäftigten einen Zugriff auf das Intranet und können sich so über die Geschehnisse im Betrieb informieren, auch wenn sie z. B. in Elternzeit sind.

Seit 2012 hat die Dortmunder Stadtwerke AG eine Referentenstelle für Diversity eingerichtet. Diese Person nimmt auch an Gesprächskreisen der Führungskräfte und des Betriebsrats teil.

Im Bereich Diversity bearbeitet die DSW21 alle Dimensionen und bietet bereits eine Vielzahl an Aktivitäten. Hier wird eng mit der Stadt Dortmund zusammengearbeitet. Auch findet eine regelmäßige Teilnahme an Treffen mit dem DEW21-Arbeitskreis Chancengleichheit statt, aus dem der Arbeitskreis Diversity nun hervorgeht. Seit 2017 gibt es hier eine Zusammenarbeit.

Das Unternehmen hat sich die Schaffung einer größeren Akzeptanz von Diversity, d.h. die Einbindung von Diversity-Maßnahmen in den Unternehmensalltag, zum Ziel gesetzt.



**Lübeck,  
Schleswig-Holstein**

**Industrie & Produktion**

**7.000 Mitarbeiter\*innen**

**1. Prädikat**

**[www.draeger.com](http://www.draeger.com)**

Die Drägerwerk AG & Co. KGaA wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Dräger stellt Produkte der Medizin- und Sicherheitstechnik her. Damit schützen, unterstützen und retten die Beschäftigten auf der ganzen Welt das Leben von Menschen im Krankenhaus und bei Feuerwehren, Rettungsdiensten, Behörden, im Bergbau sowie in der Industrie. Das 1889 in Lübeck gegründete Familienunternehmen besteht in fünfter Generation und hat sich zu einem globalen börsennotierten Konzern entwickelt. Dräger hat weltweit mehr als 14.500 Beschäftigte und ist in über 190 Ländern der Erde vertreten. 2019 erzielte das Unternehmen einen Umsatz von rund 2,8 Mrd. Euro.

Das Unternehmen hat in Deutschland knapp 7.000 Mitarbeiter\*innen, darunter 28 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 423 Männer und 57 Frauen, das sind knapp zwölf Prozent. Führung in Teilzeit arbeiten vier Frauen und ein Mann.

Im Jahr 2017 gab der CEO den Anstoß zur Gründung einer cross-funktionalen Arbeitsgruppe »Vereinbarkeit von Berufsphasen und Lebensphasen« Seitdem wurden diverse Aktivitäten in den Bereichen Frauen und Führung, Familie@Dräger, FlexiWork und Generation E(rfahrung) initiiert und umgesetzt. Schwerpunktthemen der Arbeitsgruppe »Frauen und Führung« sind u. a. das Bekenntnis des Vorstandes zu mehr Frauen in Führungspositionen, ein persönliches kollegiales Beratungsangebot für Frauen mit Interesse an einer Führungsposition sowie ein Stammtisch für Frauen in Führungspositionen inkl. Austausch über soziale Medien (Yammer-Gruppe). Seit 2019 ist das Drägerwerk

Mitglied im genderdax-Netzwerk. Schon in den 90iger Jahren wurde der betriebsnahe Kindergarten »Kunterbunte Kinderkiste« gegründet, das ist bei ca. 7.000 Mitarbeiter\*innen nicht selbstverständlich.

Dräger hat bereits im Jahr 2008 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und möchte damit Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt voranbringen.

## Evangelischer Oberkirchenrat Stuttgart



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE  
IN WÜRTTEMBERG  
Oberkirchenrat

**Stuttgart,  
Baden-Württemberg**  
**Behörden & Verwaltungen**  
**502 Mitarbeiter\*innen**  
**6. Prädikat**  
**[www.elk-wue.de](http://www.elk-wue.de)**

Der Evangelische Oberkirchenrat Stuttgart wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Der Evangelische Oberkirchenrat ist die oberste Dienstbehörde der Landeskirche Baden-Württemberg mit über 26.000 Mitarbeiter\*innen. Der Oberkirchenrat führt die landeskirchliche Verwaltung und beschäftigt 502 (2017: 464) Personen, darunter 63,1 (2017: 61,8) Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt 37,9 Prozent.

Der Oberkirchenrat baut auf das langjährige erfolgreiche Engagement für Chancengleichheit auf und setzt dieses in vorbildlicher Weise fort. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass Personalentwicklung und Chancengleichheit als Markenkern gesehen werden. Chancengleichheit und Vielfalt sind zudem Querschnittsaufgabe.

Seit fünf Jahren gibt es eine freiwillige Selbstverpflichtung für die anteilige Besetzung von Gremien mit Frauen. Chancengleichheit in Zeiten der Digitalisierung ist ein neues Thema. Über die Jahre hinweg sieht die Jury immer wieder neue überraschende Themen in einer kirchlichen Institution. Die Konzepte sind stets mit einer Vielzahl von nachhaltig umgesetzten Maßnahmen und Angeboten unterlegt, so dass Chancengleichheit und Vielfalt sichtbar nach innen und außen gelebt werden – überzeugend für einen attraktiven Arbeitgeber.

Als Best Practice Beispiel trägt der Evangelische Oberkirchenrat Stuttgart sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



**Bösel, Niedersachsen**  
**Industrie & Produktion**  
**290 Mitarbeiter\*innen**  
**4. Prädikat**  
**[www.fm-bueromoebel.de](http://www.fm-bueromoebel.de)**

Die fm Büromöbel GmbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Familienunternehmen fm Büromöbel GmbH in Bösel wurde 1964 gegründet. Vertrauensvolle Zusammenarbeit, Schnelligkeit und faire Preise – an diesen Maximen orientiert sich das Handeln der fm Unternehmensgruppe. Das Unternehmen produziert und vertreibt Büromöbel und hat 290 (2016: 205) Beschäftigte, darunter 65 (2016: 41, 2013: 31) Frauen. In Führungspositionen sind 14 Männer und vier Frauen tätig, dabei jeweils ein Mann und eine Frau in Teilzeit.

Zum 19.11.2019 hat die fm Büromöbel GmbH den »Code of Conduct« zur gesellschaftlichen Verantwortung ins Leben gerufen. Ebenso wurde das Engagement im Bereich CSR in einem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert und veröffentlicht. Mit diesem gesellschaftspolitischen Bekenntnis auch zu Chancengleichheit wurde die Anregung der Jury aus dem vorherigen Bewerbungsprozess realisiert.

Als Familienunternehmen legt die fm Büromöbel GmbH großen Wert auf einen verantwortungsbewussten und partnerschaftlichen Umgang mit allen Beschäftigten. Dazu gehört maßvolles Wachstum zur Sicherung der Arbeitsplätze ebenso wie die Förderung individueller Fähigkeiten – so das Leitbild der Firma.

Stark zeigt sich die fm Büromöbel GmbH im Bereich Aus- und Weiterbildung: Frauen werden heute auch insbesondere im technischen Bereich genauso aus- und weitergebildet, wie Männer (z. B. Ausbildung an CNC-Maschinen oder Schulung zum Fahren eines Flurförderfahrzeugs).

Im handwerklichen Bereich werden zurzeit drei weibliche Auszubildende zu Tischlerinnen ausgebildet. Zum 01.08.2020 kommt eine weitere hinzu. Gegenüber dem Jahre 2016 wurde der Anteil der Auszubildenden um 36 Prozent erhöht, wobei der weibliche Anteil jetzt bei 41 Prozent liegt. Insgesamt hat sich der weibliche Anteil der Auszubildenden gegenüber 2016 um fast 70 Prozent erhöht.

Neben dem Bereich Personalentwicklung ist die fm Büromöbel GmbH auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ein Unternehmen dieser Größe gut aufgestellt.

Im Aktionsbereich Vielfalt deckt das Unternehmen alle die für seine Größe erforderlichen Kriterien für die Vergabe des Add-On Diversity ab. Mit der erst vor kurzem erfolgten Unterzeichnung der Charta der Vielfalt wurde der Grundstein für das nachhaltige Engagement in allen Dimensionen der Vielfalt gelegt.



## Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH



**Köln, Nordrhein-Westfalen**

**Bildung & Training**

**2.732 Mitarbeiter\*innen**

**7. Prädikat**

**[www.faw.de](http://www.faw.de)**

Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Unternehmen ist ein Bildungs- und Personaldienstleister der Wirtschaft. Von den 2.732 (2017: 2.366) Beschäftigten sind 67 (2017: 70) Prozent Frauen. 73 (2017: 74) Prozent der Führungskräfte sind weiblich. Teilzeit in Führung arbeiten 67 (2017: 52) Frauen und neun Männer.

Großes Kernthema bei der FAW ist eine vorausschauende Personalentwicklung. Den Mitarbeitenden der FAW steht ein PE-Angebot zur Verfügung, das der fachlichen und persönlichen Entwicklung jedes Einzelnen dient. Die Programme und Angebote für Nachwuchsführungskräfte werden kontinuierlich umgesetzt und den Entwicklungen und Bedarfen der Unternehmensrealität angepasst. So wurde es 2019 umfassend überarbeitet. Aktuell befinden sich unter den 61 Teilnehmenden zwei Drittel weibliche Kolleginnen.

Ein besonderes Anliegen bei der FAW ist die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben. Hier werden individuelle und kreative Lösungen gefunden, um den Mitarbeiter\*innen diese Vereinbarkeit zu ermöglichen, ob in Form einer Familienphase, wenn z. B. Verwandte pflegebedürftig werden oder um andere persönliche Interessen, wie Weiterbildung oder Ehrenamt, zu realisieren.

Hierzu gehören u. a. verschiedene Arbeitszeitmodelle, Regelungen zu Pflegezeit, Elternzeit und Urlaub, umfassende soziale Leistungen sowie diverse Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bleibt nach wie vor ein wichtiges Thema innerhalb der FAW. Es berücksichtigt die heterogene Altersstruktur der FAW ebenso wie die Besonderheiten der Mitarbeitenden in den verschiedenen Familienphasen.

Als Best Practice Beispiel trägt die Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

# Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart



Universität Stuttgart  
Institut für Arbeitswissenschaft und  
Technologiemanagement IAT



**Fraunhofer**  
IAO

**Stuttgart,  
Baden-Württemberg**  
**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**

**655 Mitarbeiter\*innen**

**839 Student\*innen**

**7. Prädikat**

**[www.iao.fraunhofer.de](http://www.iao.fraunhofer.de)**

Das Fraunhofer-Institut IAO und das IAT der Universität Stuttgart werden in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO setzt sich mit aktuellen Fragestellungen rund um den arbeitenden Menschen auseinander. Das in der Fakultät Maschinenbau angesiedelte Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) der Universität Stuttgart beschäftigt sich mit der integrierten Planung, Gestaltung und Optimierung innovativer Produkte, Prozesse und Strukturen. Beide Institute sind ein gemeinsamer Betrieb mit gemeinsamer Leitung.

Die Institute beschäftigen 386 Mitarbeiter\*innen und betreuen mehr als 800 Studierende. Hinzu kommen 255 Hilfskräfte und 14 Praktikumsstellen. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten konnte seit der vorhergehenden Bewerbung auf 38 Prozent gesteigert werden (2016: 32 Prozent). In Technik und Verwaltung sind drei Viertel der Beschäftigten Frauen. Die Positionen auf Führungsebene sind zu 26 Prozent weiblich besetzt.

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und das Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart stellen mit der erneuten Bewerbung um TOTAL E-QUALITY Prädikat unter Beweis, dass sie sich weiterhin erfolgreich für Gleichstellung einsetzen wollen. Die nochmals verstärkte Präsentation des Themas nach innen und außen zeigt sich mit den

neu installierten Frauennetzwerktreffen oder mit der Auszeichnung des Fraunhofer IAO Institut mit dem »Fraunhofer Familien-Logo« Besonders überzeugt hat die Jury, wie erfolgreich sich die beiden Institute an richtungsweisenden Projekten zur Genderforschung beteiligen, zum Beispiel im Rahmen der Projekte JERRI und EF-FORTI. Als zielführend bewertet die Jury ebenso das intensive Engagement für die Förderung des weiblichen Nachwuchses, beispielsweise durch die Nutzung verschiedener Mentoringprogramme.

Als Best-Practice-Beispiel tragen das Fraunhofer-Institut IAO und das IAT der Universität Stuttgart nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

## Freie Universität Berlin



### Berlin

**Hochschule/Universität**

**4.273 Mitarbeiter\*innen**

**32.972 Student\*innen**

**7. Prädikat**

**[www.fu-berlin.de](http://www.fu-berlin.de)**

Die Freie Universität (FU) Berlin wird in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die FU Berlin vereint elf Fachbereich und vier Zentralinstitute sowie die Charité als gemeinsame medizinische Fakultät mit der Humboldt-Universität zu Berlin unter ihrem Dach. Aktuell sind 32.972 Student\*innen immatrikuliert. Seit 2019 ist die Freie Universität Berlin Teil des geförderten Exzellenzverbundes Berlin University Alliance, in dem Diversität und Gleichstellung Querschnittsthemen innerhalb einer Förderung des integrierten Forschungsraums Berlin sind.

Die FU Berlin zählt 4.273 Mitarbeiter\*innen. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 45 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 62 Prozent. 37 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, während unter den Studienabschlüssen 63 Prozent von Frauen stammen und unter den Promotionsabschlüssen 55 Prozent.

