

Chancengleichheit und Vielfalt

Ihr Schlüssel zum Erfolg

Die Prädikatsträger*innen 2021

2021



Mit Unterstützung vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Unser Ziel ist es, Begabungen,
Potenziale und Kompetenzen aller
Mitarbeitenden in Organisationen
zu nutzen und zu fördern.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Prädikate des Jahres 2021



Grußwort

Eva Maria Roer

Vorstandsvorsitzende

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Überblick

In 28 Prädikatsvergaben seit 1997 wurden insgesamt 960 Prädikate an 347 Organisationen verliehen. 232 haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt, 56 konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden 174 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen.

Die 347 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren. (Stand 2021)

In diesen Zeiten großer Herausforderungen und Veränderungen bewährt sich gelebte Chancengleichheit als wichtiger Erfolgsfaktor. Sie ist getragen von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung, von gemeinsamen Perspektiven und Zielen.

Wir freuen uns sehr, dass wir in diesem außergewöhnlichen Jahr 60 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat auszeichnen dürfen, davon mehr als die Hälfte mit dem Zusatzprädikat für Diversity. Ihnen allen danken wir ganz, ganz herzlich für Ihr Engagement.

Die sich wandelnde Arbeitswelt braucht neue Denkweisen und Lösungsansätze. Impulse dafür gibt die diesjährige Prädikatsvergabe im Online-Format.

Heute gratulieren wir Ihnen ganz herzlich und wünschen weiterhin viel Erfolg, Kraft und Mut. Bleiben Sie weiter Vorbild für Chancengleichheit und Vielfalt und erzählen Sie sehr gerne Ihre Erfolgsgeschichte weiter!

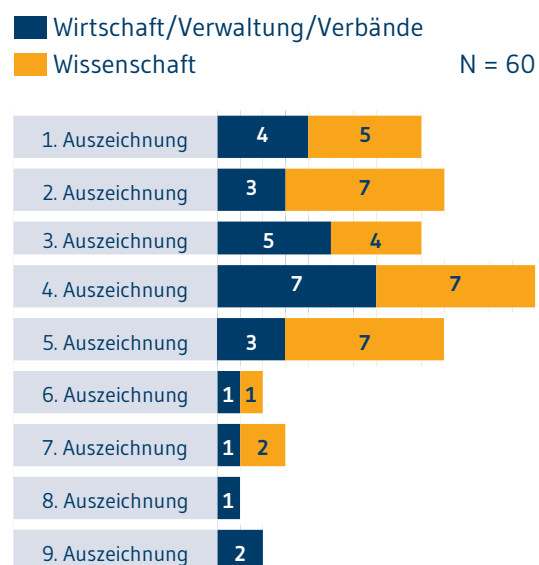
Danke, dass Sie sich mit ganzem Herzen für unser gemeinsames Ziel engagieren!

Zusammenfassung Bewerbungszeitraum 2021

Für die Auszeichnung in 2021 wurden insgesamt 60 Bewerbungen eingereicht. Alle Organisationen konnten die Jury überzeugen. So gibt es in diesem Jahr 27 Auszeichnungen im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände und 33 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 Prädikatsträger*innen inzwischen als wichtige Säule für den Erfolg etabliert. Das Add-On Prädikat für Diversity wurde an 36 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

Auch in diesem Jahr war es spannend, die Bewerbungen zu begutachten und zu beurteilen. Die Prädikatsträger*innen beweisen erneut auf sehr unterschiedliche Weise eindrucksvoll und überzeugend ihren engagierten, erfolgreichen und nachhaltigen Einsatz für Chancengleichheit und Vielfalt ihrer Personal- und Unternehmenspolitik.

Auch dieses Jahr ist geprägt von neuen Bedingungen und Herausforderungen der Corona-Pandemie: flexible Arbeitsformen und -zeiten sowie ergebnisorientiertes Arbeiten an unterschiedlichen Orten ermöglichen die Vereinbarung von Arbeitsaufgaben mit oftmals herausfordernden Rahmenbedingungen der Familienaufgaben. Die Prädikatsträger*innen profitieren hier von oftmals schon vorher etablierten Regelungen.

Unter diesen Rahmenbedingungen gewinnt das unternehmerische Engagement für die gegenseitige Wertschätzung und Entwicklungsmöglichkeiten im Hinblick auf alle Dimensionen von Vielfalt an Wert und der Sinn von Arbeit neu an Bedeutung.

Für die nahe Zukunft relevant und mit guten Beispielen belegt ist das Thema Wissenstransfer, einerseits im Rahmen von Nachfolgeplannungen, andererseits zur Förderung der gegenseitigen Wertschätzung. Bei Vielfaltsthemen profitieren viele Organisationen auch von überbetrieblicher Netzwerkarbeit.

Organisationen gewinnen außerdem durch die Investition in ein starkes Intranet, das gute Möglichkeiten für umfassende Information, hohe Sichtbarkeit und gezielte Ansprache bietet.

Wie ein roter Faden zieht sich auch weiterhin die Zielsetzung durch die Organisationen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Zusammenfassung Wissenschaft

Ein Schwerpunktthema ist die Fortführung von Regelungen zu Homeoffice und mobilem Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Arbeit/Studium und familiären/pflegerischen Aufgaben über die Pandemie hinaus. Diese Regelungen sowie die weitere Digitalisierung sind in ihrem Einfluss auf Chancengleichheit weiter zu beobachten

Regelmäßig stattfindende Weiterbildungen werden zunehmend als on-demand-online-Formate oder Blended-Learning Formate angeboten, auch solche zur Gendersensibilisierung in der Berufung, diversitätssensibler Sprache oder „unconscious bias“. In der Hoffnung, dass der Besuch von Online-Formaten niedrigschwelliger erfolgt als bei Präsenzveranstaltungen, werden verstärkt Führungskräfte als Zielgruppe adressiert.

Um transparente Karrierewege für Promovierte zu schaffen und -optionen (Tenure-Optionen) zu planen, werden Leistungsbeurteilungs- und Personalauswahlverfahren insgesamt gleichstellungsorientiert fokussiert.

Um geschlechterstereotype Verzerrungen bei Stellenbesetzungen zu reduzieren, wird vermehrt mit der Anonymisierung von Gutachten (Dual Anonymous Guidelines) und anonymer Rekrutierung (Blind Recruitment) gearbeitet.

Im Bereich Diversity findet die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien und teilweise die Institutionalisierung und Verstetigung von entsprechenden Stellen statt.

Während die Kategorien Nationalität/Ethnie und physische/psychische Fähigkeiten oft aufgegriffen werden, erfahren die Merkmale Alter und soziale Herkunft noch wenig Aufmerksamkeit. Intersektionalität wird zwar als Ziel genannt und als Ansatz ausgewiesen, tatsächlich aber (noch?) kaum oder nicht umgesetzt.

Die Umsetzung der dritten Option "divers" im Personenstandsgesetz wird als Diversitätsmaßnahme angeführt. Sie richtet sich gegen die Diskriminierung non binärer Geschlechtsidentitäten und gehört streng genommen in den Bereich Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung. Ihre Umsetzung ist selbstverständlich zu begrüßen.

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat Bedeutung und Ausblick

Ethische Verantwortung wird im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, ja unserer gesamten Gesellschaft, immer wichtiger. Wir freuen uns, dass die Prädikatsträger*innen 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 alle Arbeitgeber, die jeden einzelnen Mitarbeiter/jede einzelne Mitarbeiterin wertschätzen, anerkennen und fördern. Chancengleichheit im Sinne von Vielfalt – so kann unsere Zukunft gelingen!

Diese Zeit fordert und fördert die Grundeinstellung, alle Mitarbeitenden als Menschen mit ihren vielen individuellen Facetten zu sehen, ohne Unterschied nach Herkunft, Nationalität/Ethnie, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder physischer Leistungsfähigkeit.

Herzlichen Glückwunsch an die Prädikatsträger*innen, 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!«

Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg



Ansbach, Bayern
Behörden & Verwaltungen
194 Mitarbeiter*innen
2. Prädikat
www.arbeitsagentur.de/ansbach-weissenburg

Die Arbeitsagentur Ansbach-Weißenburg wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Arbeitsagentur beschäftigt 194 (2018: 185) Mitarbeiter*innen, darunter 82 (2018: 79) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten vier (2018: fünf) Männer und neun (2018: acht) Frauen. Drei Frauen führen in Teilzeit.

Die Aktivitäten, gerade im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden unter den pandemiebedingten Erfordernissen deutlich ausgebaut: Der Organisationsservice Kinder und Pflege wurde zu einem Familienservice erweitert. Die Nutzung von Homeoffice liegt zwischen 50 und 75 Prozent der Beschäftigten. Schulungen werden auch in Teilzeit und verstärkt online angeboten. Trotz der gegebenen Einschränkungen sind die Maßnahmen gegenüber der ersten Bewerbung weitgehend unverändert, konnten aber nicht immer vollumfänglich angeboten werden.

Neu ist eine Befragung der Mitarbeiter*innen, die alle zwei Jahre durchgeführt wird und in der die Themen Chancengleichheit und Partizipation implizit angesprochen werden. Es gibt einen internen Tag des Austausches, an dem Mitarbeiter*innen mit gleichen Fachaufgaben geschäftsstellen- und teamübergreifend hospitieren, um durch kollegiales Feedback Weiterbildungsimpulse zu setzen.

In die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und Vertrauensfrau wurde die Sensibilisierung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufgenommen. Die Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz wird durch Jobsharing von zwei Teilzeitbeschäftigten erfüllt.

Stark ist weiterhin das Engagement in verschiedenen Netzwerken in der Region.

Das Gesundheitsmanagement mit einer großen Bandbreite an Aktivitäten und Angeboten sowie der Ausbau der Barrierefreiheit sind weitere Schwerpunktthemen mit Blick auf eine alternsgerechte Personalpolitik.

Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft – ARL



Hannover, Niedersachsen
Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung
44 Mitarbeiter*innen
1. Prädikat
www.arl.net.de

Die ARL – Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft wird nach einer Pause (letzte Bewerbung und Auszeichnung 2015–2018) neu für die Jahre 2021 bis 2023 mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die ARL – Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft besteht neben der Geschäftsstelle in Hannover aus einem personellen Netzwerk, das sich aus gewählten Mitgliedern und weiteren Mitwirkenden zusammensetzt. Die Aufgabe der Akademie ist die wissensbasierte Analyse und Beratung zu aktuellen Fragen nachhaltiger Raumentwicklung. Dafür erforscht die ARL in einem transdisziplinären Ansatz räumliche Strukturen und Entwicklungen, ihre Ursachen und Wirkungen sowie Möglichkeiten der politisch-planerischen Steuerung. Der Fokus liegt dabei auf den die Nachhaltigkeit konstituierenden Bereichen Wirtschaft, Soziales, Ökologie und Kultur und deren Wechselwirkungen.

Die ARL verfügt über ein Budget von gut vier Millionen Euro und beschäftigt derzeit 44 Personen. In vielen Bereichen ist bereits Parität erreicht. So sind 47 Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten weiblich, in Technik und Verwaltung sind es 79 Prozent. Der Frauenanteil in leitenden Positionen beträgt 43 Prozent, allerdings ist die Geschäftsleitung rein männlich besetzt. Die große Mehrheit der Promotionen wird von Wissenschaftlerinnen verfasst.

Die ARL – Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft zeichnen fest institutionalisierte Strukturen zur Förderung der Chancengleichheit aus, die in den vergangenen Jahren konsequent und engagiert weiterentwickelt wurden. Auch in anderen Handlungsfeldern weitete die ARL ihre gleichstellungsbezogenen Maßnahmen aus, beispielsweise mit

dem Ausbau der Notfallbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Entwicklung eines Leitfadens zur gendergerechten Sprache oder der zunehmenden Verankerung von Genderfragen in der raumwissenschaftlichen Forschung der ARL. Eine große Rolle spielt für die ARL die gendersensible Förderung junger Wissenschaftler*innen, was in den vielfältigen Instrumenten wie dem Jungen Forum, dem Mentoringprogramm, dem interdisziplinären Promotionskolleg in Kooperation mit der Leibniz-Universität Hannover und der Internationalen Sommerschule deutlich wird. Begrüßenswert ist auch das eingesetzte Evaluierungssystem. Die Jury würdigt das bereits bestehende Engagement für Diversität im Rahmen der Internationalisierungsstrategie der Akademie.



**Freiburg,
Baden-Württemberg**
Hochschule/Universität
6.644 Mitarbeiter*innen
23.938 Student*innen
4. Prädikat
www.diversity.uni-freiburg.de/

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Albert-Ludwigs-Universität ist mit ihren elf Fakultäten und zwanzig wissenschaftlichen Einrichtungen ein starker Forschungsstandort mit sehr breitem Fächerspektrum. Zum ersten Mal wird die Universität seit 2020 von einer Frau geleitet.

Hier arbeiten über 6.600 Personen (ohne Klinikum) und knapp 24.000 Studierende sind immatrikuliert. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei rund 37 Prozent und in Technik und Verwaltung bei rund 65 Prozent. 27 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 55 Prozent an den Studienabschlüssen und von 49 Prozent an den Promotionsabschlüssen. Damit schneidet sie im bundes- und insbesondere landesweiten Vergleich von Hochschulen bei der Erreichung von Geschlechtergleichstellung im CEWS Ranking gut ab.

Mit der Stabsstelle Gender und Diversity, einem entsprechenden Senatsausschuss und der 2021 erfolgten Umstrukturierung eines Prorektors zum Prorektorat für Universitätskultur ist Chancengleichheit an der Universität Freiburg auf Leitungsebene strukturell und personell gut verankert. Zukünftig soll eine Gender- und Diversity-Kommission auf allen Fakultätssebenen eingerichtet werden.