Die Leistungen der FU Berlin im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung im Professorinnenprogramm I, II und III sowie durch die Re-Auditierungen als »Familien-gerechte hochschule« ausgezeichnet.

Der Einsatz um Chancengleichheit an der Freien Universität Berlin ist umfassend in ihr Selbstverständnis und ihre Organisationskultur integriert. Er ist hochschulstrukturell fest verankert und mit weitreichenden Ressourcen

ausgestattet. Dabei setzt die Universität eine Vielzahl an innovativen und ambitionierten Maßnahmen um und nimmt dabei ihre Vorbildrolle aktiv wahr, indem sie in stadt- und bundesweiten Netzwerken Impulse setzt. Hervorzuheben ist das Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung als eine zentrale Schnittstelle. Geschlecht als analytische Kategorie in Forschung und Lehre betrachtend, trägt es mit seinen (öffentlichen) Veranstaltungen auch beständig zur Sensibilisierung und Kompetenzbildung bei. Seine neu aktivierte »Open Gender Plattform« ist Anlaufpunkt für die gesamte deutschsprachige Geschlechterforschung. Im letzten Bewerbungszeitraum widmete sich die FU Berlin unter anderem verstärkt den Themen Berufung, Personalentwicklung sowie der Weiterentwicklung des erfolgreichen Projektes »Toolbox Gender und Diversity in der Lehre« Die Freie Universität Berlin leistet in allen Aktionsfeldern herausragende Gleichstellungsarbeit.

Als Best Practice Beispiel trägt die Freie Universität Berlin nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

## GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel



**Kiel, Schleswig-Holstein**  
**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**  
**974 Mitarbeiter\*innen**  
**2. Prädikat**  
**[www.geomar.de](http://www.geomar.de)**

Das GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel ist eine der weltweit führenden Einrichtungen auf dem Gebiet der Meeresforschung. Aufgabe des Instituts ist die Untersuchung der chemischen, physikalischen, biologischen und geologischen Prozesse im Ozean und ihre Wechselwirkung mit dem Meeresboden und der Atmosphäre. Die Forschung ist organisatorisch in vier Bereiche zusammengefasst: Ozeanzirkulation und Klimadynamik, Marine Biogeochemie, Marine Ökologie und Dynamik des Ozeanbodens. Hinzu kommen Projekte in der Grundlagenforschung sowie anwendungsbezogene Arbeiten.

Am GEOMAR sind bei einem Gesamtbudget von 86 Millionen Euro 974 Mitarbeiter\*innen beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt beim Personal insgesamt 49 Prozent. Beim wissenschaftlichen Personal konnte er im Vergleich zur letzten Bewerbung leicht auf 44 Prozent (2016: 43 Prozent) gesteigert werden, beim technisch-administrativen Personal ebenfalls leicht auf 45 Prozent (2016: 43 Prozent). Die Promotions- und Postdoc-Stellen sind mit 50 bzw. 53 Prozent paritätisch besetzt. Auf Führungsebene sind 28 Prozent der Positionen weiblich besetzt. Zum Oktober 2020 wird erstmals eine Frau die wissenschaftliche Leitung des Zentrums übernehmen.

Gleichstellung ist am GEOMAR fest institutionalisiert und über alle Handlungsfelder hinweg systematisch mit empirisch fundierten

Maßnahmen hinterlegt. Selbst vor dem Hintergrund eines umfangreichen organisatorischen und personellen Wandels am Zentrum in den vergangenen Jahren konnten die zahlreichen, oftmals individuell entwickelten und gut aufeinander abgestimmten Gleichstellungsmaßnahmen nochmals ausgebaut werden. Von den neu installierten Aktivitäten sind die Employee Survey GEOS sowie das Engagement bei der Personalbeschaffung und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als besonders erfolgversprechend hervorzuheben. Die Jury erwartet sich von den individuellen Empfehlungen des Projekts Baltic Gender an die Führung des GEOMAR und deren anstehender Integration in die Fortschreibung des Gleichstellungsplans einen nochmaligen Schub für die zukünftigen Gleichstellungsaktivitäten am Zentrum.

## Georg-Eckert-Institut – Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung



**Braunschweig,  
Niedersachsen**

**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**

**122 Mitarbeiter\*innen**

**1. Prädikat**

**[www.gei.de](http://www.gei.de)**

Das Georg-Eckert-Institut – Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung (GEI) wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Georg-Eckert-Institut – Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung ist eine außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtung zur Erforschung schulischer Bildungsmedien. Neben der Forschung stellt es Forschungsinfrastrukturen bereit und betreibt Wissenstransfer für die nationale und internationale Bildungspraxis, Bildungsmedienproduktion und Bildungspolitik. Es ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und fungiert als Schulbuchzentrum des Europarats. Die Forschungsbibliothek des Georg-Eckert-Instituts bietet die weltweit größte Schulbuchsammlung.

Das GEI verfügt über ein Jahresbudget von gut 7 Millionen Euro. Es beschäftigt 122 Mitarbeiter\*innen, davon 61 Prozent Frauen. Die Frauenanteile in den einzelnen Gruppen entsprechen den Frauenanteilen in den für das Institut relevanten Ausbildungs- und Studiengängen. So sind von den wissenschaftlich Beschäftigten 71 Prozent weiblich, in Technik und Verwaltung sind es 66 Prozent. Die Doktorandinnen halten 51 Prozent, die Postdoktorandinnen 62 Prozent. Auch die Führungspositionen sind paritätisch besetzt.

Am Georg-Eckert-Institut ist Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe strukturell verankert. In allen Aktionsfeldern sind gleichstellungsbezogene Maßnahmen implementiert, die sukzessive auch in übergreifende Konzepte und Vereinbarungen überführt wurden und

werden. Die Gleichstellungssteuerungsgruppe liefert dafür wichtige Impulse. Mit der Überführung der bestehenden Einzelmaßnahmen in die angekündigte Dienstvereinbarung »Beruf und Familie« und der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts sowie weiterer geplanter Maßnahmen wird das Thema Gleichstellung am GEI in den kommenden Jahren noch einmal deutlich in seiner strukturellen Qualität und an Sichtbarkeit gewinnen.



# German Institute for Global and Area Studies (GIGA) Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien



**Hamburg**  
**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**  
**138 Mitarbeiter\*innen**  
**1. Prädikat**  
**[www.giga-hamburg.de](http://www.giga-hamburg.de)**

Das German Institute for Global and Area Studies (GIGA) – Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das German Institute for Global and Area Studies ist ein unabhängiges, sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut mit Sitz in Hamburg. Es forscht zu politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen in Afrika, Asien, Lateinamerika und Nahost sowie zu globalen Fragen. Das GIGA betreibt das größte außeruniversitäre Informationszentrum für Area Studies und Comparative Area Studies in Deutschland.

Das GIGA beschäftigt 138 Mitarbeiter\*innen. Das Jahresbudget liegt bei rund 13 Millionen Euro. Mit Frauenanteilen von 48 Prozent bei den wissenschaftlich Beschäftigten und 70 Prozent bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist Parität erreicht. Das Institut wird von einer Präsidentin geleitet, insgesamt sind 36 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Als international ausgerichtete Einrichtung bilden Chancengleichheit und Diversität zentrale Bestandteile des Selbstverständnisses des GIGA. Gleichstellung ist am Institut gut verankert und findet ihren Ausdruck in vielfältigen Maßnahmen in allen Aktionsfeldern, die fortlaufend weiterentwickelt werden, beispielsweise in der aktuellen »Betriebsvereinbarung zum »Respektvollen Miteinander und Umgang mit Konflikten« Besonders stark ausgebaut sind am GIGA die Bereiche »Gendergerechte Personalentwicklung« und »Vereinbarkeit von

Beruf und Familie« Für letzteres Thema ist das Institut bereits seit 2013 mit dem Hamburger Familiensiegel ausgezeichnet worden. Mit dem Gleichstellungsfonds verfügt das GIGA über ein bewährtes und gleichzeitig sehr flexibel einsetzbares Instrument, um einzelne gleichstellungsbezogene Maßnahmen gezielt finanziell zu unterstützen. Die lebendige Organisationskultur mit ihrem Bewusstsein für Diversität zeigt sich in einem regen und konstruktiven Austausch der Beschäftigten miteinander. Gleichzeitig ist das Institut nach außen hin strategisch gut vernetzt.



**Hannover, Niedersachsen**

**Hochschule/Universität**

**5.000 Mitarbeiter\*innen**

**30.000 Student\*innen**

**3. Prädikat**

[www.chancenvielfalt.uni-hannover.de](http://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de)

Die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover (LUH) wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die LUH ist eine der größten Hochschulen Niedersachsens. Sie vereint 87 Studiengänge an den universitären Fakultäten und den Leibnizschulen und bildet 30.000 Student\*innen aus. Sie beschäftigt derzeit ca. 5.000 Mitarbeiter\*innen.

Der Frauenanteil an der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 32 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 60 Prozent. 29 Prozent der Professuren sind mit Professorinnen besetzt, dem stehen 41 Prozent Studentinnen und 32 Prozent Promovendinnen gegenüber.

In allen drei Auflagen des Professorinnenprogramms ist die LUH für ihre gleichstellungspolitischen Leistungen gefördert worden und hat zuletzt sogar das Prädikat »Gleichstellung ausgezeichnet!« erhalten. Im Rahmen des »audits familiengerechte hochschule« durchlief sie das Dialogverfahren und ist seit 2018 dauerhafte Zertifikatsträgerin. Außerdem führt die LUH das Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbandes für faire und transparente Berufungsverhandlungen.

Die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover hat Strukturen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Diversität überzeugend institutionalisiert. Beide sind als Themen im Leitbild verankert und

personell im Büro ChancenVielfalt ausgestattet. Die Umsetzung wird durch eine kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsplans und des Diversitykonzepts sowie die Berichterstattung aus den einzelnen Fakultäten fortwährend überprüft und ausgebaut. Um drei überzeugende Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen hervorzuheben, seien an dieser Stelle die Teilnahme an der Niedersächsischen Dialoginitiative »Geschlechtergerechte Hochschulkultur« die Entastung von der Lehre für Professorinnen, die Gremienarbeit leisten, und die Karriereförderung für Frauen in MINT, zum Beispiel im »Project U« benannt. Sehr positiv fällt insgesamt auf, wie aus den übergreifenden Programmen viele kleine Maßnahmen in den Arbeits- und Studienalltag hineinwirken, sodass die Organisationskultur für jede\*n Einzelne\*n erfahrbar ist.

Die Bewerbung erzielt insgesamt eine Spitzenbewertung. Herzlichen Glückwunsch!

## Helmholtz Zentrum München

### Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH)

#### HelmholtzZentrum münchen

Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt

**Neuherberg, Bayern**  
**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**  
**2.596 Mitarbeiter\*innen**  
**6. Prädikat**  
**[www.helmholtz-muenchen.de](http://www.helmholtz-muenchen.de)**

Das Helmholtz Zentrum München – Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Helmholtz Zentrum München ist das Deutsche Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt. Es erforscht das Entstehen von Volkskrankheiten im Kontext von Umweltfaktoren, Lebensstil und individueller genetischer Disposition und entwickelt neue Ansätze für Prävention, Diagnose und Therapie. Besonderen Fokus legt das Zentrum auf die Erforschung des Diabetes mellitus, Allergien und chronischer Lungenerkrankungen. Als Forschungseinrichtung des Bundes und des Freistaats Bayern ist es Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren.

In den 57 Forschungsinstituten und -abteilungen des Helmholtz Zentrums München arbeiten an insgesamt sechs Standorten deutschlandweit 2.596 Beschäftigte. In nahezu allen Beschäftigtengruppen ist bereits Parität zwischen den Geschlechtern erreicht: So beträgt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich 62 Prozent (2016: 60 Prozent); in Technik und Verwaltung liegt er bei 58 Prozent (2016: 58 Prozent). Von den Promovierenden sind 58 Prozent weiblich, bei den Postdocs sind es 60 Prozent. Die einzige Ausnahme bilden die Führungspositionen, von denen nur 33 Prozent mit Frauen besetzt sind.

Chancengleichheit von Männern und Frauen zu realisieren, hat für das Helmholtz Zentrum München einen hohen Stellenwert. Im Fokus der Gleichstellungsarbeit des Zentrums steht es dabei, den Anteil an Wissenschaftlerinnen

allgemeinen sowie besonders in den leitenden Positionen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Berufstätigkeit für die Mitarbeitenden zu verbessern.

Die engagierte Gleichstellungspolitik am Helmholtz Zentrum München – Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt wurde auch in den vergangenen Jahren fortgesetzt und nachhaltig weiterentwickelt. In allen Handlungsfeldern werden umfangreiche Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Der Gleichstellungsauftrag ist strukturell und strategisch institutionalisiert, in den Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Seit der letzten Bewerbung wurden vielfältige neue Maßnahmen implementiert. Von ihnen hebt die Jury die abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung, die Überarbeitung der Stellenausschreibungstexte, die Einführung einer digitalen Bewerbungsplattform, den Aufbau des Career Centers, die verstärkte Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung sowie nicht zuletzt die überarbeitete Homepage als besonders positiv hervor. Daneben spielt die Geschlechtsperspektive im Kontext der personalisierten Medizin eine immer größere Rolle in der Forschung des Hauses.

Als Best-Practice-Beispiel trägt das Helmholtz Zentrum München nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

## Hochschule Emden/Leer



**Emden, Niedersachsen**  
**Hochschule/Universität**  
**463 Mitarbeiter\*innen**  
**4.574 Student\*innen**  
**5. Prädikat**  
**[www.hs-emden-leer.de](http://www.hs-emden-leer.de)**

Die Hochschule Emden/Leer wird in diesem Jahr zum fünften Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die Hochschule Emden/Leer wurde 2009 aufgrund des Gesetzes zur Entwicklung der Fachhochschulen in Niedersachsen errichtet. Sie bietet 24 Bachelor- und 10 Masterstudiengänge in den vier Fachbereichen Seefahrt, Soziale Arbeit und Gesundheit, Technik und Wirtschaft an. Als ihre Forschungskern hat sie »Nachhaltige Technologien« »Industrielle Informatik und Automatisierungssysteme« und »Ressourcenorientierung im Spannungsfeld von Individuum und Gesellschaft« definiert. Gleichzeitig gewährleistet die Hochschule eine entsprechende Breitenforschung.

Es arbeiten 463 Mitarbeiter\*innen an der Hochschule und rund 4.600 Student\*innen sind immatrikuliert. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 34 Prozent, in Technik und Verwaltung bei 65 Prozent. Professorinnen besetzen 24 Prozent der Lehrstühle. 42 Prozent der Student\*innen sind Frauen und 48 Prozent der Studienabschlüsse stammen von Frauen.

Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule Emden/Leer wurden bereits durch das Professorinnenprogramm II gefördert, die Bewerbung in der dritten Auflage war ebenfalls erfolgreich. Zudem durchläuft die Hochschule derzeit den Auditierungsprozess im Audit »familiengerechte hochschule«

An der Hochschule Emden Leer ist Chancengleichheit im Leitbild verankert und wird durch zentrale und dezentrale in Strukturen gefördert.

Die Hochschule setzt sich selbst hohe Ziele zur weiteren Verstetigung. Es wird eine Vielzahl von Maßnahmen in allen Aktionsfeldern umgesetzt, Gleichstellung als Querschnittsthema wird erkennbar. Insbesondere die Projekte im Bereich Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sowie Forschung, Lehre und Studium überzeugen. Besonders hervorzuheben sind hier umfangreiche Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit in Zeiten von Corona. Weiterhin bestechen die Vernetzung der Hochschule mit kommunalen Akteurinnen und Akteuren und die Beteiligung an landesweiten Initiativen in unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Feldern oder auch die Einrichtung des hochschuleigenen »fem:talent« Stipendiums. Wir unterstützen die zukünftige Aufnahme von Chancengleichheit in das Personalentwicklungskonzept.

Fünfmal ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Beispiel trägt die Hochschule Emden/Leer zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

## Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin



**Berlin**

**Hochschule/Universität**

**631 Mitarbeiter\*innen**

**11.501 Student\*innen**

**7. Prädikat**

**[www.hwr-berlin.de](http://www.hwr-berlin.de)**

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin wird in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

An der HWR Berlin können über 55 Studiengänge studiert werden. Das Portfolio umfasst privates und öffentliches Wirtschafts-, Verwaltungs-, Rechts- und Sicherheitsmanagement sowie Ingenieurwissenschaften, darunter auch Angebote für ein duales Studium. Die HWR Berlin ist Mitglied im Hochschulverbund »Alliance for Excellence«. Der Zusammenschluss der sieben deutschen Hochschulen verpflichtet sich insbesondere der Qualität und Internationalität und dient dem Ausbau gemeinsamer Forschungsvorhaben sowie der Entwicklung gemeinsamer Forschungsstrategien.

Die Hochschule beschäftigt 631 Mitarbeiter\*innen. Es sind mehr als 11.000 Student\*innen in fünf Fachbereichen und am Weiterbildungsinstitut der HWR Berlin immatrikuliert. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 43 Prozent und in Verwaltung und Technik bei 76 Prozent. Von den Student\*innen sind 51 Prozent Frauen. Professuren sind zu 39 Prozent weiblich besetzt.

Die Leistungen der HWR im Bereich Gleichstellung wurden bereits durch Förderung im Professorinnenprogramm II und III sowie durch die erfolgreiche Re-Auditierung als »familien-gerechte hochschule« honoriert und gefördert. Der Frauenanteil in den Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung ist hoch (53 Prozent) und der Frauenanteil an den Neuberufenen betrug im Jahr 2019 50 Prozent. Entsprechend hat das Center of Excellence Women and Science die HWR Berlin im achten

bundesweiten Gleichstellungsranking 2019 bei den Professuren erneut in der Spitzengruppe platziert.

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin setzt sich beständig für Chancengleichheit ein. Viele Maßnahmen sind schon lange Teil der HWR Berlin, werden intensiv verfolgt und zunehmend personell verstetigt. Dabei bleiben sie gleichzeitig ständiger Innovation unterworfen. Allen voran ist die institutionalisierte Genderforschung am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung zu nennen, die nun mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin zur Implementierung von Gender in der Lehre noch besser ausgestattet wurde. Seit 2018 ist die Berlin Professional School allein für die Programmdurchführung der zertifizierten Hochschulweiterbildung »Strategische Kompetenz von Frauen in Aufsichtsräten« betraut, was ebenfalls mit der Einrichtung einer unbefristeten Stelle der akademischen Leitung des Programms einhergeht. Sowohl zur Stärkung des Anteils von Frauen in Weiterbildungsstudiengängen mit geringem Frauenanteil als auch für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden Mittel bereitgestellt. Neu ist ein Konzept speziell für den wissenschaftlichen Mittelbau, welches Gleichstellungsthemen selbstverständlich integriert.

Als Best Practice Beispiel trägt die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



# Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

## University of Applied Sciences



**WEIHENSTEPHAN · TRIESDORF**  
University of Applied Sciences

**Freising, Bayern**

**Hochschule/Universität**

**1.301 Mitarbeiter\*innen**

**5.947 Student\*innen**

**2. Prädikat**

**[www.hswt.de](http://www.hswt.de)**

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf ist in die beiden Campus Weihenstephan und Triesdorf unterteilt, die insgesamt sieben Fakultäten umfassen. Fachlich ist die Hochschule auf ökologisch-orientierte Ingenieur\*innenstudiengänge ausgerichtet. Das Studienangebot umfasst in 19 Bachelor-Studiengängen, 13 dualen Studiengängen und zwölf Masterstudiengängen all das, was sich auf wesentliche Lebensbereiche des Menschen bezieht. Das Umweltmanagementsystem der Hochschule ist nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) validiert.

An der HSWT sind insgesamt 1.301 Mitarbeiter\*innen beschäftigt. Von den wissenschaftlich Beschäftigten sind 38 Prozent Frauen (2017: 41 Prozent), in Technik und Verwaltung sind es 62 Prozent (2017: 61 Prozent). Die Hochschulleitung ist geschlechtsparitätisch besetzt. Von den knapp 6.000 immatrikulierten Studierenden sind 43 Prozent weiblich. Bei den Promovierenden liegt der Frauenanteil bei 24 Prozent. Die Professuren sind zu 76 Prozent männlich besetzt.

An der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf werden in allen Aktionsfeldern umfangreiche, teils innovative Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt. Der Gleichstellungsauftrag ist in den Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Dies geschieht unter anderem durch die Geschäftsstelle Diversity und die überarbeitete

Homepage, die das Engagement auch nach außen sichtbar macht. Mit dem Strategischen Management Gender Balance finden sich im Bereich der Personalauswahl passgenaue Maßnahmen für das Ziel der HSWT, mehr Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Ebenfalls besonders gut ausgebaut ist das Feld von Studienwahl und Personalentwicklung, in dem eigene Instrumente gezielt durch Vernetzungen und Kooperationen ergänzt werden. Mit Spannung erwartet die Jury das geplante Gleichstellungskonzept für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung.

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf setzt u. a. mit ihrem Hochschulentwicklungsplan 2019 ein sichtbares Zeichen für die grundsätzliche strukturelle und strategische Diversity-Orientierung der Hochschule, hauptsächlich im Hinblick auf die physischen und psychischen Befähigungen der Hochschulangehörigen sowie deren kulturellen Hintergrund. Seit der letzten Bewerbung wurden die vorhandenen Maßnahmen in allen Bereichen deutlich erweitert und ebenso ihre Sichtbarkeit nach außen erhöht. Vor allem die Instrumente zur Antidiskriminierung und der Einsatz beteiligungsorientierter Formate werden von der Jury positiv hervorgehoben.



**Dortmund,  
Nordrhein-Westfalen**

**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**

**218 Mitarbeiter\*innen**

**4. Prädikat**

**[www.ifado.de](http://www.ifado.de)**

Das IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund erforscht, wie die heutige Arbeitswelt sicherer und effizienter gestaltet werden kann. Dazu untersuchen die Wissenschaftler\*innen die Potenziale und Risiken moderner Arbeit aus verschiedenen Perspektiven – von einzelnen Zellbestandteilen bis hin zur menschlichen Wahrnehmung und der Arbeitsplatzgestaltung. Die Ergebnisse der Forschung bilden die Basis für Empfehlungen an Gremien und Entscheidungstragende.

Das Institut verfügt über ein Gesamtbudget von knapp 16 Millionen Euro und beschäftigt 218 Mitarbeiter\*innen, davon sind 64 Prozent Frauen. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind 42 Prozent weiblich, In Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 59 Prozent. Das Zahlenverhältnis unter den Promovierenden und den Postdocs ist geschlechterparitätisch, hier haben Wissenschaftlerinnen jeweils 57 Prozent der Stellen inne. Die Führungsebene ist zu 43 Prozent mit Frauen besetzt. Bei den Gruppenleitungen konnten die Frauenanteile seit der letzten Bewerbung deutlich gesteigert werden.

Das Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund setzt sich seit vielen Jahren engagiert für Chancengleichheit ein. Über alle Aktionsfelder hinweg verfügt das IfADo über vielfältige gleichstellungsbezogene Maßnahmen,

die seit der letzten Bewerbung durch die Einführung neuer Instrumente nochmals zielführend ergänzt wurden. Die Jury hebt von den neu installierten Maßnahmen die Integration von Chancengleichheit und Diversität in das Personalentwicklungskonzept, die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und die Einrichtung eines mobilen Kinderzimmers besonders hervor. Daneben profitiert das Institut von seinem starken Netzwerk zu zahlreichen Organisationen und den dortigen Angeboten.

Die geschaffenen Strukturen zur Erfüllung des Diversityauftrags des Instituts sind noch jung, die strategische Verankerung befindet sich noch in der Anfangsphase. Die bestehende Internationalisierungsstrategie wirkt sich positiv auf diversitätsbezogene Personalgewinnung aus. Auch in den Bereichen der Sensibilisierung und der Öffentlichkeitsarbeit existieren bereits vielfältige Maßnahmen.

# Institut für Verbundwerkstoffe GmbH



**Kaiserslautern,  
Rheinland-Pfalz**

**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**

**162 Mitarbeiter\*innen**

**1. Prädikat**

**[www.ivw.uni-kl.de](http://www.ivw.uni-kl.de)**

Das Institut für Verbundwerkstoffe GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Institut für Verbundwerkstoffe (IVW) wurde 1990 gegründet und ist eine gemeinnützige Forschungseinrichtung des Landes Rheinland-Pfalz und der Technischen Universität Kaiserslautern. Es erforscht die Grundlagen für zukünftige Anwendungen von Verbundwerkstoffen, die unter anderem für die Mobilität der Zukunft, die Bereiche Energie, Klima und Umwelt, die Produktionstechnologie sowie für das Gesundheitswesen von großer Bedeutung sind.

Das Institut für Verbundwerkstoffe verfügt über ein jährliches Gesamtbudget von knapp 10 Millionen Euro (inklusive Industrieforschung) und beschäftigt 162 Mitarbeiter\*innen. Von den wissenschaftlich Beschäftigten sind 13 Prozent Frauen. In Technik und Verwaltung sind 36 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt. Knapp ein Viertel der Führungskräfte (24 Prozent) sind weiblich. Das gilt allerdings nur für die zweite Führungsebene (Gruppenleitung).

Das Thema Gleichstellung gewinnt am Institut für Verbundwerkstoffe zunehmend an Bedeutung. Entscheidende gleichstellungsorientierte Meilensteine bestanden in den letzten Jahren in der Umsetzung der mit den Zuwendungsgebern vereinbarten Gleichstellungsrichtlinien: Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin und Implementierung eines Gleichstellungsplans. Grundlegende gleichstellungsorientierte Rahmenbedingungen wurden zudem durch die Einrichtung eines Familienzimmers geschaffen. Eine Stärke der

Gleichstellungsarbeit am IVW liegt in der Kooperation mit regionalen Partner\*innen in verschiedenen Handlungsfeldern, beispielsweise bei der Personalgewinnung und -entwicklung.



**Frechen,  
Nordrhein-Westfalen**  
**Behörden & Verwaltungen**  
**470 Mitarbeiter\*innen**  
**1. Prädikat**  
**[www.jobcenter-rhein-erft.de](http://www.jobcenter-rhein-erft.de)**

Das Jobcenter Rhein-Erft wird in diesem Jahr mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wurde bereit einmal im Jahr 2014 verliehen. Da seitdem keine Kontinuität im Bewerbungsverfahren aufgezeigt wurde, wird das Prädikat jetzt neu zum ersten Mal vergeben.