Das Gender- und Diversitykonzept, welches auch in das Personalentwicklungskonzept integriert ist, wirkt auf zahlreichen Ebenen in

den Universitätsalltag hinein. So können in allen Aktionsfeldern umfassende Maßnahmen nachgewiesen werden. Unter anderem der Bereich Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Kind kann durch universitätseigene Kindertagesstätten sowie eine neu eingerichtete Notfallbetreuung punkten. In Zukunft soll zum Zweck flexibler Betreuung ein Fond eingerichtet werden, außerdem das Beratungsangebot im Bereich Pflege verstärkt werden. Im Bereich der Berufungsverfahren wird der vorhandene Leitfaden – der aktive Rekrutierungsbemühungen um Frauen, wo diese unterrepräsentiert sind, vorschreibt – erweitert und Gender- und Diversity-Kompetenz als verbindliches Kriterium aufgenommen werden. Die monetären Anreize zu geschlechtsspezifischen Gremienbesetzungen an den Fakultäten sollen wieder den jeweiligen Gleichstellungsbemühungen zugeführt werden.

Ein besonders innovatives Vorhaben ist das Projekt »Forum Transferwissen Gender und Diversity« dessen Ziel es ist, die Schnittstelle zwischen Forschung und Wissenschaftsmanagement bzw. Verwaltung in Bezug auf Gender- und Diversitythemen zu stärken und auszubauen und Konzepte für ein Agieren nach gemeinsamen Logiken in beiden Bereichen zu entwickeln. Hervorzuheben sind auch die Aktivitäten im Rahmen der Verbundprojekte Eucor und EPICUR zur Stärkung der Zusammenarbeit auf europäischer Ebene.

Geplant ist auch eine Aktualisierung des gesamtuniversitären Leitbilds als Beitrag zur stärkeren Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder. Ein zunehmendes Engagement zur diversitätssensiblen Führungskräftefortbildung unterstützen wir.



**Arbeiterwohlfahrt
Unterbezirk
Dortmund**

**Dortmund,
Nordrhein-Westfalen**
Verbände
800 Mitarbeiter*innen
3. Prädikat
www.awo-dortmund.de

Der AWO Unterbezirk Dortmund wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Die Arbeiterwohlfahrt ist ein Wohlfahrtsverband und gehört zu den sechs Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland. Der AWO Unterbezirk Dortmund ist satzungsgemäß eine Mitgliederorganisation und ein soziales Dienstleistungsunternehmen. Alle ehrenamtlichen Aktivitäten werden von den Ortsvereinen im gemeinsamen Unterbezirk wahrgenommen. Die AWO hat ca. 6.000 Mitglieder.

Die AWO Dortmund hat 800 (2017: 831) Mitarbeiter*innen, darunter 78 (2017: 76) Prozent Frauen. Sieben (2017: drei) Frauen und vier (2017: sechs) Männer haben Führungspositionen inne. Führung in Teilzeit wird von zwei (2017: neun) Frauen genutzt.

Die AWO versteht Vielfalt und Chancengleichheit als Fundament für eine zeitgemäße Unternehmensführung. Die Leitsätze für Führung und Zusammenarbeit wurden hinsichtlich Vielfalt überarbeitet.

Die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Frauen in Führung bleiben nach wie vor Schwerpunkte bei der AWO. Der Generationenwechsel in den vergangenen Jahren wurde zur Stärkung des Frauenanteils auf der obersten Leitungsebene genutzt. Es konnten im Vergleich zur letzten Bewerbung vier weitere Frauen eine Führungsposition besetzen.

Seit 2020 beteiligt sich die AWO Dortmund an einem Projekt des AWO Bundesverbandes

»Vielfalt in Führung« mit u. a. Multiplikator*innen trainings und Empowermentworkshops.

Als flexible Arbeitszeitmodelle gibt es Teilzeit, Gleitzeit und Arbeiten von zuhause. Weiterhin werden eine Kindertagesstätte sowie Unterstützung bei der Vermittlung von Kitaplätzen angeboten. Der Anteil von männlichen Beschäftigten in Kitas konnte auf 14 Prozent gesteigert werden und liegt über dem Bundesdurchschnitt.

Bauhaus-Universität Weimar

Weimar, Thüringen
Hochschule/Universität
913 Mitarbeiter*innen
4.065 Student*innen
2. Prädikat
www.uni-weimar.de/gleichstellung

Die Bauhaus-Universität Weimar (BU) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

An der Bauhaus-Universität Weimar werden an vier Fakultäten ca. 40 Studiengänge angeboten. Das Portfolio reicht von Freier Kunst über Design, Visuelle Kommunikation, Mediengestaltung und -wissenschaft sowie Informatik bis zu Architektur, Bauingenieurwesen, Management, Baustoffkunde und Umwelt.

Insgesamt sind an der BU Weimar 913 Personen beschäftigt und 4.065 Studierende immatrikuliert. 64 Prozent des Personals in Technik und Verwaltung und 35 Prozent des wissenschaftlichen Personals sind weiblich. Der Anteil der Frauen an den Studienabsolvent*innen liegt bei 50 Prozent, demgegenüber sind 35 Prozent der Promovend*innen und 27 Prozent der Professor*innen Frauen. Unter den W1-Professuren hat sich der Frauenanteil in der letzten Bewerbungsperiode auf 64 Prozent fast verdoppelt. Positiv hervorzuheben ist zudem der gestiegene Frauenanteil im Senat auf 48 Prozent.

Die BU Weimar hat erfolgreich an allen drei Ausschreibungen des Professorinnenprogramms teilgenommen und 2019 im Rahmen dessen die Auszeichnung »Gleichstellung ausgezeichnet!« erhalten. Derzeit befindet sie sich im Auditierungsprozess des Diversity Audits »Vielfalt gestalten« des Stifterverbands.

Gleichstellung ist strukturell auf Leitungsebene bei der derzeitigen Vizepräsidentin für Internationales, Diversität und Transfer verankert und wird zunehmend als Querschnittsaufgabe implementiert. 2019 wurde neben

der Gleichstellungsbeauftragten das Amt der zentralen Diversitätsbeauftragten mit Beirat geschaffen. Die BU Weimar kann in allen Aktionsfeldern vielversprechende Maßnahmen nachweisen und befindet sich auf einem guten Weg, Gleichstellung langfristig in der Organisationskultur zu verankern. Wichtige Schritte dorthin in den letzten Jahren sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt, wie die Verabschiedung einer Antidiskriminierungsrichtlinie, die Professionalisierung aller Gleichstellungssakteur*innen, die Neufassung der Berufsordnung inklusive einer Materialsammlung zur proaktiven Rekrutierung von Frauen, die Fortsetzung des vorbildlichen Anreiz-Instruments »Professorinnenfond« sowie eine Ringvorlesung »Bauhaus und Gender«

Viele weitere relevante Maßnahmen, wie der Ausbau von Monitoring und Controlling, die Integration von Gender in Forschung und Lehre, die Sensibilisierung weiterer Gruppen von Universitätsangehörigen, der Ausbau flexibler Arbeits- und Studienmöglichkeiten oder die Verbesserung im Beschwerdeverfahren bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt befinden sich aktuell in der Planungsphase.



Löhne, Niedersachsen
Gesundheit & soziale Dienste
213 Mitarbeiter*innen
4. Prädikat
www.rehaklinik.de/berolina-klinik

Die Berolina Klinik Löhne wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Berolina Klinik Löhne ist als Rehabilitationsklinik spezialisiert auf psychosomatische, psychische, orthopädische, neurologische und internistische Erkrankungen. Die Klinik hat 213 (2018: 214) Mitarbeiter*innen, darunter 79 (2018: 76) Prozent Frauen. 60 (2018: 50) Prozent aller Führungspositionen sind mit Frauen besetzt: 19 (2018: 13) Frauen und 13 (2018: 13) Männer. Zwölf (2018: acht) Personen des Führungsteams arbeiten in Teilzeit, nämlich zehn (2018: fünf) Frauen und zwei (2018: drei) Männer.

Chancengleichheit und Vielfalt als Schwerpunktthemen wurden weiterhin erfolgreich verfolgt. Der gestiegene Anteil an Frauen in Führungspositionen ist ein sichtbarer Beweis dafür.

Naturgemäß ist in der Klinik eine hohe Kompetenz für Gesundheitsthemen vorhanden. Diese zeigt sich nicht nur im Umgang mit den Patient*innen, sondern auch gegenüber den Mitarbeiter*innen. So wurde 2020 das betriebliche Gesundheitsmanagement durch eine eigene verantwortliche Stelle, mit einem Klinikkonzept und zahlreichen Angeboten für die Mitarbeiter*innen (z. B. Lease a Bike) gestärkt. Weitere Maßnahmen in diesem Bereich sind in Planung.

2012 wurde die Stabstelle für Gleichstellung und Migration geschaffen, zu deren Aufgaben die Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalpolitik und die Verbesserung von Chancengleichheit gehören. Die Mitarbeiterin wirkt beratend und unterstützend in einer

Vertrauensstellung. Das Thema Gleichstellung ist fester Bestandteil der Abteilungsleitungssitzungen, die zweiwöchentlich stattfinden.

2019 wurde die Berolina Klinik als familienfreundliches Unternehmen im Kreis Herford ausgezeichnet, 2020 wurde das Audit Berufundfamilie erworben.



Gerstungen, Thüringen

Dienstleistung

80 Mitarbeiter*innen

3. Prädikat

www.bim.de

Die BIM Putztuch GmbH & Co. KG wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

BIM Putztuch GmbH & Co. KG ist ein moderner, leistungsfähiger Textildienstleister am Standort Gerstungen in Thüringen. Das Unternehmen bietet europaweit Arbeitsbekleidung für den Fertigungs- und Werkstattbereich ebenso wie Businessausstattungen, Spezial- und Warnschutzbekleidung, Schmutzsaugmatten, Putztücher und Stoffhandtuchrollen zur Miete. Textilreinigung ist dabei ein wesentlicher Baustein.

Das Unternehmen hat 80 (2018: 72) Beschäftigte, darunter 39 (2018: 40, 2015: 50) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten fünf Männer und eine Frau, 2018 war noch keine Frau in Führung tätig.

BIM Putztuch ist eines der kleinen Unternehmen, in denen Chancengleichheit seit der Gründung selbstverständlich gelebt wird. Die Einstellung von Mitarbeiter*innen erfolgt ausschließlich nach Qualifikation und die Entlohnung nach Arbeitsaufgabe, nicht nach Geschlecht. Im Zuge der Einführung der neuen Putzsortieranlage wurden Höherqualifizierungen vorgenommen.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es zahlreiche Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, mobiles Arbeiten, Jobsharing, individuell angepasste Lösungen). Junge Eltern nehmen mittlerweile alle Elternzeit, auch Führungskräfte. Väter, die keine Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, können zeitweise aus dem Drei-Schicht-Betrieb in das einschichtige Arbeiten wechseln. Für alle gibt BIM eine Rückkehrgarantie.

Auch Vielfalt ist ein Thema, das nicht gesondert bearbeitet wird, sondern Normalität im

Unternehmensalltag ist. Dazu gehören u. a. die Ausbildung junger Menschen mit unterschiedlichen familiären Hintergründen, die Einstellung von Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Kulturen und Traditionen und das Achten anderer Einstellungen und Lebensformen. Sollten konkrete Maßnahmen notwendig sein, wird zeitnah und unbürokratisch reagiert.



**Bochum,
Nordrhein-Westfalen**

**Automotive/Verkehr/
Transport/Logistik**

2.437 Mitarbeiter*innen

2. Prädikat

www.bogestra.de

Die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft (BOGESTRA) hat ca. 2.437 (2018: ca. 2.200) Mitarbeiter*innen, darunter knapp 19 (2018: 18) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 100 (2018: 99) Männer und 14 (2018: 10) Frauen. Führung in Teilzeit arbeiten fünf (2018: vier) Frauen und 21 (2018: neun) Männer.

Seit 2020 gibt es die Arbeitsgruppe Chancengleichheit 2.0, die sich unternehmensübergreifend mit Analysen zu verschiedenen Themen aus dem Bereich Frauenförderung, Gleichstellung und Chancengleichheit befasst. Sie ermittelt Handlungsbedarfe, entwickelt Empfehlungen und Initiativen für eine Steigerung des Frauenanteils in Unternehmen und Führung und wirkt bei der Umsetzung dieser Maßnahmen mit.

Wichtige Schwerpunkte sind weiterhin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit bei der Fach- und Führungskräfteentwicklung, Netzwerkarbeit in Verbänden und Gremien sowie Maßnahmen, Hilfestellungen und Information für Familien und werdende Eltern sowie die gezielte Ansprache von Schüler*innen. Neu und umfassend gefüllt ist auch das Themenfeld präventive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, u. a. mit einer Antidiskriminierungsschulung für Auszubildende und der Kampagne »Erkenne die Grenzen« Die BOGESTRA zeigt ein sehr beherztes, vorbildliches Engagement!

Eine sichtbare Erweiterung zeigt sich auch im Bereich der Dimensionen von Vielfalt. Diversity ist in der Unternehmensstrategie verankert. Die BOGESTRA ist eingebunden im übergreifenden Netzwerk »Diversity in ÖPNV-Unternehmen« Gemeinsam mit der Stadt Bochum wurde zusätzlich das Netzwerk »Diversity im Stadtkonzern« gegründet. Beide bieten Strukturen, deren Synergieeffekte sichtbare Erfolge in allen Dimensionen zeigen. Ein Leitfaden dient bei Fragen als Orientierungshilfe und bietet Antworten aus der Perspektive des Diversity Managements an. Er macht Mut, Vielfalt zu wagen.

Bochum Wirtschaftsentwicklung



**Bochum,
Nordrhein-Westfalen**
Dienstleistung
219 Mitarbeiter*innen
1. Prädikat
www.bochum-wirtschaft.de

Die Bochum Wirtschaftsentwicklung, WirtschaftsEntwicklungsGesellschaft Bochum mbH, wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Bochum Wirtschaftsentwicklung ist Dienstleisterin für alle Bochumer Unternehmen und Start-ups sowie erste Ansprechpartnerin für Ansiedlungen und Investoren. Das Tätigkeitsfeld umfasst die Beratung, Förderung und Vernetzung von Akteuren in der Stadt, die zur Metropolregion Ruhr gehört.

Bei der Bochum Wirtschaftsentwicklung arbeiten 219 Mitarbeiter*innen, 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. In Führungspositionen sind zehn Männer und vier Frauen beschäftigt. Zu den Schwerpunkten der Personalarbeit zählen die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Berufsphasen, die Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen und die Wahrnehmung als familienfreundliche Arbeitgeberin.