Im Jobcenter arbeiten 470 Beschäftigte, darunter 66 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten sehr ausgeglichen 15 Männer und 15 Frauen. Mit diesem Verhältnis unterstreicht das Jobcenter seine Bemühungen um Chancengleichheit eindrucksvoll. Zwei Frauen arbeiten Führung in Teilzeit

Die Gleichstellungsbeauftragte führt einmal jährlich eine Frauenversammlung durch. Im Jobcenter gibt es die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und Tele-Arbeitsplätze.

Die Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit flexibel gestalten.

Das Jobcenter hat einen Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP) etabliert.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei Stellenausschreibungen explizit darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Im Diversity Management sind einige Bereiche bereits mit Maßnahmen ausgestattet, wir ermutigen das Unternehmen, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen.



**Mainz, Rheinland-Pfalz**  
**Hochschule/Universität**  
**12.018 Mitarbeiter\*innen**  
**32.667 Student\*innen**  
**6. Prädikat**  
**[www.uni-mainz.de](http://www.uni-mainz.de)**

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die JGU ist eine außergewöhnlich vielseitige Universität. Sie bündelt quasi alle akademischen Disziplinen, einschließlich der Universitätsmedizin Mainz und zweier künstlerischer Hochschulen. 32.667 Student\*innen in ca. 270 Studiengängen machen sie zu einer der größten Universitäten Deutschlands. Die Johannes Gutenberg-Universität zählt insgesamt 12.018 Beschäftigte. An der Universität liegt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich bei 45 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 79 Prozent. 24 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 64 Prozent an den Studienabschlüssen und von 52 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Im Bereich Gleichstellung wurde die JGU unter anderem durch die Förderung in den Professorinnenprogrammen I, II und III sowie in Form der Re-Auditierung als »familiengerechte hochschule« ausgezeichnet und trägt das Zertifikat »Vielfalt gestalten« des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft.

Gleichstellungsarbeit ist an der Johannes Gutenberg Universität lange etabliert. Durch die Einrichtung einer Stabsstelle Gleichstellung und Diversität und die Neuaufnahme der Themen Gleichstellung und Vielfalt in das Personalentwicklungskonzept wurde den Aufgaben in den letzten Jahren ein neues Gewicht verliehen und strategische Maßnahmen auf den Weg gebracht. In allen Aktionsfeldern kann die

Universität vielfältige Maßnahmen vorweisen. Hervorgehoben werden sollen an dieser Stelle einige überzeugende Beispiele aus verschiedenen Bereichen: das Pilotprojekt zur Optimierung strategischer Berufungsprozesse, die Einrichtung eines Nothilfefonds für Promovend\*innen mit Familienaufgaben, die Ringvorlesung »Wie fair ist Deutschland? Befunde und Perspektiven zur Geschlechtergerechtigkeit« des Studium generale und der geplante Einbezug von Beschäftigten bei der Evaluation von Maßnahmen im Rahmen eines kollegialen Audits. Wir freuen uns, zum zweiten Mal auch das Add-On Diversity vergeben zu können, denn Diversität ist an der Universität nun auch strukturell verankert. In Personalpolitik, Öffentlichkeitsarbeit, Forschung und Lehre und im Rahmen von Kompetenzentwicklung und Sensibilisierung wird sie thematisiert.

Als Best Practice Beispiel trägt die Johannes Gutenberg-Universität Mainz nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



Landeshauptstadt  
München

**München, Bayern**

**Behörden & Verwaltungen**

**38.187 Mitarbeiter\*innen**

**8. Prädikat**

**[www.muenchen.de](http://www.muenchen.de)**

Die Landeshauptstadt München wird zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Verwaltung hat 38.187 (2017: 35.512, 2014: 31.407) Beschäftigte, darunter 63,6 (2017: 63,4, 2014: 62,5) Prozent Frauen und 53 (2017: 52, 2014: 51, 2011: 47) Prozent weibliche Führungskräfte. 22,4 (2017: 32,8, 2014: 20) Prozent der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, darunter 78,5 (2017: 80) Prozent Frauen und 21,5 (2017: 20) Prozent Männer.

Die Landeshauptstadt München geht mit ihren Aktivitäten auch dieses Mal deutlich über die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes hinaus und zeigt eine überzeugende Haltung zur Chancengleichheit. Sie bearbeitet die Thematik bereits seit Mitte der 80er Jahre und hat ihre auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalstrategie sukzessive ausgebaut, Ziele und Maßnahmen regelmäßig überwacht und evaluiert sowie weiterentwickelt. Wichtig für den Erfolg dabei war immer ein Aufeinander-Abstimmen der verschiedenen Maßnahmen zu einer Gesamtstrategie, die den erforderlichen Kulturwandel ermöglicht.

Auch im Bereich Diversity werden vorbildliche Aktivitäten nachgewiesen. Als Landeshauptstadt und eine der international bedeutsamen Metropolen zeigt sich die Stadt nach innen wie außen sehr offen und tolerant.

Als Best Practice Beispiel trägt die Landeshauptstadt München, sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.





**Rostock,  
Mecklenburg-Vorpommern**

**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**

**203 Mitarbeiter\*innen**

**4. Prädikat**

**[www.catalysis.de](http://www.catalysis.de)**

Das Leibniz-Institut für Katalyse e. V. (LIKAT) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das LIKAT ist als An-Institut der Universität Rostock Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und eines der größten öffentlich geförderten Forschungsinstitute im Bereich der angewandten Katalyse in Europa. Als Katalyse bezeichnet man die Wissenschaft von der Beschleunigung chemischer Elementarprozesse. In zunehmendem Maße finden sich katalytische Anwendungen nicht nur in der Chemie, sondern auch in den Lebenswissenschaften, der Energieversorgung sowie beim Klima- und Umweltschutz.

Mit einem jährlichen Gesamtbudget von 18 Millionen Euro beschäftigt das Institut derzeit 203 Mitarbeiter\*innen. Im Vergleich zur letzten Bewerbung liegt der Frauenanteil in Technik und Verwaltung nahezu unverändert bei 66 Prozent (2016: 65 Prozent). Von den Führungspositionen sind 30 Prozent weiblich besetzt. Der Vorstand besteht zu 60 Prozent aus Frauen. Demgegenüber ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal seit der vorigen Bewerbung noch einmal gesunken und liegt jetzt bei 30 Prozent (2016: 37, 2011: 39). Angesichts dieser Entwicklung, die auch im Nachwuchsbereich festzustellen ist, sollten zukünftig verstärkte Bemühungen um den Gewinn von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen entgegengesetzt werden.

Seit mehreren Jahren ist Gleichstellungspolitik am Leibniz-Institut für Katalyse e. V. integriert und institutionalisiert. In allen Handlungsfeldern existieren grundlegende Strukturen und Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung.

Mit der Leibniz-Gemeinschaft sowie mit den Forschungseinrichtungen und Hochschulen in der Region bildet das LIKAT ein erfolgreiches Netzwerk, dessen Angebote das Institut vorteilhaft für sich nutzt.



**Leipzig, Sachsen**  
**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**  
**121 Mitarbeiter\*innen**  
**1. Prädikat**  
**[www.leibniz-ifl.de](http://www.leibniz-ifl.de)**

Das Leibniz-Institut für Länderkunde (IfL) wird nach einer längeren Bewerbungspause in diesem Jahr zum ersten Mal wieder mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das IfL ist das einzige außeruniversitäre Forschungsinstitut für Geografie in Deutschland. Es wird von der Bundesrepublik Deutschland und dem Freistaat Sachsen finanziert. Das Institut gehört zur Leibniz-Gemeinschaft und verbindet Grundlagenforschung und Wissenstransfer. Sein Forschungsauftrag besteht darin, gesellschaftlichen Wandel sichtbar zu machen und Wissen für nachhaltige und regional ausgewogene Entwicklungskonzepte bereitzustellen. Für die Vermittlung seiner Forschungsergebnisse setzt das IfL gezielt kartografische Darstellungen ein.

Das Leibniz-Institut für Länderkunde verfügt über ein jährliches Gesamtbudget von gut 7 Millionen Euro und beschäftigt 121 Mitarbeiter\*innen. Von den Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind 69 Prozent Frauen, bei den wissenschaftlich Beschäftigten ist mit einem Frauenanteil von 47 Prozent annähernd Parität erreicht. 43 Prozent der leitenden Positionen sind weiblich besetzt.

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist am IfL mit der AG Gleichstellung gut institutionalisiert. Die AG trägt am Institut stark dazu bei, dass die bereits implementierten Maßnahmen ausgebaut und weiter ergänzt werden. Hiervon zeugen u. a. der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache sowie die

Planungen zur internen und externen Kommunikation. Daneben bildet die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen weiteren Grundsatz für die Institutspolitik und die Personalentwicklung des IfL. Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Vereinbarkeitsstrategie ist das kürzlich in Form einer Betriebsvereinbarung verabschiedete Personalentwicklungskonzept, das auch ein Nachwuchsförderkonzept beinhaltet.



**Greifswald,  
Mecklenburg-Vorpommern**

**Forschungs-/  
Wissenschaftseinrichtung**

**186 Mitarbeiter\*innen**

**3. Prädikat**

**[www.leibniz-inp.de](http://www.leibniz-inp.de)**

Das Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. (INP) in Greifswald wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. ist europaweit die größte außeruniversitäre Forschungseinrichtung, die anwendungsorientierte Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Niedertemperatur-Plasma-physik und angrenzenden Forschungsgebieten betreibt und deren Anwendung fördert. Das Institut ist in einer Matrixstruktur organisiert, um eine maximale Flexibilität für den Abschluss und die Eröffnung relevanter Forschungsthemen in einem interdisziplinären Forschungsumfeld zu gewährleisten. Die beiden großen Forschungsbereiche »Plasmen für Materialien und Energie« und »Umwelt und Gesundheit« umfassen jeweils drei Forschungsschwerpunkte.

Das Budget des Leibniz-Instituts für Plasmaforschung und Technologie beträgt knapp 20 Millionen Euro. Von den derzeit 186 Mitarbeiter\*innen am INP sind 40 Prozent weiblich. Der Frauenanteil konnte auch in den vergangenen Jahren weiter erhöht werden. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind 34 Prozent Frauen (2016: 28 Prozent); in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 52 Prozent (2016: 50 Prozent). Erfreulich ist ebenfalls der steigende Anteil von Wissenschaftlerinnen im Bereich des Nachwuchses: Unter den Promovierenden ist Parität erreicht, bei den Postdocs halten die Wissenschaftlerinnen 32 Prozent. Auf Leitungsebene liegt der Männeranteil bei 81 Prozent.

Am Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. (INP) ist die Gleichstellungspolitik fest institutionalisiert. Im Fokus der Gleichstellungsarbeit stehen eine paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen, die auch durch die Vermeidung von Benachteiligung von Frauen bei der Stellenbesetzung erreicht werden soll, sowie weitere Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten. Dies spiegelt sich in einem verstärkten Ausbau der vorhandenen Maßnahmen in den Bereichen »Personalbeschaffung und -entwicklung« »Nachwuchsförderung« sowie »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« wider, die hier sinnvoll durch neue Instrumente ergänzt wurden. Sehr positiv hervorzuheben ist das Qualitätsmanagement der Maßnahmen durch das eingeführte Controlling-System. Das INP trägt das durch die Europäische Kommission vergebene Siegel für »HR excellence« (Human Resources Strategy for Researchers). Die Prozesse sind am Institut durch Regelungen und strategische Dokumente transparent und verlässlich geregelt. Eine gute Vernetzung mit den regionalen Wissenschaftsorganisationen rundet das positive Gesamtbild ab.

## Magdeburger Mühlenwerke GmbH



**MAGDEBURGER  
MÜHLENWERKE GmbH**

**Magdeburg, Sachsen-Anhalt**

**Industrie & Produktion**

**94 Mitarbeiter\*innen**

**1. Prädikat**

**[www.magdeburger-muehle.de](http://www.magdeburger-muehle.de)**

Die Magdeburger Mühlenwerke GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die Magdeburger Mühlenwerke GmbH wurde bereits 1896 gegründet. Jährlich werden bis zu 250.000 t Getreide im Jahr vermahlen. Dies erfolgt auf höchstem technischem Niveau mit Unterstützung modernster Computertechnik. Die Herstellung des Weizen-, Roggen- und Dinkelmehl erfolgt sowohl für die eigene Marke als auch für weitere Handelsmarken. In enger Zusammenarbeit mit den Landwirten, dem Getreidehandel und dem backenden Gewerbe stellen die Magdeburger Mühlenwerke einen stabilen Partner im Kreislauf des Getreides vom Landwirt zum Konsumenten dar.

Das Unternehmen hat 94 Mitarbeiter\*innen, darunter knapp 30 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten drei Männer und eine Frau.

Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit sind im Personalmanagement »auf natürliche Weise gewachsen« und im Rahmen der Arbeits- und Managementprozesse angestoßen – und das seit mehreren Jahren. Nachfolgeplanung, Entwicklung der Mitarbeitenden und Elternzeit werden geschlechterneutral angewendet und eröffnen somit Chancen für alle.

Entwicklungspotenzial für die nächste Bewerbung bestände in einer mehr intentionsgetriebenen Umsetzung von pragmatischen und zum Betrieb passenden Maßnahmen verglichen mit den zur Zeit eher sporadischen und situationsgetriebenen Aktivitäten.