Im Bereich Weiterbildung/Personalentwicklung fällt die klare Haltung der Arbeitgeberin gegenüber den Arbeitnehmer*innen positiv auf. Jede/r kann sich eingeladen fühlen, aktiv seine Fähigkeiten und Kompetenzen auszubauen. Die Umsetzung steht im Einklang mit den Aussagen.

Die Angebote entsprechen den Schwerpunktthemen und fördern sie.

Die Bewerbung überzeugt durch Systematik der Maßnahmen in allen Bereichen, wobei eine stärkere Institutionalisierung von Chancengleichheit in der Planung ist. So zum Beispiel

der Bereich Diversität, der systematisch ausgebaut werden soll. Doch das gelebte Selbstverständnis, die Haltung und Wertschätzung jeder/s Einzelnen mit seinen individuellen Merkmalen überzeugt bereits jetzt davon, dass Vielfalt gelebt wird.

Für die vielen Vorhaben wünschen wir Mut und Durchsetzungskraft.

Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg



Cottbus, Brandenburg
Hochschule/Universität
1.557 Mitarbeiter*innen
6.800 Student*innen
2. Prädikat
www.b-tu.de

Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die BTU Cottbus-Senftenberg ist eine junge Universität, die gut in der Region vernetzt ist. Für die Entwicklung und aktive Gestaltung des Strukturwandels in der Lausitz begreift sie sich als Impulsgeberin und setzt die Forschungsschwerpunkte Energiewende, Transformation und Strukturwandelfolgen sowie Gesundheit und Life Science. Sie bietet ca. 6.800 Studierenden ein Lehrkonzept, in welchem Studiengänge universitär, fachhochschulisch und dual studiert werden können.

An der BTU Cottbus-Senftenberg sind 1.557 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich 31 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 61 Prozent. 25 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 39 Prozent an den Studienabschlüssen und von 40 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die BTU wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms III mit dem Prädikat »Gleichstellung ausgezeichnet!« prämiert. Außerdem ist sie als familiengerechte Hochschule auditiert und hat 2019 das Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbandes für faire und transparente Berufungsverfahren erhalten.

In allen Aktionsfeldern kann die BTU erfolgversprechende Maßnahmen vorweisen und hat ihre Anstrengungen um Chancengleichheit seit der letzten Bewerbung weiter ausgebaut. Diese

Einzelmaßnahmen werden durch die beschlossene Schaffung einer Senatskommission für Universitätskultur und universitäre Gemeinschaft hochschulweit noch stärker sichtbar, wobei die unterschiedlichen Akteur*innen schon jetzt sehr gut miteinander vernetzt sind. Diversität und Gleichstellung sind im Leitbild und im Personalentwicklungskonzept verankert.

Die Förderung von Frauen auf dem akademischen Karriereweg wird durch ein neu entwickeltes Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die verbindliche Einführung eines Verfahrensbriefings vor Berufungsverfahren verfolgt. Wir unterstützen die Vorhaben insbesondere in der Post-Doc-Phase die Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen zu Familienfreundlichkeit auszubauen. Antidiskriminierungsarbeit wird an der BTU aktiv vorangetrieben. Hervorgehoben werden soll außerdem ein innovatives Projekt, in dem MINT-Studentinnen als Tutorinnen geworben werden, um selbst Erfahrung bei Führungs- und wissenschaftlichen Aufgaben zu sammeln sowie ihren Kommilitoninnen als Vorbilder zu dienen. Systematisch finden Controlling, Mentoring und Anfänger*innen- sowie Absolvent*innenbefragungen zur Adjustierung, Qualitätssicherung und zur Findung von Innovationen statt. Vorbildlich sind auch die Bemühungen darum, die Besetzung von Professuren in Teilzeit und Tandem zu ermöglichen.



**Braunschweig,
Niedersachsen**

IT & Internet

146 Mitarbeiter*innen

1. Prädikat

www.bredex.de

Die BREDEX GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

BREDEX wurde 1987 gegründet und entwickelt Software- und IT-Lösungen für Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen. Außerdem ist es der BREDEX ein Anliegen, ihre jahrelange Erfahrung und Expertise mit anderen in Seminaren und Workshops zu teilen. BREDEX ist regional in Braunschweig verwurzelt, sieht sich aber als global denkendes Unternehmen, das die weltweiten Entwicklungen rund um die IT-Branche in die eigenen Unternehmensprozesse integriert. Der Anspruch der BREDEX GmbH liegt beim partnerschaftlichen Umgang mit Kundinnen und Kunden und der Rolle als Zukunftsgeber für die Mitarbeiter*innen.

Bei BREDEX sind 116 Männer und 40 Frauen beschäftigt. In Führungspositionen arbeiten acht Männer und vier Frauen, eine Frau führt in Teilzeit. Derzeit gibt es 15 Auszubildende, darunter aktuell keine Frau.

Abbau von Diskriminierung, Förderung von Chancengleichheit, Wertschätzung von Vielfalt, die die Unterschiede als Vorteil erlebbar macht, der wertschätzende Umgang untereinander und die Schaffung einer vorurteilsfreien Arbeitsatmosphäre sind die Schwerpunkte der Personalarbeit. Das Engagement des ganzen Teams ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Unternehmen.

BREDEX hat 2018 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Seitdem wurden vielfältige Maßnahmen realisiert: Diversität wurde im Leitbild verankert, das Magazin »BiversityX« wurde veröffentlicht, eine DiversityApp und ein Spiel

wurden entwickelt und BREDEX beteiligt sich am jährlichen Deutschen Diversity-Tag.

Mit dem Aktionstag »Brücken bauen« wird die Verbindung von Wirtschaft und Sozialem gestärkt. Es gibt vielfältige Aktivitäten zur Förderung des IT-Nachwuchses.

Agilität ist ein weiterer Erfolgsbaustein des Unternehmens. Agile Denk- und Arbeitsweisen bei allen Mitarbeiter*innen und ein agiles Mindset haben einen großen Stellenwert in der Unternehmenskultur. Dies wird mit vielfältigen Angeboten u. a. einem Agile Coach und mit zukunftsorientierten Schulungen auf fachlicher Ebene gefördert. Ein internes Trainee-Programm bereitet geeignete Nachwuchskräfte zur Übernahme von Führungsaufgaben vor, das auch ein Coaching beinhaltet.

Zahlreiche andere Auszeichnungen oder Siegel bestätigen das Engagement, dem sich TOTAL E-QUALITY nur anschließen kann.

Für die weiteren Vorhaben, wie z. B. regelmäßige Awareness Trainings für alle Mitarbeiter*innen oder die Transformation der Unternehmenssprache ins Englische wünschen wir viel Erfolg!



Frankfurt am Main, Hessen

Banken & Versicherungen

29.319 Mitarbeiter*innen

9. Prädikat

www.commerzbank.de/diversity

Die Commerzbank AG wird zum neunten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Commerzbank hat 29.319 (2018: 32.000, 2015: 36.000) Mitarbeiter*innen, davon sind 52 (2018: 52) Prozent weiblich. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen beträgt 29 (2018: 29) Prozent. Von den Führungskräften, die in Teilzeit arbeiten, sind 18 (2018: 16) Prozent Männer und 82 (2018: 84) Prozent Frauen.

Die Commerzbank ist eines der wenigen Unternehmen, die von Anfang an – seit 1997 – an TOTAL E-QUALITY partizipieren. Schon seitdem sind Chancengleichheit und Vielfalt gelebte Unternehmenswerte. Eine Vielzahl kreativer, erfolgreicher und nachhaltiger Aktivitäten untermauert dies. Die Commerzbank entwickelt sich immer weiter und verfolgt das Thema konsequent und zielstrebig. Ein weiterer wichtiger Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter ist die genderneutrale Sprache in Stellenausschreibungen.

Auch in den letzten drei Jahren hat die Commerzbank die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Gleichstellung der Geschlechter in den Fokus genommen. Sie kommt ihrem selbstgesteckten Ziel von 35 Prozent Frauen in Führungspositionen, welches bis Ende 2021 erreicht werden soll, mit 33,4 Prozent im Dezember 2020 schon sehr nahe. Mittlerweile sind zwei von sechs Vorstandsmitgliedern weiblich. Sie sind hervorragende Role Models für alle Potenzialträgerinnen.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein weiteres Handlungsfeld, das in den Fokus der Commerzbank gerückt ist. Mitte 2018 hat die Commerzbank als erste Bank in

Deutschland den »Aktionsplan zur Inklusion« auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention veröffentlicht. Viele Maßnahmen, die darin beschrieben sind, wurden zügig umgesetzt – u. a. die Einrichtung einer festen Stelle für die Koordination von Hilfsmitteln, vereinfachte Bestellmöglichkeiten von Hilfsmitteln, Verträge mit Gebärdensprachdolmetschern und der Genossenschaft der Werkstätten u. v. m. Ein besonderer Schwerpunkt war die Umsetzung von Barrierefreiheit in allen Gebäuden, auf der Website und in Softwareprodukten allgemein. Mit ihrem Inklusionsplan ist die Commerzbank ein Best Practice-Beispiel der Charta der Vielfalt.

Diversity wird in der Commerzbank aktiv gefördert, um den Unternehmenserfolg zu sichern. Im Zuge der Digitalisierung und Modernisierung der Bank spielen Diversitythemen strategisch eine immer wichtigere Rolle.

Mit der neunten Auszeichnung unterstreicht die Commerzbank ihr nachhaltig erfolgreiches Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt. Sie trägt sichtbar zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

Deutsche Post AG

Deutsche Post DHL Group

Bonn, Nordrhein-Westfalen

**Automotive/Verkehr/
Transport/Logistik**

197.995 Mitarbeiter*innen

8. Prädikat

www.dpdhl.com

Die Deutsche Post AG wird zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und dem Add-On Diversity ausgezeichnet. Damit ist sie eines der wenigen Unternehmen, die das Prädikat über mehr als zwanzig Jahre ununterbrochen führen durften - ein Vorbildunternehmen in unserem Land!

Die Deutsche Post AG hat derzeit ca. 198.000 (2018: 171.000, 2015: 176.000) Mitarbeiter*innen in Deutschland, darunter 40 (2018: 46, 2015: 47) Prozent Frauen. 23 (2018: 22, 2015: 22, 2012: 17) Prozent der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Führung in Teilzeit wird zu 54 (2018: 58) Prozent von Frauen und zu 46 (2018: 42) Prozent Männern genutzt.

Die Aktivitäten zur Chancengleichheit im Beruf werden bereits über diesen langen Zeitraum sehr konsequent weitergeführt und -entwickelt. Der Fokus von Chancengleichheit erstreckt sich über alle Dimensionen von Vielfalt. An gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung orientiert sich das Handeln und die Kultur des Unternehmens.

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen gibt es in den Divisionen verschiedenste Programme, die z. B. Workshops zu Karriereplanung, Karriere-Coaching, Mentoring-Programme, Frauen-Netzwerke oder e-learning Programme beinhalten. Außerdem gibt es Angebote zur Unterstützung der Work-Life-Balance.

Diversity & Inklusion ist Teil des neuen Nachhaltigkeitsfahrplans. Mit rund 570.000 Mitarbeiter*innen konzernweit ist die Deutsche Post DHL Group einer der weltweit größten Arbeitgeber der Branche. Beste Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten ist das treibende Ziel. Das Unternehmen setzt sich für ein sicheres, inklusives und motivierendes Arbeitsumfeld für

alle Mitarbeitenden ein. Mit vielfältigen Maßnahmen wird die »Safety First-Kultur gefördert und auf der Grundlage der Werte »Respekt & Resultate« ein von echter Vielfalt und Inklusion geprägtes Umfeld geschaffen.

Die jährliche Diversity-Woche setzt in jedem Jahr neue Akzente. In 2020 wurde die konzernweite D&I Ally Initiative gestartet, die alle Beschäftigten einlädt, Vielfalt & Inklusion in ihrem Arbeitsumfeld zu fördern. Die Diversity-Woche 2021 fand pandemiebedingt rein virtuell statt mit verschiedenen virtuellen Live-Veranstaltungen wie Workshops, Info-Veranstaltungen, Videos und Statements von Managern und D&I Allies.

Zum Internationalen Tag IDAHOBIT im Mai 2020 wurde ein DPDHL Pride Logo eingeführt und intern und extern Aufmerksamkeit geschaffen. 2021 wurden an mehr als 400 Betriebsstätten alleine in Deutschland Regenbogenflaggen »Deutsche Post« und »DHL« gehisst.

Ein e-learning Angebot fördert das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion. Zu "Unconscious Bias" wurde ein Playbook als Selbstlern-tool implementiert, das für unbewusste Voreingenommenheit sensibilisiert.

Konzernweit gilt das Ziel von 30 Prozent Frauen in oberen und mittleren Führungspositionen bis 2025. Das seit 2019 bestehende Programm »Shift Up A Gear« adressiert gezielt vier zentrale Hebel für die Karriereentwicklung: Sichtbarkeit beim oberen Management; Entwicklungs-/Nachfolgeplanung; Karrierereflektion/Leadership Development; Auswahl/Stellenbesetzung. Dieses ursprünglich für die oberste Führungsebene eingeführte Programm wird nun konzernweit auch divisional implementiert, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen insgesamt zu steigern.

Deutsche Zentralbibliothek für Medizin (ZB MED)



Köln, Nordrhein-Westfalen

**Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung**

157 Mitarbeiter*innen

4. Prädikat

www.zbmed.de

Die Deutsche Zentralbibliothek für Medizin (ZB MED) – Informationszentrum Lebenswissenschaften wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

ZB MED mit Sitz in Köln und Bonn ist ein Infrastruktur- und Forschungszentrum für lebenswissenschaftliche Informationen und Daten. Ziel ist es, die Forschung für Mensch und Umwelt von der Medizin über die Biodiversität bis hin zum Umweltschutz zu unterstützen und zu stärken. ZB MED bietet als zentraler Information Hub für die Lebenswissenschaften eine Kombination aus überregionaler Informationsversorgung, Big-Data-Analysen und Wissensvermittlung. Dies unterstützt die Forschenden umfassend im Sinne von Open Science entlang des gesamten Forschungskreislaufs und ermöglicht so neue Erkenntnisse.