Mathematisches  
Forschungsinstitut  
Oberwolfach

**Oberwolfach,  
Baden-Württemberg**

**Dienstleistung**

**35 Mitarbeiter\*innen**

**3. Prädikat**

**[www.mfo.de](http://www.mfo.de)**

Die Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach gGmbH (MFO) wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das MFO gilt in der Mathematik als das renommierteste Institut seiner Art. Es wird jedes Jahr von etwa 2.500 Mathematiker\*innen aus aller Welt besucht, die es als Tagungs- und Forschungseinrichtung nutzen. Bei Wissenschaftler\*innen gilt es weltweit als eine Institution, die durch den hohen internationalen Standard ihrer Workshop- und Forschungsprogramme Maßstäbe gesetzt hat. Dies liegt vor allem am Konzept des persönlichen Austausches, der exzellenten Bibliothek und den damit verbundenen Arbeitsmöglichkeiten. Das wissenschaftliche Programm des MFO umfasst die gesamte Breite der Mathematik einschließlich ihrer Anwendungen in Naturwissenschaften und Technik.

Das Forschungsinstitut beschäftigt (wie bereits 2017) 35 Personen, darunter sechs Männer und 29 Frauen. Weiterhin sind zwei Frauen und zwei Männer in Führungspositionen tätig.

Das Institut setzt Maßnahmen zur Chancengleichheit seit 2009 aktiv um. Schwerpunkte sind auch weiterhin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erhöhung des Frauenanteils im oberen Tarifbereich, das Controlling der Maßnahmen und die regelmäßige Fortschreibung des Gleichstellungsplanes.

Internationalität ist Teil der Philosophie des Instituts und als solche im Gesellschaftsvertrag festgeschrieben. So gibt es ein Programm zur Unterstützung des wissenschaftlichen

Nachwuchses aus Ländern mit schwacher Forschungsinfrastruktur. Die Bestellung einer Beauftragten für Diversity ist ein organisatorischer Baustein mit sichtbarer Wirkung nach innen und außen, was Maßnahmen und Erfolge dieser recht kleinen Organisation betrifft.



**Dortmund,  
Nordrhein-Westfalen**

**Dienstleistung**

**37 Mitarbeiter\*innen**

**2. Prädikat**

**[www.maximago.de](http://www.maximago.de)**

Die MAXIMAGO GmbH wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die MAXIMAGO GmbH ist ein Softwareunternehmen, das sich auf Computersoftware mit selbsterklärenden Bedienungskonzepten spezialisiert hat. Das Unternehmen beschäftigt 37 (2017: 32) Personen, 27 Männer und zehn Frauen. Fünf Männer und eine Frau sind in Führungspositionen tätig. Ein Mann führt in Teilzeit.

Die MAXIMAGO GmbH zeichnet sich durch flache Hierarchien aus. Für ein Unternehmen dieser Größe werden viele Angebote realisiert.

Es gibt individuelle Karrierepläne anhand von z.B. Entwicklungsplänen für jeden Mitarbeitenden.

MAXIMAGO bietet seinen Beschäftigten eine flexible Jobgestaltung mit Gleitzeit, Homeoffice, Sabbaticals (in Planung), flexiblen Lösungen während der Elternzeit, Jobsharing und ein Eltern-Kind-Büro, und setzt somit einen starken Fokus auf Familienfreundlichkeit. Das Unternehmen bietet zudem eine Vielzahl an kostenlosen Leistungen wie z. B. Getränke, Englisch- oder Fitnesskurse. Auch die Betreuungskosten für die Kinder der Beschäftigten übernimmt das Unternehmen zu 100 Prozent, unabhängig davon, ob das Kind in einer Kindertagesstätte oder von einer Tagesmutter oder einem Tagesvater betreut wird. Seit Sommer 2018 bietet MAXIMAGO ein Sommerferienprogramm für die Kinder der Mitarbeiter\*innen an.





**Nürnberg, Bayern**

**Dienstleistung**

**3.277 Mitarbeiter\*innen**

**5. Prädikat**

**[www.fuerst-gruppe.de](http://www.fuerst-gruppe.de)**

Die Moritz Fürst GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Fürst-Gruppe bietet Dienstleistungen in den Bereichen Gebäudereinigung, Sicherheitsdienste und Zeitarbeit an. Das Unternehmen beschäftigt 3.277 (2017: 3.371) Mitarbeiter\*innen, davon 77 Prozent Frauen und 23 Prozent Männer. 35 Männer und 66 Frauen haben Führungspositionen inne.

Schwerpunkte der Personalarbeit sind neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege auch die berufliche Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Zwei Mitarbeiterinnen wurden als Pflegelotsen qualifiziert. Jährlich gibt es Führungskräfte-Coachings und -trainings. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde neu ausgerichtet und als Prozess mit Gesprächsleitfäden implementiert. Die »Kleinen Fürsten« (der Nachwuchs der Mitarbeiter\*innen) sind Zielgruppe schon ab dem Bekanntwerden der Schwangerschaft, die mit vielfältigen Hilfestellungen und Informationen begleitet wird. Seit 2018 läuft das Projekt »Ingeus« als Qualifizierungsprojekt in Kooperation mit dem Jobcenter.

Das Unternehmen zeichnet sich durch die Nachhaltigkeit eines schlüssigen und erfolgreichen Konzeptes aus.

Diversity ist ein gelebter Schwerpunkt in der Unternehmenskultur, der seit 2015 aktiv verfolgt wird. Dies zeigt sich in vielfältigen Aktivitäten, die fast alle Dimensionen von Diversity umfassen. Ehrenamtliches Engagement zur

Beruflichen Integration von Flüchtlingen ist professioneller Baustein im Unternehmen geworden, und Aktionen im Corporate Volunteering fördern weiterhin das Engagement auch im privaten Bereich.

Fünfmal ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Beispiel trägt die Moritz Fürst GmbH & Co. KG zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



**Weßling/Oberpfaffenhofen,  
Bayern**

**Industrie & Produktion**

**1.529 Mitarbeiter\*innen**

**2. Prädikat**

**[www.ohb.de](http://www.ohb.de)**

Die OHB System AG wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die OHB System AG gehört zur in Bremen ansässigen OHB SE, einer börsennotierten Technologiegruppe mit Aktivitäten in der Raum- und Luftfahrt. Die Geschäftsfelder des Unternehmens sind Telematik & Satellit, Raumfahrt & Sicherheit, Nutzlasten & Wissenschaft, Internationale Raumfahrt sowie Raumtransport & Aerospace Strukturen. Die OHB AG unterhält zwei Standorte in Bremen und Oberpfaffenhofen und kann auf mehr als drei Jahrzehnte Erfahrung zurückblicken. OHB hat sich auf High-Tech-Lösungen für Raumfahrt, Wissenschaft und Industrie spezialisiert.

Das Unternehmen hat 1.529 (2017: 1.163) Beschäftigte, darunter stabil 20 Prozent Frauen. Unter den 194 Führungskräften sind 22 Frauen. Heute absolvieren bei OHB 14 junge Männer und 8 junge Frauen ihre Ausbildung.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die OHB AG weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit oder Sabbaticals an. Hinzugekommen ist die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice. Auf vorbildliche Weise ist die OHB AG im Bereich der Nachwuchsgewinnung für MINT-Berufe aktiv. Hier gibt es eine Vielzahl vorbildlicher, kreativer Programme für die unterschiedlichsten Zielgruppen. Das Weiterbildungsangebot »Frauen in Führungspositionen« wurde auch für Mitarbeiterinnen nach der Elternzeitphase geöffnet.

Neu geschaffen wurde die Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten. 2018 wurde eine

Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung geschlossen. Es wurde ein E-Learning-Programm »Diversity & Diskriminierung« gestartet, das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend ist.



**Flensburg,  
Schleswig-Holstein**

**Chemie- und  
Pharmaindustrie**

**344 Mitarbeiter\*innen**

**5. Prädikat**

**[www.queisser.de](http://www.queisser.de)**

Die Queisser Pharma GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Seit mehr als 80 Jahren entwickelt, produziert und vermarktet Queisser Pharma Gesundheitsprodukte für den täglichen Gebrauch. Auf dem deutschen Markt sind über 150 Produkte unterschiedlicher Marken erhältlich. Das Unternehmen beschäftigt 344 (2017: 276) Personen, darunter 163 Männer und 181 Frauen. 21 Männer und zehn Frauen haben Führungspositionen inne. Das entspricht einem Frauenanteil von 32 (2017: 29) Prozent. Ein Mann führt in Teilzeit.

Die grundsätzliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist weiterhin gelebte Selbstverständlichkeit. Frauen prägen in hohem Maße und gleichberechtigt das unternehmerische Denken und Handeln. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden individuell und bedarfsgerecht umgesetzt.

Das Unternehmen ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen und hat dabei die Balance zwischen beschäftigten Männern und Frauen weiter beibehalten. Allen werdenden Eltern wird ein durch das Unternehmen mitfinanzierter Kinderbetreuungsplatz ab dem sechsten Lebensmonat angeboten. Die Kinderbetreuung ist die modernste der Region: ganzjährig geöffnet und für Schichtmodelle der Eltern geeignet. In einer Mitarbeiterbefragung 2019 bescheinigen die Beschäftigten ihrem Unternehmen eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und der Familienfreundlichkeit. 2019 wurde Queisser als eines von fünf

nationalen Top Job Ausbildungsunternehmen ausgezeichnet.

Queisser Pharma engagierte sich auch in den letzten drei Jahren stark für Kinder in der Region und fördert regionale Projekte für Kinder im Alter bis zu zehn Jahren. Seit 1987 bzw. 2007 verleiht Queisser einen Preis für Senioren bzw. Junioren, die sich durch besonderes ehrenamtliches Engagement in der Region auszeichnen.

Das Engagement des Unternehmens zahlt sich aus, was die nunmehr fünfte Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat (erstmalig 2008), aber auch die wiederholte Auszeichnung als Top Job Unternehmen seit 2007 belegen. Eine starke Arbeitgebermarke in der Region!

Fünfmal ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Beispiel trägt die Queisser Pharma GmbH & Co. KG zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

## Regionalverband Ruhr



**Essen,  
Nordrhein-Westfalen**

**Dienstleistung**

**493 Mitarbeiter\*innen**

**2. Prädikat**

**[www.rvr.ruhr](http://www.rvr.ruhr)**

Der Regionalverband Ruhr wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Der Regionalverband Ruhr (RVR) mit Sitz in Essen ist der Zusammenschluss der 11 kreisfreien Städte und vier Kreise in der Metropole Ruhr mit rund 5,1 Millionen Einwohner\*innen. Im Zentrum des gesetzlichen Auftrags des RVR steht das Wohl der Metropole Ruhr – als Netzwerker, Koordinator, Impulsgeber, Dienstleister oder Projektträger. Der RVR ist Träger bedeutender Infrastrukturprojekte wie der Route der Industriekultur und dem Emscher Landschaftspark. Zu seinen gesetzlichen Aufgaben gehören auch die regionale Wirtschafts- und Tourismusförderung sowie die Öffentlichkeitsarbeit für die Metropole Ruhr.

Seine knapp 500 (2017: 460) Mitarbeiter\*innen zeichnen sich mit ihrer Expertise für Regionalplanung und Infrastrukturprojekte aus. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft beträgt 55,2 (2017: 52,6) Prozent, der Frauenanteil an den Führungspositionen 41,5 (2017: 36,6) Prozent. Zehn Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, neun davon sind Frauen.

Schwerpunkte der Personalarbeit sind Gleichstellung, chancengerechte Personalauswahl und Personalentwicklung, Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Kinderbetreuungskonzepte. Neu eröffnet wurde eine betriebsnahe Großtagespflegestelle für die Betreuung von U3-Kindern von Beschäftigten in Kooperation mit anderen Organisationen.

Die sichtbare Steigerung der Frauenanteile zeigt den Erfolg der Maßnahmen. Die Bewerbung überzeugt mit attraktiven Maßnahmen in allen Aktionsfeldern zur Chancengleichheit.

## Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach



**BOSCH**

Technik fürs Leben

**Ansbach, Bayern**

**Industrie & Produktion**

**2.299 Mitarbeiter\*innen**

**8. Prädikat**

**[www.bosch.de](http://www.bosch.de)**

Die Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach, wird zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen hat 2.299 (2017: 2.315, 2014: 2.140) Beschäftigte, darunter 23 (2017: 24) Prozent Frauen und 12 (2017: 11) Prozent Frauen in Führungspositionen. Teilzeit in Führung wird derzeit von zwei Männern genutzt. Insgesamt werden aktuell 150 jungen Menschen im Unternehmen ausgebildet, davon 21 Prozent Frauen.

Das Unternehmen zeichnet sich weiterhin durch eine kontinuierliche und offensive Kommunikation quer durch das ganze Unternehmen aus. Diese Transparenz schafft Zufriedenheit, Effizienz und Verständnis für Entscheidungen sowie verlässliche Rahmenbedingungen. Chancengleichheit wird strategisch verfolgt mit dem Ziel der Weiterentwicklung durch Selbstmanagement. Bestandteil ist hier die Förderung der Kultur lebenslangen Lernens, das Teil der Arbeit ist. Hierfür werden verpflichtende Weiterentwicklungen auf allen Ebenen der Organisation durch konsequentes Nutzen der Chancen von Digitalisierung gefördert, z. B. mit dem Projekt »4 x 4 = Allradantrieb für ALLE« Neben diesen webbasierten Plattformen werden betriebliche Informationen auf verschiedenste kreative Weisen erlebbar gemacht. Bosch ist ein Vorreiter auch in Sachen Digitalisierung!