Bei ZB MED sind 157 Personen beschäftigt. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten fand ein enormer Personalaufwuchs statt, der erfolgreich für die Erhöhung der Frauenanteile genutzt wurde. Aktuell sind von den wissenschaftlich Beschäftigten 44 Prozent weiblich, in Technik und Verwaltung sind es 70 Prozent. Zwei Drittel der Führungspositionen haben Frauen inne. Auch in diesen Bereichen konnten die Frauenanteile in den vergangenen Jahren gesteigert werden.

Die Förderung der Chancengleichheit ist bei ZB MED traditionell gut in die Organisationsziele und -politik integriert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist durch ein vielfältiges Angebot gewährleistet. Seit der letzten Bewerbung wurden die bestehenden gleichheitsbezogenen Maßnahmen erneut kontinuierlich ergänzt, beispielsweise durch das Verfassen eines gendersensiblen Personalentwicklungskonzepts oder

die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers. Positiv hervorzuheben ist dabei das partizipative Vorgehen bei der Entwicklung neuer Maßnahmen.

Die Jury würdigt ebenfalls die zunehmende Auseinandersetzung mit Diversität bei ZB MED und empfiehlt, im Zuge der bevorstehenden Wiederaufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft auch die dort bestehenden Angebote intensiv für die Stiftung zu nutzen.

Diagramm Halbach GmbH & Co. KG



**Schwerte,
Nordrhein-Westfalen**
Industrie & Produktion
174 Mitarbeiter*innen
3. Prädikat
www.halbach.com

Die Diagramm Halbach GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Diagramm Halbach GmbH & Co. KG ist ein weltweit tätiger Spezialist für Print- und Zubehörprodukte. Gegründet im Jahr 1832 wird das Unternehmen heute in der sechsten Generation geführt. Mit Kunden in mehr als 70 Ländern ist Diagramm Halbach weltweit ein Begriff für Präzisions- und Sicherheitsdruck.

Das Unternehmen hat 174 (2018: 195) Mitarbeiter*innen, darunter 42 (2018: 40) Prozent Frauen. In Führungspositionen sind konstant 18 Männer und drei Frauen tätig. Führung in Teilzeit wird von einem Mann und einer Frau genutzt.

Diagramm Halbach hat sein Engagement auf Chancengleichheit und Vielfalt seit der letzten Bewerbung verstetigt. Neu sind Bildungspartnerschaften mit Schulen vor Ort, die auf die Berufsorientierung von Schüler*innen abzielt. Das Unternehmen ist an einem Betriebskindergarten mit flexibler Stundenbelegung, Spontanbetreuung und Ferienprogramm beteiligt. Diese Einrichtung wurde 2020 in Betrieb genommen. Ein Gehaltsbenchmark bewirkte chancengerechte Anpassungen nach oben für Frauen.

Auch Auszeichnungen in anderen Wettbewerben unterstreichen weiterhin das Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für eine an Vielfalt orientierte Unternehmenskultur.

Diagramm Halbach ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Generationenvielfalt und unterschiedliche physische/psychische Fähigkeiten sind auch weiterhin neben der Geschlechterdimension die Bereiche, auf die sich die Maßnahmen im Bereich Diversity konzentrieren.

Dicke & Partner DWD GmbH



**Dortmund,
Nordrhein-Westfalen**
Dienstleistung
22 Mitarbeiter*innen
3. Prädikat
www.dickenet.com

Die Dicke & Partner DWD GmbH wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Dicke und Partner ist eine Werbemittel-Agentur, die 1972 gegründet wurde. Sie branded, konzipiert und vermarktet Werbemittel. Um die Kunden rundum betreuen zu können, startete 2003 die Tochtergesellschaft DWD GmbH mit dem Schwerpunkt auf Webdesign, Printmedien und Logistik.

Das Unternehmen hat 22 (2018: 24) Mitarbeiter*innen, darunter 16 (2018: 17) Frauen und sechs (2018: 7) Männer. Zwei Männer und sechs Frauen haben eine Führungsposition inne.

Seit der Firmengründung 1972 lebt Dicke & Partner Chancengleichheit im Unternehmen. Frauen werden unterstützt und übernehmen Führungsaufgaben. Der Schwerpunkt der Aktivitäten zur Chancengleichheit liegt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice. Die Einplanung von Kinderbetreuungszeiten bei Arbeitszeitvereinbarungen ist selbstverständlich. Aufgrund der Unternehmensgröße sind die Angebote auf die individuellen Situationen der Beschäftigten zugeschnitten. So kann unkompliziert und rasch reagiert werden (z. B. mit Notfallregelungen). Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung stehen hierbei im Fokus.

Der Vielfaltsgedanke wird gelebt ohne eine explizite Diversity-Strategie. Im Unternehmen arbeiten selbstverständlich Mitarbeiter*innen in ganz unterschiedlichen Lebenslagen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammen.

Das Unternehmen ist Mitglied im Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V., das u. a. das Projekt »Betriebliches Mentoring für qualifizierte geflüchtete Frauen« unterstützt. Eine Mitarbeiterin arbeitet im Dortmunder Team der Wirtschaftsjunioren mit. Dieses wird finanziell von Dicke & Partner übernommen.

DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH (DMT-LB)



Bochum, Nordrhein-Westfalen

**Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung**

504 Mitarbeiter*innen

2.450 Student*innen

4. Prädikat

www.dmt-lb.de

Die DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH (DMT-LB) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Die DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH (DMT-LB) mit Sitz in Bochum ist die Trägergesellschaft der Technischen Hochschule Georg Agricola (THGA) und des Deutschen Bergbau-Museums (DBM). Im Montanwesen ist sie damit sowohl in den Bereichen Aus-, Fort- und Weiterbildung als auch in der Forschung tätig und pflegt das bergbauliche Kulturgut.

Die beiden Einheiten THGA und DBM verfügen zusammen über ein Budget von rund 36 Millionen Euro und beschäftigen 504 Personen. Im Rahmen des Personalaufwuchses der vergangenen Jahre konnten die Frauenanteile in allen Bereichen weiter deutlich erhöht werden. Von den wissenschaftlich Beschäftigten sind 31,5 Prozent Frauen (2018: 27,3 Prozent), in Technik und Verwaltung sind 55,6 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt (2018: 55,4 Prozent). 17 Prozent der 2.450 Studierenden sind weiblich. Vor diesem Hintergrund sind die Frauenanteile bei den Promotionen (58 Prozent), unter den Post-docs (31 Prozent) und bei den Führungspositionen (39 Prozent) besonders erfreulich.

Die DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH verfügt über etablierte und institutionalisierte Strukturen im Bereich der Gleichstellung, die mit den überarbeiteten Ordnungen und Konzepten weiter gestärkt wurden. Die Zeit seit der letzten Bewerbung hat die DMT-LB erfolgreich genutzt, in vielen der Handlungsfelder neue, passgenaue Maßnahmen zu implementieren. Besonders hervorzuheben sind hier die intensivere Einbeziehung von Chancengleichheitsaspekten in die strategischen Konzepte der Personalgewinnung und -entwicklung (wie Prof@

THGA) und die damit verbundene Teilnahme am Bund-Länder-Programm »FH-Personal«. Als erfolgsversprechend wird das geplante interne Wirkungsmonitoring für gleichstellungsbezogene Instrumente sowie den Ausbau der Vernetzung zu anderen Einrichtungen bewertet.

Die Jury begrüßt zudem, dass mit dem Integrationsmanagement und dem Arbeitskreis Diversität erste grundlegende Strukturen im Bereich Diversität geschaffen wurden. Sowohl zentrale übergreifende Dokumente wie die Diversity-Strategie als auch zahlreiche Strukturen und Maßnahmen, beispielsweise zur Antidiskriminierung, befinden sich aktuell im Stadium der Vorbereitung.

Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



**Stuttgart,
Baden-Württemberg**

Dienstleistung

10.600 Mitarbeiter*innen

2. Prädikat

www.de.ey.com

Die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Stuttgart wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen hat 10.600 (2018: ca. 10.000) Mitarbeiter*innen, darunter 44 (2018: 44) Prozent Frauen. In Führungs- und leitenden Positionen beträgt der Frauenanteil 37 (2018: 34) Prozent. Führung in Teilzeit arbeiten 551 (2018: 391) Frauen und 72 (2018: 47) Männer. Dies entspricht einem Anteil von 88 (2018: 89) Prozent Frauen in Teilzeitführung. Das klar kommunizierte Grundverständnis bildet eine exzellente Basis für die umfassende Chancengleichheitsarbeit bei EY. Chancengleichheit ist dabei kein Programm, es ist ein Prozess. Seit vielen Jahren arbeitet EY daran, ein Umfeld zu stellen, das Chancengleichheit ermöglicht.

Elemente, die besonders zu würdigen sind, sind der massive Ausbau der HR Analytic Bereiche, um proaktiv die Steuerung verschiedener Diversitätsdimensionen leisten zu können (z. B. HR Cockpit, Equal pay review).

Daneben sind die Maßnahmen im Programm »Women's Leadership Journey« hervorzuheben. Auf dem Weg bis zur Partnerin gibt es auf jeder Ebene zahlreiche breit angelegte Programme, die Frauen Entwicklungsmöglichkeiten bieten und sie bei ihrem Karriereweg unterstützen.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist EY hervorragend aufgestellt. Der Weg zu mehr Vereinbarkeit geht auf ein jahrelanges Commitment der Firmenleitung zurück und wird stetig um weitere Angebote ergänzt.

Die umfangreichen bedarfs- und funktionsgerechten Weiterbildungsangebote stehen allen

Mitarbeitenden offen, d. h. auch für Teilzeitkräfte, Telearbeitskräfte und Mitarbeitende nach einer Familienphase. Die Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden (intern) ist enorm.

Diversity wird im Unternehmen gelebt. Die Breite des Angebotes über die Dimensionen (z.B. Gender, LGBT+, Arbeiten mit Behinderungen, ethnische Herkunft, sozio-ökonomische Herkunft, Alter) hinweg ist beispielhaft. Diversity ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie, der Werte und Strukturen.

Aktuell arbeiten bei EY vier Generationen zusammen. Im Hinblick auf das Alter fokussiert sich EY auf lebensphasenorientierte Angebote, bspw. durch Flexibilitätsangebote als elementarer Baustein der Talent Agenda. Daneben ist das Gesundheitsmanagement ein relevanter Bereich. Health@EY unterstützt die Gesundheit der Mitarbeitenden u. a. durch die jährlich stattfindenden Gesundheitstage, das Employee Assistance Program, die EY BKK, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit.

Seit 2015 ist EY beim UnternehmensForum dabei, einem bundesweiten Zusammenschluss von Konzernen, die Menschen mit Einschränkungen oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen wollen. EY ist auch Mitglied der deutschen Charta der Vielfalt, des Deutschen Demografie Netzwerks und anderer Unternehmensnetzwerke zur Förderung von Diversity und Inklusion.

Allein in Deutschland arbeiten bei EY 98 Nationen zusammen, daher ist die kulturelle Vielfalt nicht nur erwünscht, sondern gelebt. Es gibt regelmäßige Workshops zum Thema ethnische Herkunft und kulturelle Diversität. Die hervorragende Bewerbung von EY hat wieder eine Spitzenbewertung erzielt.



**Flensburg,
Schleswig-Holstein**
Hochschule/Universität
611 Mitarbeiter*innen
5.875 Student*innen
2. Prädikat
www.uni-flensburg.de/?24273

Die Europa-Universität Flensburg (EUF) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die EUF ist eine eher kleine Hochschule, hervorgegangen aus der ehemaligen »Pädagogischen Hochschule« die ihren Schwerpunkt in der Lehramtsausbildung hat. Nicht zuletzt durch die Ausbildung für die Sekundarstufe II ist sie in den letzten Jahren stark gewachsen. Neben Bildungswissenschaften sind Wirtschafts- und Umweltwissenschaften Schwerpunkte. Die EUF ist (noch) nicht in Fakultäten und Fachbereichen organisiert, sondern gliedert sich in eine aus Präsidium und Senat bestehende Leitungsebene und kollegial geleitete Institute.

An der EUF arbeiten rund 611 Beschäftigte, 5.875 Studierende sind eingeschrieben. Der Frauenanteil liegt fast gleichbleibend zur letzten Bewerbung im wissenschaftlichen Bereich bei 54 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 74 Prozent. Gestiegen ist der Anteil von Frauen an den Professuren auf 46 Prozent. Der Absolventinnenanteil liegt bei 75 Prozent. Rund 54 Prozent beträgt der Anteil der Promovendinnen. Die EUF hat erfolgreich an allen vergangenen Ausschreibungen des Professorinnenprogramms teilgenommen. Die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte ist in Personalunion im Präsidium angesiedelt und arbeitet mit ihren Stellvertreter*innen aus den jeweils unterschiedlichen Statusgruppen zusammen. Die geringe Größe der EUF ermöglicht einen direkten Einbezug auf Leitungsebene. Chancengleichheit und Diversität sind im Kodex der Universität verankert und ein Gleichstellungskonzept wird beständig fortgeschrieben. Die

Erarbeitung eines Personalentwicklungs-Rahmenkonzeptes unter Einbeziehung der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten ist geplant.

Die EUF kann in allen Aktionsfeldern Maßnahmen nachweisen. Insbesondere der Bereich Vereinbarkeit ist gut aufgestellt und unterstützt durch lebensnahe Projekte Beschäftigte und Student*innen mit Familien und Pflegeaufgaben. Wir freuen uns, dass die Anregungen zur Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre seit der letzten Bewerbung aufgenommen wurden. Vor allem die Lehramtsausbildung kann dahingehend ein großes Portfolio an sensibilisierenden Veranstaltungen für Student*innen vorweisen. Seit 2018 erforscht zudem das Interdisciplinary Center for European Studies (ICES) aus sozial- und geisteswissenschaftlicher Perspektive Geschichte, Kultur, Politik, Philosophie, Gesellschaft und Ökonomie Europas.

Das Projekt Coaching für Promotionsbetreuer*innen zur Förderung von Frauen auf dem akademischen Karriereweg in der sensiblen Phase der Promotion ist besonders lobend hervorzuheben.



Berlin
Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung
350 Mitarbeiter*innen
5. Prädikat
www.fbh-berlin.de

Das Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Das Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik (FBH) mit Sitz im Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Adlershof (WISTA) in Berlin, erforscht elektronische und optische Komponenten, Module und Systeme auf der Basis von Verbindungshalbleitern. Diese sind Schlüsselbausteine für Innovationen in den gesellschaftlichen Bedarfsfeldern Kommunikation, Energie, Gesundheit und Mobilität. Seine Forschungsergebnisse setzt das FBH in strategischen Partnerschaften und enger Zusammenarbeit mit der Industrie um.

Das FBH beschäftigt bei einem jährlichen Budget von 33 Millionen Euro 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind 26 Prozent Frauen. Trotz des hohen Personalaufwuchses seit der letzten Bewerbung sind in einigen Bereichen die ohnehin niedrigen Frauenanteile leicht rückläufig: Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 17 Prozent (2018: 20 Prozent), in Technik und Verwaltung sind es 36 Prozent (2018: 38 Prozent). Von den Führungspositionen sind 21 Prozent mit Frauen besetzt. Von den Promovierenden sind 13 Prozent weiblich, auf Postdoc-Ebene sind es 30 Prozent.

Das FBH verfügt in vielen Handlungsfeldern über grundlegende gleichstellungsbezogene Strukturen, die mit einzelnen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit hinterlegt sind. Hierfür nutzt das FBH vor allem sinnvoll die Angebote der Leibniz-Gemeinschaft,

beispielsweise das Leibniz-Mentoring, sowie seine gute lokale Vernetzung im Forschungsverbund Berlin. Positiv hervorzuheben sind die vielfältigen Maßnahmen des Instituts zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das umfangreiche Engagement des Instituts, das Interesse von Schülerinnen und Studentinnen für MINT-Berufe zu steigern.

Fünfmal ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best-Practice-Beispiel trägt das Ferdinand-Braun-Institut, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



Marksuhl, Thüringen
Industrie & Produktion
81 Mitarbeiter*innen
4. Prädikat
www.fmt.de

Die FMT Produktions-GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

FMT steht für »Fertigung Marksuhl Thüringen« und ist ein Unternehmen der Rutenbeck-Gruppe. Rutenbeck entwickelt und fertigt seit mehr als 60 Jahren Produkte und Systeme der Kommunikationstechnik wie Zeitschaltuhren, Alarmmelder oder Schließsysteme. Das Unternehmen beschäftigt 81 (2018: 80) Personen, 33 (2018: 30) Männer und 48 (2018: 50) Frauen. Fünf Männer und drei Frauen haben Führungspositionen inne.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit praktiziert die FMT Produktions-GmbH & Co. KG bereits seit dem Jahr 1991. Das Unternehmen zeichnet sich durch gelebte Chancengleichheit aus, basierend auf einer offenen Kommunikation und dem wertschätzenden Umgang miteinander.

Bei der Personalbindung und -entwicklung greift das Unternehmen auf zahlreiche Maßnahmen zurück, um so früh wie möglich auf Berufe und Entwicklungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Das Unternehmen engagiert sich hier sehr stark im schulischen Kontext und im vorbereitenden Ausbildungsbereich insbesondere auch, um Mädchen für gewerblich-technische Berufe zu interessieren.

Ein jährlicher Schulungsplan dient der laufenden Aktualisierung des Wissens der Mitarbeiter*innen. Das Wissensmanagementsystem »Keep in Mind« und das Coaching »Jung-Alt« ermöglichen die indirekte Anwendung und

Weitergabe von Erfahrungen und Wissen zwischen älteren und jüngeren Mitarbeiter*innen.

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das Unternehmen stark aufgestellt. Es gibt höchste Flexibilität im Bereich der Arbeitszeit, Gleitzeit, Teilzeit, Zeitkonten, Homeoffice, Schichtarbeit, Herabsetzen der Arbeitszeit zur Pflege erkrankter Familienangehöriger usw. Immer häufiger nehmen auch Männer ihren Anspruch auf Elternzeit wahr.

Durch die gelebte Unternehmenskultur wird ein sehr starker Zusammenhalt der Mitarbeiter*innen geprägt, was sich im partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz widerspiegelt. Die Bewerbung hat erneut hervorragend überzeugt.



Berlin
Hochschule/Universität
5.376 Mitarbeiter*innen
37.308 Student*innen
7. Prädikat
www.fu-berlin.de/diversity

Die Freie Universität Berlin (FU) wird in diesem Jahr mit dem Add-On Diversity des TOTAL E-QUALITY Prädikats ausgezeichnet und komplettiert damit die siebte Auszeichnung aus 2020 für die Jahre 2021 bis 2023.

Die FU Berlin ist eine der größten Hochschulen in Deutschland. 33.405 Student*innen, 3.903 Promovierend*innen und 5.376 Beschäftigte lernen, lehren, forschen und arbeiten hier.

Die Förderung und kritische Reflexion von Diversität an Hochschulen betreffend nimmt die FU Berlin eine Vorbildfunktion ein. Spätestens ausgehend von dem 2013 veröffentlichten Mission Statement Diversity wurden weitreichende Prozesse des fortwährenden Umbaus der Hochschule mit dem Ziel, ein umfassend diskriminierungsfreier Raum zu sein, angestoßen. Die FU Berlin ist über alle Aktionsfelder in mannigfaltigen und innovativen Projekten aktiv und kann auf ein langes und erfolgreiches Engagement für die Förderung des wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt und für den Abbau von Ungleichheitsverhältnissen zurückschauen.

Der im letzten Jahr begonnene Prozess im Audit »Vielfalt Gestalten« des Stifterverbands hat die umfangreichen Einzelmaßnahmen gebündelt sichtbar gemacht. Die strukturierte Auseinandersetzung mit Diversität wird insbesondere durch die Zuständigkeit für Diversität im Geschäftsverteilungsplan des Präsidiums und durch die Neuausrichtung der Stelle Diversität- und Gender Controlling an der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen mit einem Schwerpunkt auf Diversität gefördert. 2021 hat sich die FU Berlin zum ersten Mal ein eigenes umfangreiches Diversity-Konzept gegeben.

An dieser Stelle sollen einige herausragende Punkte hervorgehoben werden: Die bereits vorhandene Diversity-Governance-Struktur wurde erweitert. Sie wirkt sowohl top-down als auch bottom-up. Neben der Beteiligung aller beauftragten Akteur*innen wird die Teilhabe über alle Statusgruppen hinweg gefördert. Diversität wurde 2021 erstmalig als eigenständiger Zielbereich in die Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidenten und den Fachbereichen und Zentralinstituten aufgenommen.

Diversität ist wichtiger Bestandteil sowohl von Personalauswahl und -rekrutierung als auch der Personalentwicklung. Die FU Berlin sticht durch den Aspekt von verpflichtenden Schulungsmaßnahmen im Bereich Diversity für Führungskräfte heraus. Unterstützung von Student*innen und Beschäftigten findet außerdem über Empowerment-Workshops statt. Ein Code of Conduct existiert bereits für die digitale Lehre, ein allgemeiner soll folgen. Derzeit gibt es zwei unbefristete und drei befristete Professuren mit Diversitäts(teil)denomination, die die Thematik in Forschung und Lehre in ihrer Breite innovativ aufstellen.

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



Jena, Thüringen
Hochschule/Universität
9.107 Mitarbeiter*innen
18.048 Student*innen
5. Prädikat
www.uni-jena.de/fairmiteinander

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Universität Jena ist als klassische Volluniversität die größte Hochschule in Thüringen. An zehn Fakultäten werden über 200 Studiengänge angeboten. In ihren Forschungsprofilen »Light. Life. Liberty.« fasst sie ihre interdisziplinär ausgerichtete Forschung der Bereiche Optik und Photonik, Innovative Materialien, Energiespeicher; Mikrobiologie, Biodiversität, Altern sowie Sozialer Wandel, Aufklärung, Romantik, Osteuropa und Zeitgeschichte zusammen.

Insgesamt zählt die FSU Jena 18.048 Studierende und 9.107 Beschäftigte (davon 5.590 in der Medizin). Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten beträgt 38 Prozent, in Technik und Verwaltung liegt er bei 61 Prozent. Unter den Dekan*innen, Institutsleiter*innen bzw. Bereichsleiter*innen sind 21 Prozent Frauen. Einem Absolventinnenanteil von 57 Prozent und einem Promovendinnenanteil von 50 Prozent stehen ein Habilitandinnenanteil von 30 Prozent und ein Professorinnenanteil von 25 Prozent gegenüber.

Die Bemühungen um Chancengerechtigkeit an der FSU Jena sind im vergangenen Bewerbungszeitraum weiter professionalisiert worden. Insbesondere die umfangreiche (Neu-) Verankerung als Querschnittsaufgabe in Leitbild, Personalentwicklungskonzept, Systemakkreditierung Lehre und vielen weiteren Strategiepapieren haben hier neue Impulse gesetzt. Chancengleichheit ist auf Leitungsebene im Vizepräsidium für Gleichstellung und wissenschaftlichen Nachwuchs angesiedelt.

Strategisch und operativ sind das Gleichstellungsbüro sowie seit 2020 neu das Diversitätsbüro wichtige Steuerungsstellen. Die FSU Jena kann in allen Aktionsfeldern engagierte Maßnahmen der individuellen Förderung und institutionalisierten Gleichstellungspolitik anführen. Diese wurden 2018 auch durch die erneute erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm III mit Auszeichnung und einer Spitzenplatzierung im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten honoriert. Die Erhöhung der Frauenanteile in höheren Qualifikationsstufen sowie in MINT-Studienfächern bleibt eine Aufgabe der Universität, der sie weiter aktiv begegnet. So wurde 2018 ein Verfahren zur aktiven Rekrutierung in die Berufsordnung integriert und Trainings zu unconscious bias aufgesetzt. Vorbildcharakter hat das Trainingsmanual Mitarbeitendengespräche mit Schwerpunkt Integration familienfreundlicher Arbeitsorganisation. Auch befindet sich in Vorbereitung ein Leitfaden für Personalgespräche zum Thema »Hochschule und Familie« in dem Informationen zur Entwicklung einer gemeinsamen Vorgehensstrategie für die Familienzeit und den Wiedereinstieg bereitgestellt werden. Das innovative Gender Impact Assessment in Diversitätskontexten befindet sich derzeit im Aufbau. Das neue zentrale Webportal fair.miteinander ist Anlaufstelle und öffentlichkeitswirksamer Auftritt alle Entwicklungen rund um Diversität betreffend. Als weiterer wichtiger Schritt befindet sich eine Antidiskriminierungsrichtlinie mit Novellierung des Beschwerdemanagements für die Universität im Abstimmungsprozess.

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



Kiel, Schleswig-Holstein
Immobilien
1.633 Mitarbeiter*innen
5. Prädikat
www.gmsch.de

Die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR wird zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR (GMSH) nimmt die staatlichen Bauherren- und Planungsaufgaben für Land und Bund in Schleswig-Holstein wahr. Zudem ist sie zuständig für die Bewirtschaftung der vom Land genutzten Liegenschaften und für die Beschaffung von Material und Leistungen für die Landesbehörden. In dieser umfassenden Ausrichtung bietet sie ihre Leistungen auch sonstigen Trägern der öffentlichen Verwaltung an.

Das Unternehmen beschäftigt 1.633 (2018: 1.400) Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil liegt bei 41 (2018: 42) Prozent. Der Anteil von Frauen in Führungs- und leitenden Positionen liegt bei 29 (2018: 30, 2015: 26) Prozent. Führung in Teilzeit wird von 18 (2018: 11) Frauen und 9 (2018: 6) Männern genutzt.

Grundsätzlich werden alle Beschäftigten gleich behandelt ohne Berücksichtigung des Geschlechts. Jede/r hat die gleichen Möglichkeiten bei gegebener Eignung und Befähigung und fachlicher Leistung. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wurde in den letzten Jahren konsequent weiter verfolgt und steht nach wie vor im Fokus.

Großes Engagement zeigt die GMSH bereits bei der Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften auch in technischen Berufen über zahlreiche Schul- und Hochschulpatenschaften.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Schwerpunktthema bei GMSH. Hier wird

ein sehr breit aufgestelltes Spektrum an Maßnahmen bereitgestellt. Die GMSH kann ihren Beschäftigten dank Wohnraumarbeit und 200 verschiedenen Arbeitszeitmodellen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit anbieten.

Bei der Suche nach Kinderbetreuung gibt die GMSH Hilfestellung. Fällt eine Betreuung unerwartet aus, werden die Kosten für eine Notfallbetreuung übernommen. Zahlreiche Ferienbetreuungsangebote runden die Maßnahmen in diesem Bereich ab. Beschäftigten in Elternzeit wird der Wiedereinstieg mit Rückkehrprogrammen erleichtert.

Zur lebensphasenorientierten Personalpolitik gehören bei der GMSH auch Rentenberatungsgespräche und Beratung bei pflegebedürftigen Angehörigen.

Im Bereich Diversity überzeugen die Jury vor allem die Dimensionen Alter sowie körperliche und geistige Fähigkeiten: das Programm Perspektive 50plus, das zu einer gestiegenen Anzahl an Neueinstellungen führt, ein Kursangebot zum Gebärdendolmetscher sowie eine Schwerbehindertenquote, die mit 10,6 Prozent doppelt so hoch ist wie gesetzlich vorgeschrieben. Angeregt wird, das Engagement stärker auch nach außen sichtbar zu machen, weitere Dimensionen in den Fokus zu nehmen und auch im außerbetrieblichen Rahmen, z. B. in Netzwerken tätig zu werden.

Fünfmal ausgezeichnet zu werden ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Beispiel trägt die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



Frankfurt am Main, Hessen

Bildung & Training

85 Mitarbeiter*innen

7. Prädikat

www.gffb.de

Die GFFB gGmbH wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen ist mit seinen 85 (2018: 57, 2015: 51) Mitarbeiter*innen als Arbeitsmarkt- und Personaldienstleistungsunternehmen tätig. Der Frauenanteil beträgt 75 (2018: 82, 2015: 76) Prozent. In Führungspositionen arbeiten ein Mann und acht Frauen. Führen in Teilzeit ist ein seit langem etabliertes Modell, das von vier Frauen genutzt wird.