Gerade durch die Corona-Krise wird deutlich, dass die Sinnhaftigkeit in der Arbeit auch bei Bosch viel stärker in den Fokus rückt. Intrinsische Faktoren werden gestärkt.

Als herausragend ist das Engagement des Unternehmens erneut im Bezug auf Diversity zu werten. Die Strategie der Vielfalt wird durch eine Vielzahl von attraktiven, innovativen und erfolgreichen Aktivitäten umgesetzt. Dahinter steht ein schlüssiges, durchdachtes und konzernweit gültiges Konzept. Die Unternehmenskultur ist vom Diversity-Gedanken durchzogen. Es zeigt sich, dass auf allen Ebenen ein wertschätzender Umgang in miteinander gelebter Vielfalt ein Erfolgsrezept ist.

Als Best Practice Beispiel trägt die Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach, sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



**Aachen,**

**Nordrhein-Westfalen**

**Hochschule/Universität**

**12.734 Mitarbeiter\*innen**

**45.628 Student\*innen**

**6. Prädikat**

**[www.igad.rwth-aachen.de](http://www.igad.rwth-aachen.de)**

Die RWTH Aachen wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die RWTH Aachen ist eine integrierte, interdisziplinäre technische Universität mit neun Fakultäten, die durch die Exzellenzinitiative von Bund und Ländern gefördert wird. Im Rahmen dessen wurden auch vielversprechende Konzepte entwickelt, die an die Umsetzung einer chancengerechten Organisationskultur und Personalpolitik geknüpft sind.

Die RWTH Aachen beschäftigt 12.734 Personen und bildet 45.628 Student\*innen aus. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 26 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 48 Prozent. 17 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, dem gegenüber steht ein Frauenanteil von 33 Prozent sowohl an den Studienabschlüssen als auch an den Promotionsabschlüssen.

Erfolgreich nahm die RWTH am Professorinnenprogramm I, II und III teil. Sie wurde mehrfach als »familiengerechte hochschule« ausgezeichnet und erwarb zuletzt das Zertifikat dauerhaft. Zudem ist sie Trägerin des Gütesiegels für faire und transparente Berufungsverhandlungen des Deutschen Hochschulverbandes.

An der RWTH Aachen ist Gleichstellung klar strukturell und strategisch verankert. Kontinuierlich arbeitet die Hochschule daran, gleiche Chancen zu ermöglichen und nimmt dabei alle ihre Angehörigen in den Blick. Zu den überzeugenden Maßnahmen im letzten

Bewerbungszeitraum zählen die Verstetigung des Projektes gleichberechtigte Karrierewege, die Förderung von Postdoktorandinnen und die Ermöglichung vieler Beratungs- und Mentoringprogramme auch in englischer Sprache. Mit unter anderen einer verbindlichen Beratung in Gender Consulting bei Forschungsanträgen, genauso wie dem Engagement in drei EU-Forschungsprojekten im Themenbereich Gender und Wissenschaftsorganisationen und zwei Professuren mit Genderteildomination sticht sie insbesondere im Aktionsfeld Forschung heraus. Im Bereich Diversity sind alle Akteur\*innen stark vernetzt. 2018 fand ein internes Diversity-Audit statt. Das bestehende Diversitykonzept wird fortgeschrieben. Vor allem im Bereich psychische und physische Befähigung/Behinderung sind in den letzten Jahren neue Strukturen gewachsen, aber auch in allen anderen Bereichen von Diversität gibt es Aktivitäten, die öffentlichkeitswirksam durchgeführt werden.

Als Best Practice Beispiel trägt die RWTH Aachen nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

## SCANFIL Electronics GmbH

---



**Wutha-Farnroda, Thüringen**

**Industrie & Produktion**

**210 Mitarbeiter\*innen**

**2. Prädikat**

**[www.scanfil.fi/de](http://www.scanfil.fi/de)**

Scanfil Electronics GmbH wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Scanfil Electronics GmbH (ehemals HA-SEC-Elektronik) ist ein inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen mit Sitz in der Nähe von Eisenach. Das Unternehmen fertigt und entwickelt kundenspezifische Elektronik-Lösungen.

Das Unternehmen hat 210 (2017: 208) Beschäftigte, darunter 56 (2017: 70) Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 16 (2017: 35) Prozent. Im Unternehmen gibt es bei allen betrieblichen Aktivitäten, bei der Personalauswahl und bei der Weiterbildung keinerlei Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Die Scanfil Electronics GmbH engagiert sich in besonderer Weise für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Seit 2011 bildet das Unternehmen in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit jugendliche Flüchtlinge aus. Derzeit befindet sich ein Azubi im zweiten Ausbildungsjahr.

Im September 2019 wurde durch die Universität Erlangen eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt

Auch diesmal überschreitet die Scanfil Electronics GmbH als recht kleines Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.



**SHA** SCHEFFLER HELBICH  
ARCHITEKTEN

**Dortmund,  
Nordrhein-Westfalen**

**Dienstleistung**

**34 Mitarbeiter\*innen**

**1. Prädikat**

**[www.sha.de](http://www.sha.de)**

Die SHA Scheffler Helbich Architekten GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

SHA blickt auf eine über 90-jährigen Firmengeschichte zurück. In dieser Zeit wurden deutschlandweit unzählige Bauvorhaben mit angesehenen Bauherren realisiert. Ob Neubau oder Sanierung von Bestandsimmobilien, ob Baustoffhandel oder Trainingszentrum, ob visionäre Fahrradhandlung oder anspruchsvoller Gewerbebau: SHA geht mit komplexen Anforderungen analytisch und pragmatisch um.

Das Unternehmen beschäftigt an den Standorten Dortmund und Berlin 34 Mitarbeiter\*innen, darunter 15 Männer und 19 Frauen. In Führungspositionen arbeiten drei Männer und sechs Frauen. Drei Frauen davon führen in Teilzeit.

Scheffler Helbich hat durch die Kultur des Unternehmens ein Umfeld geschaffen, in dem sich Chancengleichheit entwickelt – auch unterbewusst. Die Bewerbung scheint viele der als »normal« angesehenen Aktivitäten in das besondere Licht gerückt zu haben, welchen Wert sie der Chancengleichheit und dem effektiven Miteinander bringen. Für ein kleines Unternehmen sind zahlreiche Aktivitäten und Angebote realisiert worden und in der Planung – begünstigt durch den Umzug. Wir freuen uns die Entwicklung weiter zu beobachten und beglückwünschen das Unternehmen jetzt schon für einen ungewöhnlich starken Start in der TOTAL E-QUALITY-Familie!



**Dortmund,  
Nordrhein-Westfalen**

**Banken & Versicherungen**

**1.536 Mitarbeiter\*innen**

**3. Prädikat**

**[www.sparkasse-dortmund.de](http://www.sparkasse-dortmund.de)**

Die Sparkasse Dortmund wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die Sparkasse Dortmund betreibt als Sparkasse das Universalbankgeschäft. Sie ist Marktführer in ihrem Geschäftsgebiet. Gemäß der Sparkassenrangliste liegt sie nach Bilanzsumme auf Rang 22 (2017: 18). Sie unterhält 70 Filialen/SB-Standorte und beschäftigt 1.536 (2017: 1.654) Mitarbeiter\*innen, darunter 71 (2017: 69,8) Prozent Frauen. 62 (2017: 58) Frauen und 86 (2017: 88) Männer haben Führungspositionen inne, das entspricht einem Frauenanteil von 42 (2017: 40) Prozent. Führung in Teilzeit praktizieren 15 (2017: 12) weibliche Führungskräfte.

Eckpunkte des Gleichstellungsplans sind die Förderung von Mann und Frau im Beruf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Abbau von Unterrepräsentationen. Die Sparkasse Dortmund weist mit ihrer Bewerbung erneut ein umfassendes Gleichstellungskonzept nach, das alle Aktionsfelder von Chancengleichheit umfasst. Nachhaltig etabliert sind die Programme für die Personalentwicklung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das gesellschaftspolitische Bekenntnis.

Der Vielfalt von Kundinnen und Kunden kommt die Sparkasse Dortmund mit besonderen Angeboten entgegen: So wurden Mitarbeitende mit Migrationshintergrund eingestellt für z.B. das Zielgruppenkonzept »Türkische Kunden/Islamic Banking« Hier erfolgt der Einsatz türkisch sprechender Mitarbeiter\*innen in bestimmten Stadtteilen. Die Muttersprache von Mitarbeitenden wird als zusätzliche Beratungssprache angeboten, ebenso die Gebärdensprache. Die

Homepage sowie Broschüren gibt es in unterschiedlichen Sprachen. Die Beratungs-Center vor Ort können für unterschiedliche Zielgruppen, beispielsweise mobilitätseingeschränkte Kunden, passgenaue Vorträge durchführen. Es wurden zwei Flüchtlinge eingestellt und eingegliedert und weitere auf eine Einstellung als Azubi durch Praktika und Sprachkurse vorbereitet.

Vorbildlich ist auch weiterhin die Sichtbarkeit des Engagements für Chancengleichheit und Vielfalt der Sparkasse Dortmund nach außen. Unterstützt durch die Mitwirkung in Netzwerken und Initiativen, die sich für die Förderung von Frauen in verschiedenster Weise einsetzen.

## Sparkasse Saarbrücken



**Saarbrücken, Saarland**  
**Banken & Versicherungen**

**1.241 Mitarbeiter\*innen**

**7. Prädikat**

**[www.sparkasse-saarbruecken.de](http://www.sparkasse-saarbruecken.de)**

Die Sparkasse Saarbrücken wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die Sparkasse hat 1.241 (2017: 1.282, 2014: 1.277) Beschäftigte, darunter 62,9 (2017: 62,7) Prozent Frauen und 20,5 (2017: 22,6) Prozent weibliche Führungskräfte. Eine Frau hat eine Führungsposition in Teilzeit inne.

Die 2016 beschlossenen Maßnahmen und Seminare werden weiterhin durchgeführt und von den Beschäftigten gut angenommen.

Die Seminare werden vom Arbeitskreis Frauenförderung konzipiert und sollen Frauen auch zukünftig für Führungsaufgaben begeistern. Das Seminar »Frauen gehen in Führung« zum Beispiel, das in drei Modulen für interessierte Mitarbeiterinnen und weibliche Nachwuchsführungskräfte veranstaltet wird.

Daneben gibt es ein neues Seminar »Besser miteinander arbeiten: Kultur verstehen und Kooperationen stärken« für Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen, die in interkulturellen Teams arbeiten und/oder Kontakt zu Kundinnen und Kunden unterschiedlicher Kultur haben.

Als Best Practice Beispiel trägt die Sparkasse Saarbrücken sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



**Bochum,  
Nordrhein-Westfalen**  
**Behörden & Verwaltungen**  
**5.875 Mitarbeiter\*innen**  
**1. Prädikat**  
**[www.bochum.de](http://www.bochum.de)**

Die Stadt Bochum wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die kreisfreie Stadt ist neben Duisburg, Essen, Dortmund und Hagen eines der fünf Oberzentren des Ruhrgebiets und gehört zur Metropolregion Rhein-Ruhr. Mit ca. 370.000 Einwohnern ist Bochum die sechstgrößte Stadt Nordrhein-Westfalens und eine der 20 größten Städte Deutschlands. Bochum ist Mitglied im Landschaftsverband Westfalen-Lippe und im Regionalverband Ruhr.

Die Stadtverwaltung beschäftigt 5.875 Mitarbeiter\*innen. Der Frauenanteil beträgt 56 Prozent. In Führungspositionen arbeiten 164 Männer und 93 Frauen, was einem Frauenanteil von 36 Prozent entspricht. Teilzeit in Führung arbeiten 23 Frauen und drei Männer.

Erste Maßnahmen zu Chancengleichheit gab es bereits 1986, seit 1989 werden sie systematisch verfolgt. Schwerpunkte im Gleichstellungsplan sind die Chancengleichheit von Anfang an, die Erkennung und Entwicklung von Potenzialen, Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und die Schaffung einer wertschätzenden und diskriminierungsfreien Organisationskultur.

Schwerpunkte der Arbeit mit dem Gleichstellungsplan sind

- »Chancengleichheit von Anfang an« zum Abbau von Unterrepräsentanzen
- »Potenziale erkennen und entwickeln« für Gleichstellung durch Fort- und Weiterbildung

- »Familienfreundliche Arbeitgeberin« und »Zeit- und ortsflexibles Arbeiten« zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- »Organisationskultur« für ein wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Mit diesen Zielstellungen, die durch eine Vielzahl erfolgreicher Maßnahmen verfolgt werden, ist bereits ein Großteil der Aktionsfelder des Prädikats abgebildet. Beispielsweise wird im Projekt »RathausKids« ein Kontingent für die städtischen Beschäftigten in einer innenstadtnahen Kita zur Verfügung gestellt

Die Aktivitäten der Stadt Bochum wurden bereits durch die Initiative »Erfolgsfaktor Familie« oder auch dem »Gender Award – Kommune mit Zukunft« im Jahr 2019 gewürdigt. Die Stadt hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

In Bochum gibt es seit 1997 einen Frauenbeirat. Dieses freiwillige politische Gremium erarbeitet Anregungen, Empfehlungen und Stellungnahmen in frauen- und gleichstellungsrelevanten Fragen und Angelegenheiten der Stadt Bochum, berät Ausschüsse, Bezirksvertretungen sowie den Oberbürgermeister und führt öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen durch.