Die GFFB beschäftigt Mitarbeiter*innen mit vielen unterschiedlichen Wurzeln und kulturellen Hintergründen. Im Organisationsleitbild sind Chancengleichheit und Vielfalt fest verankert und werden gelebt.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es bei der GFFB bereits seit Jahrzehnten flexible und vielfältige Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitszeiten. Seit dem Jahr 2020 wird mobiles Arbeiten unterstützt. Kinderbetreuungsangebote und ein internes Beratungsangebot für berufliche Belange und Pflegeaufgaben gehören zum bewährten Repertoire.

Im Bereich Diversity ist die GFFB enorm engagiert. Seit März 2020 gibt es einen Bereich »Diversity und Demokratie«. Diese Stabsstelle ist Teil der Strategie »Bildung 5.0« und fungiert als Anlaufstelle und Impulsgeberin. Das Bildungskonzept »Bildung 5.0« inkludiert u. a. auch die Themen »Diversität und Lebensweltbezug« und »Menschenrechte und Demokratie«. Seit Dezember 2020 gibt es ein Projekt, das auf die

Schaffung einer Lernplattform in der beruflichen Bildung zielt. Diese soll den Rahmen für eine kognitive, emotionale und handlungsorientierte Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und Diskriminierung liefern.

GFFB ist mit seinem Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt nach außen hin sehr präsent.

Mit der siebten Auszeichnung unterstreicht die GFFB ihr nachhaltig erfolgreiches Engagement für Chancengleichheit. Sie trägt sichtbar zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



Hamburg

**Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung**

201 Mitarbeiter*innen

19 Student*innen

3. Prädikat

www.hpi-hamburg.de/de/das-hpi/gleichstellung

Das Heinrich-Pette-Institut, Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie (HPI), wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Am Heinrich-Pette-Institut, Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie (HPI) mit Sitz in Hamburg erfolgt grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung an humanpathogenen Viren. Das Institut untersucht virale Infektionsprozesse ganzheitlich und virusspeziesübergreifend, zunehmend spielen auch translativische Konzepte einschließlich klinischer Studien eine Rolle. Die Forschung erfolgt in den beiden Programmbereichen »Molekulare Mechanismen der Viruspathogenese« und »Innovative Therapieansätze« in internen übergeordneten Schwerpunktthemen sowie in Forschungsinfrastrukturen/Technologieplattformen.

Am HPI sind aktuell 201 Personen beschäftigt. 51 Prozent der 121 wissenschaftlich Beschäftigten sind weiblich, in Technik und Verwaltung sind es 74 Prozent der insgesamt 80 Beschäftigten. Die positive Entwicklung bei den Frauenanteilen konnte bei den W-3-Professuren fortgesetzt werden. In vielen anderen Bereichen sank der Frauenanteil hingegen: Bei den Promovierenden liegt er bei 55 Prozent (2018: 71 Prozent), bei den Postdocs bei 47 Prozent (2018: 49 Prozent), von den Führungspositionen sind 33 Prozent mit Frauen besetzt (2018: 38 Prozent). Hier sollte der Einsatz des Instituts auch zukünftig nicht nachlassen.

Das HPI engagiert sich für Chancengleichheit und sieht sich der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf verpflichtet. Ein zentrales Thema bleibt die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungspositionen. Die Gleichstellungsarbeit am HPI ist in die Strategieentwicklung des Instituts integriert und wird durch verbindlichen Regelungen wie die Vereinbarung zur Chancengleichheit und den Gleichstellungsplan umgesetzt. Das Institut nutzt dabei strategisch seine gute lokale und überregionale Vernetzung mit anderen Wissenschaftsorganisationen. In den vergangenen Jahren hat das HPI seine etablierten gleichstellungsbezogenen Maßnahmen fortgeführt, ein Ausbau erfolgte beispielsweise bei der erfolgreichen aktiven Rekrutierung von Frauen, den Betreuungsangeboten und der Einführung eines institutionalisierten Beschwerdemanagements.

Hochschule Fulda



Fulda, Hessen
Hochschule/Universität
753 Mitarbeiter*innen
9.727 Student*innen
5. Prädikat
www.hs-fulda.de

Die Hochschule Fulda (HFD) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikates für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Die Hochschule Fulda ist in acht Fachbereiche gegliedert. Die profilbildenden Forschungsschwerpunkte liegen auf Gesundheit, Ernährung und Lebensmittel, Interkulturalität und soziale Nachhaltigkeit sowie Informatik und Systemtechnik. Die HFD verfügt über das Promotionsrecht in ausgewählten Studiengängen. Im März 2021 erhielt sie als erste Institution in Hessen sowie als eine von insgesamt drei ausgezeichneten Hochschulen das Siegel »HR Excellence in Research«

Insgesamt sind ca. 600 Mitarbeiter*innen an der HFD beschäftigt und rund 9.700 Studierende sind aktuell immatrikuliert, dabei liegt der Studentinnenanteil bei 59 Prozent. Der Anteil der Frauen an den Professuren beträgt überdurchschnittliche 47 Prozent. Insgesamt zählt sie im Bereich Gleichstellung zu den führenden Hochschulen in Deutschland, was sich unter anderem auch in Spitzenplatzierung im CEWS Hochschulranking, der Teilnahme am Professorinnenprogramm III mit Prädikatsauszeichnung oder der Auditierung als familiengerechte Hochschule und im Audit »Vielfalt gestalten« des Stifterverbands zeigt.

Chancengleichheit, Gleichstellung, familiengerechte Hochschule, Diversität und Antidiskriminierung sind als Aufgabengebiete bei der Vizepräsidentin für Lehre und Studium verankert und auch auf operativer Ebene verstetigt. Im Gleichstellungszukunftskonzept sind die Ziele für die kommenden fünf Jahre festgeschrieben. Darüber hinaus hat die HFD 2019 eine Diversity-Strategie verabschiedet.

In allen Aktionsfeldern führt die HFD umfangreiche Maßnahmen mit Vorbildcharakter durch. Diese sind zum Teil schon lange etabliert und werden regelmäßig weiterentwickelt und ergänzt. Solche Erweiterungen der letzten Jahre sind beispielsweise das 2019 neueingeführte Gendermonitoring, die stärkere Integration von Sensibilisierungsmaßnahmen in die Führungskräftefortbildung und Organisationskultur oder die Überarbeitung des Leifadens zur aktiven Rekrutierung von Frauen und nicht zuletzt die Verstetigung der Antidiskriminierungsberatungsstelle, die zukünftig noch stärker präventiv arbeiten will.

Auch im Bereich Forschung und Lehre werden die Chancengleichheitsthemen verstärkt in den Blick genommen: So wurde 2021 eine weitere Professur mit Genderdenomination eingeführt und eine nächste mit Diversitätsdenomination befindet sich aktuell im Verfahren.

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

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin



Berlin
Hochschule/Universität
854 Mitarbeiter*innen
14.000 Student*innen
7. Prädikat
www.htw-berlin.de

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW) wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

An der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin werden über 70 Studiengänge in fünf Fachbereichen angeboten. Es sind ca. 14.000 Studierende immatrikuliert, 39 Prozent von ihnen sind weiblich. Der Professorinnenanteil liegt bei 33 Prozent. Insgesamt sind an der HTW 854 Personen beschäftigt. Sowohl unter den wissenschaftlichen Beschäftigten als auch den Beschäftigten in Technik und Verwaltung konnten die Frauenanteile noch einmal auf 39 respektive 60 Prozent gesteigert werden. Die außerordentlich hohe Zahl an Frauen in Führungspositionen besteht weiterhin.

Gleichstellung ist Führungsaufgabe und dem Geschäftsbereich des Präsidiums zugeordnet. Ein hochschulweiter Koordinierungskreis begleitet aktuelle Entwicklungen. Strategisch ist Gleichstellung in allen übergreifenden Ordnungen verankert. Entwicklungen der letzten Jahre betrafen hier vor allem eine stärkere Integration ins Personalentwicklungskonzept sowie die Verabschiedung der Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter durch den Akademischen Senat und die Erstellung einer Antidiskriminierungsrichtlinie.

Die Maßnahmen der HTW in allen Aktionsfeldern sind von vorbildhafter Innovation und Entschlossenheit geprägt und werden fortwährend detailliert evaluiert und weiterentwickelt. Neue Chancen, die sich aus anstehenden Generationenwechseln in Forschung und Verwaltung ergeben, werden genutzt, um Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen.

Spezifische Weiterbildungsangebote werden im Rahmen der Anlaufstelle für Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen realisiert. Derzeit wird ein internes Finanzverteilungsmodell entwickelt, das die Fachbereiche u.a. für die Erfüllung des Gleichstellungsziels der Erhöhung der Frauenquote bei Professuren belohnt.

Als erste Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Deutschland wurde die HTW Berlin 2019 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Durchführung eines anerkannten Verfahrens zur Überprüfung der Entgeltgerechtigkeit zertifiziert und berücksichtigt seitdem die Ergebnisse z.B. bei der Änderung der Leistungsbezügeordnung für Professor_innen.

Studierende mit familiärer Sorgeverantwortung können u.a. bevorzugt Kurse belegen und alternative Prüfungsformate nutzen. Es werden gezielt Lehraufträge zu Gender und Diversity in MINT-Fächern akquiriert.

Im Rahmen des Projekts »Gender und Diversity in Forschung und Lehre fördern« werden über verschiedene Formate Angebote für Beschäftigte, aber auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studierende und Lehrende bereitgestellt, die zu mehr Wissen zu Gender und Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule beitragen.

Derzeit wird die Einführung eines zweiten Frauenstudiengangs in Elektrotechnik geprüft und bei der Neuetafelierung von Studiengängen wird gezielt auf die Attraktivität technischer Fächer für Frauen geachtet.

Um die Antidiskriminierungsrichtlinie in Bezug auf sexuelle Diskriminierung und Gewalt wirksam in der Praxis umzusetzen, befindet sich die Hochschule momentan in einem Entwicklungsprozess unterstützt durch externe Beratung.



Hannover, Niedersachsen

Hochschule/Universität

974 Mitarbeiter*innen

9.744 Student*innen

6. Prädikat

www.hs-hannover.de

Die Hochschule Hannover wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Die Hochschule Hannover bietet an fünf Fakultäten ein breites Fächerspektrum, das Studiengänge der Technikwissenschaften, der Wirtschaftswissenschaften und des Sozialwesens sowie vielfältige Medien- und Kreativstudiengänge umfasst. Ein wichtiges Merkmal sind ihre zahlreichen dualen und berufsbegleitenden Studienmodelle.

Es sind 9.744 Studierende immatrikuliert und 974 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 33 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 56 Prozent. 27 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 51 Prozent an den Studienabschlüssen. In den MINT-Fächern ist ein langsamer, aber stetiger Zuwachs des Frauenanteils zu verzeichnen, insbesondere der Fächerbereich Informatik zeigt hier eine erfreuliche Entwicklung.

Die Hochschule hat mehrfach erfolgreich am Professorinnenprogramm und dem »audit familiengerechte Hochschule« teilgenommen. Außerdem erfolgte kürzlich die Teilnahme am Audit »Vielfalt gestalten« des Stifterverbands.

Eine wichtige Veränderung im vergangenen Bewerbungszeitraum betrifft die neue strukturelle Anbindung der Gleichstellungsarbeit. Der Bereich Chancengleichheit ist seit 2020 als thematischer Schwerpunkt an der Stabsstelle Strategische Hochschulentwicklung angesiedelt und bildet hier die Bemühungen um mehr Chancengleichheit an der Hochschule Hannover auf Präsidiumsebene ab. In dem in einem partizipativen Prozess neu entwickelten

Leitbild hat Chancengleichheit einen festen Platz. In allen Aktionsfeldern werden überzeugende Maßnahmen umgesetzt. Die schon lange währende Arbeit wird dabei kontinuierlich in eigenen Erhebungen evaluiert und Anpassungen der Maßnahmen abgeleitet. So werden gut etablierte Maßnahmen wie der hochschuleigene Gleichstellungsfond zur Umsetzung von dezentralen Maßnahmen weitergeführt und neue Bedarfe wie eine verstärkte Sensibilisierung in der Führungskräfteentwicklung angestoßen. Der Prozess zur Einigung auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache konnte abgeschlossen werden. Die Einbindung von Genderaspekten in Lehre und Forschung wurde weiter ausgebaut, beispielsweise durch den Beitritt in die Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) sowie durch die geplante Implementierung eines zentralen, fakultätsübergreifenden Gender-Zertifikats als Zusatzzertifikat für Student*innen.

Wir unterstützen das Vorhaben, die Berufungs- und andere Stellenbesetzungsverfahren in Bezug auf Chancengleichheit weiter zu verbessern.

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



**Mannheim,
Baden-Württemberg**

Hochschule/Universität

356 Mitarbeiter*innen

5.423 Student*innen

3. Prädikat

www.hs-mannheim.de

Die Hochschule Mannheim wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Die Hochschule Mannheim ist eine wichtige Größe im Wirtschaftsraum Rhein-Neckar. Sie zeichnet sich insbesondere durch ein umfassendes Fächerangebot in den Ingenieur- und Naturwissenschaften aus, ist aber auch in den Fachbereichen Sozialwesen und Gestaltung aufgestellt.

An der Hochschule Mannheim sind aktuell 5.423 Studierende immatrikuliert und 356 Personen beschäftigt. Einem Studentinnenanteil von 35 Prozent und einem Absolventinnenanteil von 40 Prozent steht ein Professorinnenanteil von 15 Prozent gegenüber. Insgesamt beträgt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten 32 Prozent, in Technik und Verwaltung sind es 85 Prozent. In Leitungspositionen der zentralen Hochschulverwaltung sind Frauen gut vertreten: zu 40 Prozent im Rektorat, 45 Prozent im Senat und 57 Prozent im Hochschulrat. Unter den Dekan*innen der Institute sind 22 Prozent weiblich.

Gleichstellung ist an der Hochschule seit 2019 direkt der Rektorin zugeordnet und in Leitbild, Struktur- und Entwicklungsplan strukturell verankert. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten wurde von zwei auf vier Jahre verlängert. Die Hochschule Mannheim kann in allen Aktionsfeldern geeignete Maßnahmen nachweisen. Das langfristig angelegte Projekt zur Hochschulkulturentwicklung befindet sich in der Durchführung und nach einer hochschulweiten Befragung werden nun Maßnahmen abgeleitet, Chancengleichheit ist hierbei ein Leitgedanke.

Bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie verfügt die Hochschule Mannheim über ein besonders breites Unterstützungsangebot. Die Arbeitsbereiche familienfreundliche Hochschule und Mutterschutz sind seit 2020 der Gleichstellungsbeauftragten unterstellt.

Die Fächerstruktur mit starkem Schwerpunkt im Ingenieurbereich stellt die Gleichstellungsstrategien der Hochschule vor besondere Herausforderungen. Sie engagiert sich hier auf allen Ebenen zur Gewinnung von Frauen in Studium und Wissenschaft, hierbei beteiligt sie sich auch an landesweiten Initiativen. Das hausinterne Mentoringprogramm für Frauen in MINT konnte erfreulicherweise ausgeweitet und verstetigt werden. Das Weiterbildungsprogramm »Gender-FoLi« dient zur Schulung von Lehrpersonal und Integration von Genderaspekten in die Lehre. Einen besonderen Schwerpunkt bilden auch Seminare/Vorträge/Diskussionen von Role Models, die über Grenzen des eigenen Fachgebiets hinausgehen. Studierende sollen dadurch als Multiplikator*innen noch gezielter den Gleichstellungsgedanken in die Gesellschaft hineinbringen.



Schmalkalden, Thüringen

Hochschule/Universität

231 Mitarbeiter*innen

2.528 Student*innen

5. Prädikat

www.hs-schalkalden.de

Die Hochschule Schmalkalden wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Hochschule Schmalkalden ist eine Campus-Hochschule mit starkem Anwendungsbezug und guter Vernetzung in die regionale Wirtschaft. Studierenden wird an den Fakultäten Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Wirtschaftsrecht und Wirtschaftswissenschaften Bachelor- und Masterstudiengänge als Vollzeitstudium oder berufsbegleitendes Studium angeboten.

Es sind 2.528 Studierende immatrikuliert. Der Frauenanteil unter ihnen liegt bei 32 Prozent, 37 Prozent der Absolvent*innen sind weiblich. Hingegen sind 13 Prozent der Professuren weiblich besetzt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten 29 Prozent und in Technik und Verwaltung 75 Prozent.

Chancengleichheit ist im Leitbild verankert. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist im Präsidium angesiedelt und wird personell unterstützt. Die Hochschule hat zudem dem Hochschulrecht in Thüringen entsprechend eine Diversitätsbeauftragte bestellt. Die Bemühungen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags werden in allen Aktionsfeldern umgesetzt. Besonders weit vorangeschritten sind die Angebote im Bereich des familienfreundlichen Studierens und Arbeitens. Seit 2019 ist Kinderbetreuung am Campus möglich. Ein größeres Projekt hier ist die Anbindung an ein Dual-Career-Netzwerk. Die pandemiebedingten Einschränkungen des Arbeitens im letzten Jahr mündeten darin, dass auch dauerhaft Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit eingerichtet werden. Auch an anderen Stellen erweitert die Hochschule ihre Ressourcen, indem sie in Netzwerken aktiv ist, insbesondere dem Thüringer

Gender Kompetenzzentrum, mit dem Leitfäden erarbeitet werden und kollegiale Beratung ermöglicht wird. Im Bereich Personalbeschaffung und Stellenbesetzung hält die Hochschule Schmalkalden an ihrem »Schmalkaldener Professorinnenmodell« fest, welches eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern über alle Qualifikationsstufen zum Ziel hat und in der Vergangenheit schon zur Neuberufung von Frauen geführt hat. Wir unterstützen die Inangriffnahme innovativer Projekte wie Professuren als Tandem oder parallele Beschäftigungsmöglichkeiten in Wirtschaft und Wissenschaft zur Steigerung der Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere für Frauen. Anregungen zur Verstärkung der Maßnahmen im Bereich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wurden aufgenommen und mehr Aktivitäten umgesetzt und geplant.

Die Aktivitäten zur Förderung von Diversität haben durch die neue Beauftragung an Fahrt aufgenommen. Diversität wird in den kommenden Hochschulentwicklungsplan aufgenommen. Die Vernetzung der unterschiedlichen Akteur*innen in der Hochschule wird vorangetrieben. Öffentlichkeitsarbeit und Organisationskultur werden für diverse Zielgruppen umgesetzt. Monitoring, Umfragen und Beratungen begründen und sichern den Erfolg der Maßnahmen. Die umgesetzten Maßnahmen nehmen momentan vor allem Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie internationale Hochschulmitglieder in den Blick.

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



**Wismar,
Mecklenburg-Vorpommern**

Hochschule/Universität

386 Mitarbeiter*innen

3.146 Student*innen

3. Prädikat

www.hs-wismar.de

Die Hochschule Wismar wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Die Hochschule Wismar hat einen Haupt- und zwei Außenstandorte, an denen sie an den drei Fakultäten Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Gestaltung insgesamt 75 Studiengänge anbietet.

An der Hochschule Wismar sind (abzüglich der Fernstudiengänge) 3.146 Studierende immatrikuliert und 386 Personen (VZÄ) beschäftigt. Der Frauenanteil unter den Student*innen wie den Absolvent*innen liegt bei 38 Prozent. Demgegenüber stehen 22 Prozent an weiblich besetzten Professuren, was einer Steigerung um fünf Prozentpunkte seit der letzten Bewerbung entspricht. Es sind 24 Prozent des wissenschaftlichen und 53 Prozent des Personals in Technik und Verwaltung weiblich.

Gleichstellung ist Leitungsaufgabe, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist im Rektorat angesiedelt. Gleichstellung ist im Leitbild und übergreifenden Ordnungen verankert. Wir unterstützen die Schwerpunktsetzung auf Diversitätsthemen im sich in Entwicklung befindlichen Hochschulentwicklungsplan bis 2025. Eine verstärkte Einbindung in das Personalentwicklungskonzept der Hochschule ist in Vorbereitung. Zur weiteren strukturellen Verankerung sind ein Senatsausschuss Diversity und eine AG Chancengleichheit geplant. In allen Aktionsfeldern setzt die Hochschule Wismar profunde Maßnahmen um und hat ihre Bemühungen um Gleichstellung seit der letzten Bewerbung stetigt und ausgebaut. So wird der zuvor aus Fördermitteln des Professorinnenprogramms finanzierte Fond »Frauenförderpool 2.0« fortgesetzt. Hierdurch können sowohl Projekte als

auch einzelne Frauen aller Statusgruppen Förderung erhalten.

Insbesondere das Thema Vereinbarkeit wird intensiv bearbeitet und fortwährend modernisiert, was schon mehrfach durch die Audiotierung zu Familiengerechten Hochschule honoriert wurde. Auch die Gewinnung von Frauen für ein MINT-Studium wird engagiert vorangetrieben. Das Projekt Open:MINT für Schülerinnen wurde im vergangenen Jahr durch den Deutschen Stifterverband e.V. und Komm mach MINT ausgezeichnet.

Investitionsbank Schleswig-Holstein



Kiel, Schleswig-Holstein
Banken & Versicherungen
676 Mitarbeiter*innen
1. Prädikat
www.ib-sh.de

Die Investitionsbank Schleswig-Holstein wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH) unterstützt die Wirtschaft, den Wohnungs- und Städtebau, Kommunen, Arbeitsmarkt- und Bildungsmaßnahmen, Umwelt- und Energieprojekte sowie den Agrarbereich unter der Prämisse, Wachstum, Fortschritt und dauerhaft gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein zu erreichen. Sie berät, fördert und finanziert Unternehmen, Privatpersonen, Kommunen und öffentliche Einrichtungen. Sie ist das zentrale Förderinstitut des Landes.

Die IB.SH beschäftigt 676 Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil liegt bei 60 Prozent. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte von 30 Prozent in 2016 auf 43 Prozent in 2020 erhöht werden. Teilzeit in Führung arbeiten drei Männer und 13 Frauen.

Schon der Frauenförderplan enthält Bekenntnisse zu Chancengleichheit und Diversität. Unternehmenskultur und strategische Ziele wurden zukunftsorientiert weiterentwickelt und enthalten jetzt Themen wie Digitalisierung, Agilität, Networking und Projektmanagement.

Sehr strukturierte, frühzeitige Nachfolgeplanungen und Neubesetzungen von Führungspositionen sind wesentliche Bausteine der Personalentwicklung, um die Stellen intern nachzubeseetzen.

Es gibt eine Dienstvereinbarung für die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebenswelten, die gute Rahmenbedingungen für Chancengleichheit schafft. Beispielhaft sei hier nur die virtuelle

Kinderbetreuung genannt, die während der Corona-Pandemie entstand. Bereits seit 2007 gibt es ein Angebot zur Kindernotfallbetreuung. Attraktive Sozialleistungen für Familien in unterschiedlichen Lebensphasen, Eltern- und Pflegepakete sowie Freistellungsmöglichkeiten runden das umfangreiche Angebot in diesem Bereich ab.

Im Intranet wird der Bereich IB.SH »gleichgestellt« neu aufgebaut, der alle Informationen zu Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt bündelt. Ein Verhaltenskodex ist in finaler Abstimmung. Alle zwei Jahre verleiht die IB.SH einen Unternehmerinnenpreis.

Zahlreiche andere Ehrungen und Siegel sowie auch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bestätigen das ausgezeichnete Engagement, dem sich TOTAL E-QUALITY nur anschließen kann.



Jobcenter Dortmund

Dortmund, Nordrhein-Westfalen
Behörden & Verwaltungen
1.065 Mitarbeiter*innen
1. Prädikat
www.jobcenterdortmund.de/de/site/ueber-das-jobcenter-dortmund

Das Jobcenter Dortmund wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Im Jobcenter Dortmund arbeiten 1.065 Mitarbeiter*innen, darunter 65 Prozent Frauen. In Führungspositionen sind 55 Prozent Männer und 45 Prozent Frauen tätig. Führung in Teilzeit wird von zwei Männern und 13 Frauen genutzt. Es gibt organisationsspezifische Zielsetzungen zur Besetzung von Führungspositionen auf allen Hierarchiestufen, die transparent sind und berichtet werden.

Schwerpunktthemen im Jobcenter Dortmund sind der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungs- und auf Fachexpert*innen-Ebene, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit und Führen in Teilzeit. Die Alltagstauglichkeit der Modelle steht dabei im Fokus. Das Leitbild des Jobcenters zielt auf die Personalentwicklung und Beteiligung der Mitarbeiter*innen sowie die Weiterentwicklung des Jobcenters als Arbeitgeber und Dienstleister. Die Führungsleitsätze ergänzen das Selbstverständnis in diese Richtung.

Seit 2012 gibt es ein Mentoringprogramm für Frauen, seit 2012 eine Kooperation mit dem BUK Familienservice, seit 2014 eine Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, eine weitere seit 2021 zur mobilen Arbeit und Telearbeit.

Die Bewerbung des Jobcenters Dortmund besticht durch ihre Qualität der Nachweise der umfangreichen Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit. Viele Prozesse sind in der Behörde gut dokumentiert, sodass sich Handlungsbedarfe ableiten lassen und die

Umsetzungen kontrolliert werden können. Dabei geht das Jobcenter sichtbar über gesetzliche Vorgaben hinaus und etabliert sich als attraktiver Arbeitgeber.

Zur Förderung partnerschaftlichen Verhaltens ist eine Dienstvereinbarung »Fairer Umgang miteinander« in Vorbereitung, die die Themen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung in den Blick rücken wird.

2015 wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet, an die Mitarbeiter*innen kommuniziert und zur Beteiligung an den Prozessen aufgerufen. So gibt es eine ganze Reihe von Maßnahmen, die das Arbeitsumfeld und den Umgang miteinander über viele Dimensionen hinweg wertschätzend und »bunt« gestalten sollen, sodass sich jede/r anerkannt und eingebunden fühlen kann. 2018 wurde das Jobcenter mit dem »Dortmunder Personalmanagement Prädikat« für seine besonderen Arbeitgeberaktivitäten, u. a. im Bereich Diversität, ausgezeichnet.

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main



Frankfurt am Main, Hessen

Hochschule/Universität

4.946 Mitarbeiter*innen

45.365 Student*innen

4. Prädikat

www.uni-frankfurt.de

Die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main (GU) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Goethe-Universität Frankfurt ist eine der größten Universitäten Deutschlands. Die Volluniversität bietet rund 170 Studiengänge aller Fachrichtungen. Sie ist eine forschungsstarke Universität mit großem (regionalen) Netzwerk und ist mit dem Cornelia-Goethe-Centrum eine feste Größe der Frauen- und Geschlechterforschung.

Insgesamt sind 45.365 Studierende immatrikuliert und 4.946 Personen dort beschäftigt. Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 43 Prozent, in Technik und Verwaltung bei 65 Prozent. Hochschulrat und Senat sind ungefähr paritätisch besetzt. Während der Anteil der Absolventinnen bei 61 und der der Promovendinnen bei 54 Prozent liegt, sind 33 Prozent der Habilitand*innen weiblich und 29 Prozent der Professuren.

Chancengleichheit ist im Präsidium angesiedelt, als Querschnittsthema in Leitbild, Personalentwicklungskonzept und Hochschulentwicklungsplan verankert und in einem breit aufgestellten Gleichstellungsbüro auf Hochschulebene personell ausgestattet. Der zentrale Aktionsplan Chancengleichheit führt seit 2019 zuvor verschiedene Strategiepläne zusammen. Die GU führt in allen Aktionsfeldern umfangreiche und langfristig ausgelegte Maßnahmen durch und reflektiert dabei aufmerksam die eigenen Handlungsbedarfe. So sollen insbesondere die Bemühungen um Chancengerechtigkeit in der

Post-Doc-Phase in den nächsten Jahren ausgebaut werden, z. B. durch aktive Rekrutierung vor Ausschreibung, Trainings für Mitglieder von Berufungskommissionen oder die stärkere Integration in Zielvereinbarungen zwischen Universität und den einzelnen Einrichtungen, wobei die stetige Zunahme der Professorinnen an den Neuberufungen hier schon jetzt erste Erfolge ausweist.