Die Stadt Bochum bietet ein umfangreiches Seminarangebot, darunter Coaching-Seminare für Frauen. Hervorzuheben ist auch die Schaffung von tanskulturellen Lotsen\*innen. Das sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fremdsprachenkenntnissen, die bei Bedarf in den städtischen Dienststellen Übersetzungsarbeiten leisten sollen.

Stadt Dortmund



**Dortmund,  
Nordrhein-Westfalen**  
**Behörden & Verwaltungen**  
**10.175 Mitarbeiter\*innen**  
**3. Prädikat**  
**[www.dortmund.de](http://www.dortmund.de)**

Die Stadt Dortmund wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Stadt Dortmund beschäftigt 10.175 (2017: 9.511) Personen, darunter 5.850 (2017: 5.424) Frauen (stabile 57 Prozent). 410 (2017: 394) Männer und 321 (2017: 279) Frauen haben Führungspositionen inne (43,9 Prozent, 2017: 41,5 Prozent). Führung in Teilzeit praktizieren 18 Männer und 88 Frauen (2017: 19 Männer und 74 Frauen).

Die Stadt Dortmund überzeugt erneut mit ihren Initiativen und Aktivitäten, die deutlich über die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes hinausgehen. Gerade hinsichtlich der Vielfalt und Chancengleichheit hebt sich die Stadt Dortmund hervor und erkennt ihr Potenzial.

Die 2019 in Kraft getretene gesamtstädtische Personalentwicklungsstrategie greift im Sinne des Gender Mainstreamings den Gleichstellungsgedanken und die Wertschätzung der Vielfalt der Belegschaft in allen Bereichen auf. Das zeigt sich auch beim Thema Diversity, bei dem die Stadt Dortmund alle Dimensionen im Fokus hat.

Zur Umsetzung wurden zahlreiche Konzepte entwickelt, die handlungsleitend sind. Beispielfähig sind zu nennen der Leitfaden »Gute Personalarbeit!« der den Führungskräften als »roter Faden« für die Personalentwicklung dient oder das geplante Wissensmanagement 4.0. Der Gleichstellungsplan für 2019 bis 2023 enthält bereits erfolgreich installierte, begonnene oder neu zu entwickelnde Maßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern und

das Themenfeld Diversity weiter voranbringen sollen.

Erfolge werden mit konkreten Nachweisen und Kennzahlen belegt. Für jeden Fachbereich gibt es individuelle Zielwerte für den Frauenanteil auf den einzelnen Führungsebenen, die jährlich an die aktuelle Entwicklung angepasst werden sollen. Seit 2016 gibt es ein Mentoringprogramm für eine neue Führungskräftegeneration, bei dem der Anteil teilnehmender weiblicher Mentees wegen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen weiterhin deutlich überwiegt.

Stark ist auch das Engagement in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie, speziell für Väter: Aus Väterkonferenzen für (werdende) Väter der Verwaltung haben sich die quartalsweise stattfindenden Väterdialoge entwickelt.

Eine Vielzahl kreativer, strukturierter Aktivitäten ließe sich noch aufzählen. Die Komplexität und das stark vernetzte Engagement, das dahintersteht, ist die wiederholte Anerkennung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit und Vielfalt überaus wert! Die Bewerbung überzeugt nicht nur mit ihren Erfolgen in Sachen Chancengleichheit, sondern auch durch die Qualität der Unterlagen für die Jury, die sehr klar, strukturiert und systematisch aufbereitet sind.

## Stadtwerke Münster GmbH



**Münster,  
Nordrhein-Westfalen**  
**Energie & Versorger**  
**1.034 Mitarbeiter\*innen**  
**2. Prädikat**  
**[www.stadtwerke-muenster.de](http://www.stadtwerke-muenster.de)**

Die Stadtwerke Münster GmbH wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die Stadtwerke Münster GmbH ist Träger der öffentlichen Versorgung sowie des öffentlichen Personennahverkehrs in Münster. Die Stadtwerke bieten die Versorgung mit Strom, Erdgas, Fernwärme und Trinkwasser an und sind Grundversorger im Bereich der Stadt Münster. Außerdem betreiben sie das Omnibusnetz, den Hafen und die Straßenbeleuchtung der Stadt. Das Unternehmen befindet sich zu 100 Prozent im Eigentum der Stadt Münster.

Insgesamt beschäftigt die Stadtwerke Münster GmbH 1.034 (2016: 938) Personen, davon 27 (2016: 28) Prozent Frauen. Von den 76 (2016: 78) Führungspositionen sind neun von Frauen besetzt, was einem Anteil von 10,5 (2016: 10) Prozent entspricht. Auch der Anteil von Frauen im mittleren (von 28 auf 29,7 Prozent) und oberen Tarifbereich (von 17,9 auf 19,4 Prozent – jeweils gegenüber der Erstbewerbung 2016) sind leicht gestiegen.

Die Stadtwerke Münster sind gut und umfassend aufgestellt in den Aktionsbereichen »Personalbeschaffung, Nachwuchswerbung« »Weiterbildung, Personalentwicklung« sowie »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« Seit 17 Jahren trägt das Unternehmen das Audit »Beruf und Familie« Schwerpunkte sind die Förderung der Digitalisierung am Arbeitsplatz, die Unterstützung der Mitarbeiter/-innen in späten Berufs- und Lebensphasen, sowie mobiles und zeitlich flexibles Arbeiten. Es gibt ein Trainee-Programm zur Förderung von weiblichen Nachwuchskräften. Das langfristige Ziel ist die Selbstverständlichkeit von Frauen in Führungspositionen und in

Berufen, die ursprünglich von Männern dominiert wurden. Job-sharing in Führungsfunktionen wird ebenfalls geplant.

## Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover



**Hannover, Niedersachsen**

**Hochschule/Universität**

**1.150 Mitarbeiter\*innen**

**2.500 Student\*innen**

**4. Prädikat**

**[www.tiho-hannover.de](http://www.tiho-hannover.de)**

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo) steht für langjährige Kompetenz in der Veterinärmedizin. Seit ihrer Gründung im Jahr 1778 als Roß-Arzney-Schule hat die TiHo bis heute ihren eigenständigen Status bewahrt und nimmt damit in Deutschland eine Sonderstellung ein. Als einzige veterinärmedizinische Universität in Deutschland verbindet sie moderne Wissenschaft mit universitärer Tradition. Seit ihrer Überführung in eine Stiftungshochschule im Jahr 2003 verfügt sie über eine noch größere Eigenverantwortlichkeit und mehr Gestaltungsfreiheiten.

Die TiHo verfügt über sechs Kliniken, 19 Institute und drei Fachgebiete. Forschungsschwerpunkte sind die Infektionsmedizin mit Neuroinfektiologie sowie die Tiergesundheit und Lebensmittelqualität. An der Hochschule sind rund 2.500 Studierende eingeschrieben, davon mehr als 85 Prozent Studentinnen. Unter den rund 1.150 Beschäftigten beträgt der Frauenanteil rund 70 Prozent, im wissenschaftlichen Bereich liegt er bei 66 Prozent.

Die hohen Frauenanteile an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover werden bis auf die Ebene der Habilitationen (80 Prozent Frauen) gehalten. Auf der Ebene der Professuren zeigt sich das entgegengesetzte Bild: Dort sind fast 70 Prozent männlich besetzt. Dieses Spannungsfeld ist grundlegend für alle Gleichstellungsaktivitäten an der TiHo. Die sehr erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der TiHo zeigt sich in

umfangreichen, passgenauen und oft innovativen Maßnahmen, die über alle Handlungsfelder hinwegreichen. Als äußerst sinnvoll wird der Fokus auf die akademische Personalentwicklung ab der Post-Doc-Phase mit den vorhandenen Programmen bewertet. Die Jury freut sich vor allem, dass das Gleichstellungsengagement der TiHo auch in den vergangenen Jahren nicht nachgelassen hat und dabei die Bereiche der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Organisationskultur weiterentwickelt wurden.





**Lübeck,  
Schleswig-Holstein**  
**Hochschule/Universität**  
**481 Mitarbeiter\*innen**  
**5.042 Student\*innen**  
**4. Prädikat**  
**[www.th-luebeck.de](http://www.th-luebeck.de)**

Die Technische Hochschule Lübeck (THL) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Bezieht man ihre Vorläuferinstitutionen mit ein, so kann die Technische Hochschule Lübeck auf eine über 200-jährige Geschichte zurückblicken. 2018 erfolgte die Umbenennung von Fachhochschule in Technische Hochschule, die unter dem Motto »Drüberschreiben, was in ihr steckt« den Fokus auf die MINT-Fächer untermauert und sichtbar macht. Aktuell werden 33 Studiengänge in Präsenz und fünf Online-Studiengänge in vier Fachbereichen – Angewandte Naturwissenschaften, Bauwesen, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Wirtschaft – angeboten.

Die THL ist Arbeitgeberin für 481 Beschäftigte und aktuell sind 5.042 Student\*innen immatrikuliert. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal liegt bei 25 Prozent, in Technik und Verwaltung bei 54 Prozent. Von den Professorinnen sind 18 Prozent weiblich besetzt, gegenüber einem Anteil von 37 Prozent an Absolventinnen und 32 Prozent an Studentinnen. Nach einer Umfrage in den Fachbereichen Anfang 2019 seien 28 Promovend\*innen an der Hochschule bekannt, darunter acht Frauen.

Die bisherigen Leistungen in der Gleichstellungsarbeit werden bereits durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm III anerkannt und gefördert. An der Technischen Hochschule Lübeck ist das Thema Gleichstellung institutionalisiert und nachhaltig verankert. Der Gleichstellungsplan ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule.

Erst kürzlich entstand eine zusätzliche Stelle in der Stabsstelle für Hochschulentwicklung, die mit ihrem Mehr an Ressourcen auch dem Thema Gleichstellung mehr Aufmerksamkeit widmen kann. Innerhalb des vergangenen Bewerbungszeitraumes wurden in allen Aktionsfeldern Maßnahmen fortgesetzt oder es sind neue hinzugekommen. So entstanden zum Beispiel die »Maximen guter Lehre« und der »Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen« die als Handlungsanleitungen mit konkretem Bezug auf die Hochschulsituation vor Ort dienen. Insbesondere im Feld Berufung gab es ein erhöhtes Engagement. 2018 wurde die fachbereichsübergreifende Arbeitsgemeinschaft Berufungsmanagement eingesetzt, die fortan Berufungsausschüsse auch in Hinblick auf Diversität professionalisieren soll. Weiterhin möchten wir den JuniorCampus und das Projekt »Female Entrepreneurship« als Förderinitiativen für Mädchen und Frauen in MINT lobend hervorheben. Wir begrüßen die geplante Richtlinie und das Vorhaben zur Institutionalisierung des Beschwerdemanagements zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.



**Bielefeld,  
Nordrhein-Westfalen**  
**Hochschule/Universität**  
**4.882 Mitarbeiter\*innen**  
**25.182 Student\*innen**  
**5. Prädikat**  
**[www.uni-bielefeld.de](http://www.uni-bielefeld.de)**

Die Universität Bielefeld wird in diesem Jahr zum fünften Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Universität Bielefeld bündelt 14 Fakultäten mit einem differenzierten Fächerspektrum in den Geistes-, Natur-, Sozial- und Technikwissenschaften. Gegenwärtig wird die Universität durch den Aufbauprozess der Medizinischen Fakultät OWL geprägt, die mit dem Wintersemester 2021/22 den Lehrbetrieb aufnehmen wird. Als forschungsstarke Universität mit internationaler Ausstrahlung und innovativen Lehrkonzepten leistet die Universität Bielefeld einen wichtigen Beitrag zu einer fortschrittlichen und partizipativen Wissensgesellschaft.

Einschließlich der Hilfskräfte beschäftigt die Universität Bielefeld 4.882 Personen. Es sind 25.182 Student\*innen immatrikuliert. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 47 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 67 Prozent. 40 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 65 Prozent an den Studienabschlüssen und von 45 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

2018 erhielt die Universität Bielefeld das Prädikat »Gleichstellung ausgezeichnet!« im Rahmen ihrer dritten erfolgreichen Bewerbung im Professorinnenprogramm. Des Weiteren wurde sie mehrfach als »familiengerechte hochschule« re-auditiert und auch im Gender Report NRW zählt sie zu den führenden Hochschulen.

Chancengleichheit ist an der Universität Bielefeld, der »Universität ohne Vorurteile« gelebter

Teil des Leitbildes. Die hervorragende gleichstellungspolitische Arbeit findet in allen Aktionsfeldern engagiert statt und wird dabei stetig ambitioniert weiterentwickelt. 2019 wurde neben dem Prorektorat für Internationalisierung und Diversität ein neues Prorektorat Personalentwicklung und Gleichstellung eingerichtet. Außerdem wurde das erste universitätsweit gemeinsam entwickelte Gleichstellungskonzept verabschiedet, welches von Qualitätsstandards für die Umsetzung an den einzelnen Fakultäten begleitet wird. Professionalisierung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist verstärkt Thema. Unter einer Vielzahl an vorbildlichen Maßnahmen sollen an dieser Stelle einige hervorgehoben werden: der Schwerpunkt Gendermedizin an der neuen medizinischen Fakultät, das Projekt »Sekretariatsarbeitsplätze – Zum Wandel der Arbeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich« das Pilotprojekt »Genderkompetenz für Mitarbeitende« das neue Lehrleitbild sowie die im Aufbau befindlichen Academic-Tenure-Stellen. Seit 2018 gibt es überdies eine eigene Diversitätsstrategie, auch die Bewerbung zur Teilnahme am Diversity-Audit »Vielfalt gestalten« war erfolgreich. Im Themenfeld Diversity ist die Universität Bielefeld ebenfalls vollumfänglich aktiv. Vor allem im Bereich Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung ist im letzten Bewerbungszeitraum die Arbeit intensiviert worden.

Fünfmal ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Beispiel trägt die Universität Bielefeld zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

Die Bewerbung erzielt insgesamt eine Spitzenbewertung. Herzlichen Glückwunsch!



**Potsdam, Brandenburg**  
**Hochschule/Universität**  
**2.890 Mitarbeiter\*innen**  
**21.229 Student\*innen**  
**7. Prädikat**  
**[www.uni-potsdam.de](http://www.uni-potsdam.de)**

Die Universität Potsdam (UP) wird in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2017 bis 2019 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Universität Potsdam ist mit 21.229 Student\*innen und 2.890 Beschäftigten an drei Standorten die größte Hochschule Brandenburgs und ist in den letzten Jahren um weitere Fakultäten gewachsen. In einer der am dichtesten besiedelten Forschungslandschaften Deutschlands liegend ist sie gut vernetzt und setzt mit der Einrichtung von vier Forschungsschwerpunkten neue Akzente. Das Times Higher Education Ranking listete sie 2019 unter die 25 besten jungen Hochschulen der Welt.

Im wissenschaftlichen Bereich arbeiten 45 Prozent Frauen und in Technik und Verwaltung 66 Prozent. 34 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 63 Prozent an den Studienabschlüssen und von 46 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Förderung für ihre Arbeit im Bereich Gleichstellung erhielt die UP in der Vergangenheit durch das Professorinnenprogramm I und II, auch die Bewerbung in der dritten Auflage des Programms war erfolgreich. Sie besetzt eine Spitzenposition im CEWS Ranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 und ist Mitglied im Best Practice Club Familie in der Hochschule.

Das Engagement im Bereich Gleichstellungspolitik an der UP ist fest institutionalisiert und wird als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen des Hochschullebens verfolgt, so sind

Chancengleichheit und Diversität beispielsweise im Hochschulentwicklungsplan und Personalentwicklungskonzept verankert. Unter den vielfältigen Maßnahmen in allen Aktionsfeldern, sollen hier einige lobend hervorgehoben werden: die Erhöhung und Verstetigung der personellen Ressourcen, Maßnahmen zur Sensibilisierung von wissenschaftlichen Führungskräften mit Personalverantwortung, der Ausbau im Bereich eldercare und die im Aufbau befindliche Homepage »Diskriminierungsfreie Hochschule« als Bündelung aller Angebote.

Wir freuen uns, die erste Bewerbung der UP um das Zusatzprädikat Diversity positiv bewerten zu können. In allen Bereichen werden schon Maßnahmen verfolgt, die 2020/2021 Jahr in einem Diversitykonzept, gebündelt und strategisch weiterentwickelt werden sollen. Die Durchführung einer Diversityumfrage dient der konkreten Bedarfsbestimmung. Positiv fallen außerdem die speziellen Weiterbildungen zu Diversity in der Verwaltung und die Projekte zur Diversitydimension soziale Herkunft auf.

Als Best Practice Beispiel trägt die Universität Potsdam nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

## Universität zu Lübeck, Stiftungsuniversität



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Die Universität zu Lübeck wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Universität zu Lübeck bietet 30 Studiengänge und forscht schwerpunktmäßig in der Fächertrias Medizin einschließlich der Gesundheitsfachberufe, lifescience-orientierte Naturwissenschaften sowie Informatik und Technik. Mit etwa 5.000 Student\*innen ist sie eine eher kleine Universität. Sie beschäftigt momentan 1.491 Mitarbeiter\*innen (davon ca. 600 Beschäftigte als ärztliches Personal am Universitätsklinikum), befindet sich allerdings in einem starken Wachstumsprozess.

Der Frauenanteil an der Universität zu Lübeck liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 39 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 71 Prozent. Lediglich 19 Prozent der Professuren (inklusive Berücksichtigung des Universitätsklinikums) sind von Professorinnen besetzt, wohingegen Studienabschlüsse mit 64 Prozent und Promotionsabschlüsse mit 65 Prozent überproportional häufig von Frauen erworben werden.

Die Gleichstellungsarbeit der Universität Lübeck wurden unter anderem durch die Förderung durch die Professorinnenprogramme I, II und III sowie in Form der Re-Auditierung als »familiengerechte hochschule« ausgezeichnet. Im vergangenen Bewerbungszeitraum durchlief sie außerdem erfolgreich das Audit »Vielfalt gestalten« des Stifterverbandes.

**Lübeck,  
Schleswig-Holstein  
Hochschule/Universität  
798 Mitarbeiter\*innen  
4.910 Student\*innen  
4. Prädikat  
[www.uni-luebeck.de](http://www.uni-luebeck.de)**

An der Universität Lübeck werden in allen Aktionsfeldern Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Gleichstellungs- und Diversitypolitik sind strukturell verankert. Einige besonders positive Beispiele aus den letzten Jahren sind die Erarbeitung einer Richtlinie zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, die Verstärkung und der Ausbau des Familienservices sowie die steigenden Vernetzungsbemühungen zwischen den Akteur\*innen sowohl innerhalb der Universität und insbesondere zu entsprechenden Stellen der Stadt. Die laufenden und angestrebten Projekte, durch Datenerhebung und Evaluation passgenaue Programme für Mitarbeiter\*innen und Student\*innen zu entwickeln, versprechen das Angebot weiter zu verbessern.

Sehr positiv beurteilt die Jury die Existenz verpflichtender Diversitykompetenz-Seminare für alle Mitarbeiter\*innen.



**Münster,  
Nordrhein-Westfalen**  
**Hochschule/Universität**  
**7.153 Mitarbeiter\*innen**  
**45.549 Student\*innen**  
**4. Prädikat**  
**[www.uni-muenster.de](http://www.uni-muenster.de)**

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

45.549 Student\*innen, 596 Professor\*innen und insgesamt 7.153 Beschäftigte (inklusive Medizin) machen die WWU zu einer der größten Hochschulen in Deutschland. Die klassische Volluniversität vereint in 15 Fachbereichen über 120 Studienfächer.

Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 44 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 59 Prozent. 25 Prozent (gemittelt über die letzten drei Jahre, im Jahr 2019: 27 Prozent) der Professuren sind weiblich besetzt, 59 Prozent der Studienabschlüsse und 48 Prozent der Promotionsabschlüsse werden von Frauen erworben.

Die Leistungen der Westfälischen Wilhelms-Universität im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung innerhalb des Professorinnenprogramms I, II und III und durch die Re-Auditierung als »familiengerechte hochschule« ausgezeichnet. Die WWU trägt das Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbandes für faire und transparente Berufungsverfahren.

An der Westfälischen Wilhelms Universität Münster sind und werden Gleichstellung und Diversity umfassend institutionalisiert. Insbesondere überzeugen die im vergangenen Bewerbungszeitraum erfolgten Anstrengungen,

Gleichstellungsarbeit auch angesichts der Größe der Universität flächendeckend zu verankern und sie sichtbar zu machen. Gleichstellungskommissionen in den Fachbereichen und Forschungsverbänden sowie eine Gleichstellungsdatenbank, die gleichzeitig Instrument für das Controlling der Gleichstellungsmaßnahmen und Informationssystem mit Praxisbeispielen zu zentralen und dezentralen gleichstellungsfördernden Unternehmungen in Studium, Forschung und Lehre ist, sind hier neu implementiert worden. Auch das Aktionsfeld Personalbeschaffung und Stellenbesetzung wird sowohl für Beschäftigte in der Wissenschaft als auch für jene in Technik und Verwaltung ausgereift bespielt. Diversity ist strategisches Querschnittsthema im Personalentwicklungskonzept, die Verschriftlichung einer bereichsübergreifenden Diversity-Strategie ist in Arbeit. Es laufen Projekte in allen Diversitydimensionen. Mit dem »Campus der Religionen« schafft die WWU einen einzigartigen Ort für interreligiösen Dialog und gelebte Glaubensvielfalt.

Die Bewerbung erzielt insgesamt eine Spitzenbewertung. Herzlichen Glückwunsch!

## WKF-GmbH Metallwarenfabrik



**Sömmerda, Thüringen**

**Industrie & Produktion**

**86 Mitarbeiter\*innen**

**2. Prädikat**

**[www.wkf-stanztechnik.de](http://www.wkf-stanztechnik.de)**

Die WKF-GmbH Metallwarenfabrik wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2020 bis 2022 ausgezeichnet.

Die WKF-GmbH Metallwarenfabrik in Sömmerda hat sich seit Mitte der 1990er Jahre auf Stanz- und Presstechnik konzentriert. Unternehmensschwerpunkt ist die Produktion von Klein- und Großserien für die Automobil-, Baustoff-, Beschlags- sowie Elektroindustrie.

Das Unternehmen hat 86 (2017: 96) Beschäftigte, darunter 21 Frauen. Unter den acht Führungskräften ist eine Frau. Sie führt in Teilzeit.

Das Unternehmen zeichnet sich durch einen vorurteilsfreien und wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. Die Qualifizierung ist der WKF sehr wichtig, und so gibt es für alle gleiche Chancen und Möglichkeiten, sich fachlich weiterzuentwickeln. Die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation ist seit 2017 selbstverständlich.

Im Sinne der Chancengleichheit wird darauf gezielt, eine größtmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie für jeden einzelnen Beschäftigten zu erreichen. Die Angebote reichen von flexiblen Arbeitsmodellen, Zeitkonten, Gleitzeitregelungen hin zu Möglichkeiten für Homeoffice. Väter werden auf die Möglichkeit der Wahrnehmung des Erziehungsurlaubs hingewiesen und ermuntert die Regelung in Anspruch zu nehmen.

WKF möchte mittelfristig das betriebliche Gesundheitsmanagement ausbauen und weiterentwickeln. Weiterhin wird an einer Erhöhung

der Frauenquote in Führungspositionen in sogenannten typischen Männerberufen gearbeitet.

## ZfP Südwürttemberg



**Bad Schussenried,  
Baden-Württemberg**

**Gesundheit & soziale Dienste**

**3.913 Mitarbeiter\*innen**

**6. Prädikat**

**[www.zfp-web.de](http://www.zfp-web.de)**

Das ZfP Südwürttemberg wird in diesem Jahr zum sechsten Mal für die Jahre 2020 bis 2022 mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das ZfP Südwürttemberg bietet zwischen Stuttgart und dem Bodensee auf allen Gebieten der Psychiatrie und Psychosomatik ein flächendeckendes und differenziertes Hilfesystem. In seinen Fachkliniken, Institutsambulanzen und Medizinischen Versorgungszentren behandelt das ZfP Südwürttemberg jährlich mehr als 18.000 Patienten stationär und 40.000 ambulant.

Das ZfP Südwürttemberg hat 3.919 (2017: ca. 3.400) Beschäftigte, darunter 71,3 Prozent (2017: fast 70) Prozent Frauen. In Führung arbeiten 184 Männer und 173 Frauen, davon 41 Männer und 78 Frauen in Teilzeit. Der Frauenanteil in den Führungspositionen liegt bei 48,5 Prozent.

1997 hat das ZfP den ersten Frauenförderplan aufgestellt. Inzwischen geht das Unternehmen weit über die im Landesgleichstellungsgesetz geforderten Maßnahmen hinaus. Das ZfP hat erneut eine sehr beeindruckende Bewerbung eingereicht mit einer Vielzahl von Anlagen, die das erfolgreiche und nachhaltige Konzept der Chancengleichheit überzeugend belegen. Das Unternehmen arbeitet mit einem Budget von ca. 205.000 EUR/Jahr für Chancengleichheit. Die Bewerbung besticht nicht nur mit den durchgeführten Aktivitäten, sondern auch mit der strategischen Ausrichtung, die die Herausforderungen der Zukunft annimmt.

Als Beispiel sei das vierteljährliche Vätertreffen genannt. Männer wollen heute beides: Erfüllung

im Beruf und aktiv Vater sein. Wie Väter darin ihrer beruflichen Rolle gerecht werden können, und wie das ZfP dabei unterstützen kann, lässt sich über den Blick auf die konkreten Bedürfnisse feststellen. Ein gelungenes Projekt, das Schule machen sollte!

Das Add-On für Diversity wird zum ersten Mal verliehen. Die seit der letzten Bewerbung – als das Add-On noch nicht verliehen werden konnte – konsequent und systematisch verfolgten Maßnahmen in diesem Bereich tragen Früchte und überzeugen die Jury durch ihre Großzahl für die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt.

Als Best Practice Beispiel trägt das ZfP Südwürttemberg sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.







Unsere Gesellschaft verändert sich rasant.  
Mit Diversity Management und Chancengleichheit  
entwickeln Organisationen kreative Ideen,  
um sich für die Zukunft zu rüsten.





[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.

c/o DT&SHOP GmbH  
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)

Weitere Informationen und Neuigkeiten unter:  
[www.total-e-quality.de](http://www.total-e-quality.de)