Sehr positive Entwicklungen der letzten Jahre waren die Verstärkung der Antidiskriminierungsstelle sowie die Verabschiedung einer eigenen Antidiskriminierungsrichtlinie, eine Ausweitung des Gleichstellungscontrollings und die ersten Schritte der Durchführung des neuen Aktionsplanes Inklusion. Außerdem sollen einige innovative Einzelmaßnahmen an entscheidenden Punkten auf dem Weg zu gelebter diversitätssensibler Organisationskultur hervorgehoben werden, die zunehmend Aufmerksamkeit erfahren: die Sensibilisierung von Entscheidungsträger*innen, hierzu auch der Einsatz von blended Learning Programmen für Führungskräfte, eigene Maßnahmenpakete im Bereich des administrativ-technischen Personals, kollegiale Beratungen und Diversity-Consulting für Dozent*innen sowie Foliensätze zu Chancengerechtigkeit an der GU für Einführungsveranstaltungen aller Fächer.

Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP)



Potsdam, Brandenburg

**Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung**

217 Mitarbeiter*innen

2. Prädikat

www.aip.de

Das Leibniz-Institut für Astrophysik (AIP) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP) ist eines der größten astronomischen Institute Deutschlands. Es widmet sich astrophysikalischen Fragen, die von der Untersuchung unserer Sonne bis zur Entwicklung des Kosmos reichen. Die Arbeiten gliedern sich in die beiden Hauptforschungszweige »Kosmische Magnetfelder« und »Extragalaktische Astrophysik«. Das AIP entwickelt darüber hinaus Forschungsinfrastruktur in den Bereichen Spektroskopie, robotische Teleskope und E-Science und entwickelt die dafür notwendigen Technologien konsequent weiter.

Am AIP sind bei einem Jahresbudget von rund 22 Millionen Euro 219 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon zu 34 Prozent Frauen. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 30 Prozent, in Technik und Verwaltung sind es 41 Prozent. Von den Promovierenden sind 52 Prozent Frauen, auf Post-doc-Ebene 22 Prozent. Von den Führungspositionen sind 82 Prozent mit Männern besetzt.

Das Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP) setzt Gleichstellung im traditionell stark männlich geprägten Bereich der Astrophysik bereits in vielen Handlungsfeldern um. Seit der letzten Bewerbung wurden auch neue Maßnahmen sinnvoll ergänzt. Durch die Verabschiedung der Institutsordnung konnte Chancengleichheit als Prinzip und Aufgabe stärker institutionell verankert werden. Auch ein Code of Conduct wurde verabschiedet. Zusätzliches Bewusstsein wird durch die zur Zeit

stattfindende Diskussion über gendergerechte Sprache entstehen. Bei der Stellenbesetzung strebt das AIP für die kommenden Jahre nach ambitionierte Zielquoten, die nur durch die Fortführung der aktiven und gleichstellungsorientierten Rekrutierungspolitik erreicht werden können. Hier setzt das Institut bereits auf die aktive Ansprache von Frauen, gendersensible Tenure-Track-Optionen und eine Bewerbungssoftware. Bei der Personalentwicklung profitiert das AIP stark von seiner guten Vernetzung mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen.



Frankfurt am Main, Hessen

**Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung**

64 Mitarbeiter*innen

2. Prädikat

www.safe-frankfurt.de

Das Leibniz-Institut für Finanzmarktforschung SAFE e. V. wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Finanzmarktforschung SAFE e. V. (Sustainable Architecture for Finance in Europe) mit Sitz in Frankfurt am Main hat 2020 die Nachfolge des LOEWE-Zentrums SAFE angetreten und ist seitdem ein rechtlich unabhängiges Institut und Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Das Institut verfolgt den Zweck, Wissenschaft und Forschung in Bezug auf das nationale und internationale Finanzsystem und dessen Einfluss auf wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Entwicklungen zu fördern. In sechs Abteilungen erforscht SAFE das Finanzsystem interdisziplinär mit dem Ziel, die Anforderungen an einen optimalen Ordnungsrahmen für die Finanzmärkte und ihre Agierenden zu analysieren. Neben der Grundlagenforschung besteht die Kernaktivität von SAFE in forschungsbasierter Politikberatung zum Thema Finanzen.

Am Leibniz-Institut für Finanzmarktforschung SAFE e. V. sind bei einem Jahresbudget von rund vier Millionen Euro aktuell 64 Personen beschäftigt. Von den wissenschaftlich Beschäftigten sind 29 Prozent Frauen, im Bereich Technik und Verwaltung sind es 81 Prozent. Von den leitenden Positionen sind 27 Prozent mit Frauen besetzt. Die starken personellen Veränderungen durch die institutionelle Umgestaltung spiegeln sich in den schwankenden Frauenanteilen der letzten Jahre wider.

Für das Leibniz-Institut für Finanzmarktforschung SAFE e. V. sind Chancengleichheit, Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein integraler Bestandteil des umfangreichen

Neuaufstellungsprozesses, der das Institut seit seiner rechtlichen Unabhängigkeit prägt. Deutlich wird dies in der ausgezeichneten Institutionalisierung von Chancengleichheit und in anderen, ebenfalls mit vielen Maßnahmen hinterlegten Handlungsfeldern, wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Stellenbesetzung und Personalentwicklung. Das interne Konzept zur Verwirklichung von Gleichstellung wurde seit der letzten Bewerbung weiterentwickelt und durch passgenaue Maßnahmen ergänzt. Hier sind vor allem die Kooperation mit Monitoring Hessen und das Erstjahresstipendium zur systematischen Personalentwicklung der eigenen Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Promotions- und Postdoc-Ebene, der Beitritt zum Dual Career Netzwerk der Metropolregion Rhein-Main zur Unterstützung bei der Gewinnung weiblichen Spitzenpersonals oder das Engagement zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in der Finanzforschung zu nennen.



Leipzig, Sachsen

**Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung**

54 Mitarbeiter*innen

1. Prädikat

www.leibniz-gwzo.de

Das Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) e. V. wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) ist als ehemaliges An-Institut der Universität Leipzig seit 2017 Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. In vier Fachabteilungen erforscht es in vergleichender Perspektive die historischen und kulturellen Entwicklungsprozesse in der Region zwischen Ostsee, Schwarzem Meer und Adria von der Spätantike bis zur Gegenwart. In seinem Forschungsansatz vereint das Institut Komparatistik, Interdisziplinarität und Transnationalität. Das GWZO trägt mit seiner Forschung auch zum tieferen Verständnis der aktuellen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen in den Staaten, Gesellschaften und Kulturen Ostmitteleuropas bei.

Am Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa mit Sitz in Leipzig arbeiten insgesamt 54 Personen. Der Frauenanteil beträgt bei den wissenschaftlich Beschäftigten 38 Prozent, in Technik und Verwaltung sind ausschließlich Frauen beschäftigt. Zwei Drittel der Leitungspositionen sind mit Männern besetzt. Von den Promovierenden sind 61 Prozent weiblich, von den Postdocs 40 Prozent.

Das Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa orientiert sich bei der Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern an den Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft. Die Jury würdigt an dieser Stelle besonders den großen Einsatz, mit dem es dem GWZO als einer neuen Einrichtung in der Leibniz-Gemeinschaft gelungen

ist, innerhalb kürzester Zeit deren strukturelle Gleichstellungsstandards zu erfüllen. Durch dieses Engagement ist die Gleichstellungspolitik am Institut inzwischen gut institutionalisiert, z. B. mithilfe des verabschiedeten Gleichstellungsleitfadens. Vor dem Hintergrund seiner geringen Größe nutzt das GWZO durch lokale und überregionale Vernetzung hierfür auch sinnvoll bereits bestehende Angebote anderer Institutionen, z. B. bei der Förderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen. Es finden regelmäßig Evaluationen statt. Mit Spannung erwartet werden das geplante Personalentwicklungskonzept und die Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.



**Leibniz-Institut
für ökologische
Raumentwicklung**

Dresden, Sachsen
Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung
131 Mitarbeiter*innen
4. Prädikat
www.ioer.de

Das Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V. (IÖR) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V. ist eine interdisziplinär ausgerichtete raumwissenschaftliche Forschungseinrichtung der Leibniz-Gemeinschaft, die sich mit der nachhaltigen Entwicklung und Transformation von Städten und Regionen im Kontext der globalen human-ökologischen Krise befasst. Die Forschungsschwerpunkte sind die dynamischen Wechselwirkungen zwischen Ökosystemen und der Gesellschaft auf verschiedenen räumlichen Maßstabsebenen sowie die Optionen für eine verantwortungsbewusste Steuerung.

Am IÖR sind bei einem jährlichen Gesamtbudget von rund zehn Millionen Euro derzeit 131 Personen beschäftigt. Fast die Hälfte (48 Prozent) der wissenschaftlichen Beschäftigten ist weiblich, in Technik und Verwaltung sind es 80 Prozent. Auch auf der Ebene der Promovierenden (73 Prozent Frauen) und der Postdocs (50 Prozent Frauen) ist ebenfalls bereits Parität erreicht. Allein die leitenden Positionen, von denen 27 Prozent mit Frauen besetzt sind, bieten hier noch Entwicklungspotenzial.

Das Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V. zeigt ein nicht nachlassendes Engagement für Chancengleichheit und Diversität. Dieses wird in der Vielzahl der passgenauen Maßnahmen deutlich, die über alle Handlungsfelder hinweg bestehen und die in vielen Bereichen Standards für die Institute der Leibniz-Gemeinschaft setzen. Die Jury beeindruckt die partizipative Kultur, mit der das Thema Gleichstellung am IÖR nicht nur auf

der Leitungsebene, sondern im Dialog mit allen Beschäftigten gelebt und dabei konstruktiv weiterentwickelt wird. Seit der letzten Bewerbung wurden beispielsweise einige der grundlegenden gleichstellungsbezogenen Ordnungen aktualisiert, die Besetzung von Stellen noch chancengerechter gestaltet sowie die Kommunikation und Weiterbildung zum Thema weiter ausgebaut. Auch den Bereich Diversity versteht das IÖR als integralen Bestandteil seiner Institutsorganisation, -kultur und Forschung. Mit der Erarbeitung des neuen Leitbilds konnte die strategische und institutionelle Verankerung von Diversität am IÖR gestärkt werden. Seit 2018 gibt es eine »Arbeitsgruppe Diversity« die als übergreifende Diskussionsplattform neue Diversity-Maßnahmen vorschlägt und deren Umsetzung verfolgt. Begrüßt werden die Planungen zum Mentoring für neue internationale Beschäftigte, zum Alumni-Netzwerk und zur intensiveren Einbeziehung von Diversitätsaspekten in die Forschung des Instituts. Entwicklungsmöglichkeiten liegen in der Entwicklung einer Diversitätsstrategie, die auch das Personalmanagement einbezieht.



**Leibniz-Institut für Zoo-
und Wildtierforschung**
IM FORSCHUNGSVERBUND BERLIN E.V.

Berlin
Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung
172 Mitarbeiter*innen
4. Prädikat
www.iwz-berlin.de

Das Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung im Forschungsverbund Berlin e. V. (IZW) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung in Berlin untersucht die Anpassungsfähigkeit von Wildtieren im Kontext des globalen Wandels und möchte so zum Erhalt von gesunden Wildtierbeständen beitragen. Dafür erforscht es in einem interdisziplinären Ansatz die Vielfalt von Lebenslauf-Strategien, die Mechanismen der evolutionären Anpassungen und ihre Grenzen – inklusive Wildtierkrankheiten – sowie die Wechselbeziehungen zwischen Wildtieren, ihrer Umwelt und dem Menschen. Die Forschung am IZW gliedert sich in sechs wissenschaftliche Abteilungen.

Am IZW sind derzeit 172 Personen beschäftigt. In beinahe allen Bereichen ist Parität erreicht – so liegt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich bei 53 Prozent, in Technik und Verwaltung bei 71 Prozent. Knapp 60 Prozent der Promotionen werden von Wissenschaftlerinnen verfasst, von den Postdocs sind 51 Prozent weiblich. Besonders erfreulich ist der mit 44 Prozent sehr hohe Frauenanteil an den Leitungspositionen (2018: 20 Prozent).

Das Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung führte seine Gleichstellungsarbeit im vergangenen Bewertungszeitraum fort und entwickelte auch einzelne neue Maßnahmen, wie die Etablierung eines betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements. Das Bewusstsein für eine chancengerechte Stellenbesetzung und Personalentwicklung ist auch auf Leitungsebene stark ausgeprägt, daneben sind die Handlungsfelder Planungs- und

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung und Organisationskultur mit umfangreichen Maßnahmen hinterlegt. Ebenfalls besteht ein gut funktionierendes Controlling/Monitoring, wobei die jeweiligen Ergebnisse im Jahresbericht dokumentiert werden. Die intensive Kooperation des IZW mit dem Forschungsverbund Berlin und der Leibniz-Gemeinschaft zeigt sich beispielsweise bei der Förderung junger Wissenschaftler*innen. Hier setzt sich das Institut für planbare Karrierewege und gute Betreuung ein. In den letzten Jahren hat das IZW Diversität stärker strukturell und strategisch verankert und die Kommunikation zum Thema weiter ausgebaut. So wurde die »Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten« gezielt um Diversity-Aspekte ergänzt, die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ein Diversitätsbeauftragter am IZW etabliert. Seinen Fokus setzt das Institut dabei auf die Dimensionen Internationalität und Menschen mit Behinderung.



Regensburg, Bayern
Hochschule/Universität
670 Mitarbeiter*innen
11.000 Student*innen
4. Prädikat
www.oth-regensburg.de

Die Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg (OTH) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die OTH Regensburg ist eine der größten und ältesten Hochschulen Bayerns. An acht Fakultäten bietet die OTH knapp 50 Bachelor- und Masterstudiengänge an. Schwerpunkte sind die Studienrichtungen Technik, Wirtschaft, Informatik und Mathematik, Architektur und Design sowie Soziales und Gesundheit.

Aktuell sind rund 11.000 Studierende eingeschrieben und 670 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Der Professorinnenanteil liegt bei 19 Prozent, dem gegenüber stehen 41 Prozent Studentinnen. Senat und Hochschulrat sind mittlerweile beinahe paritätisch besetzt, während der Frauenanteil im Präsidium bei einem Fünftel liegt.

An der Ostbayrischen Hochschule Regensburg ist Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe auf Leitungsebene verankert. Sie ist in das Leitbild und als strategisches Ziel in die Hochschulentwicklung integriert. Eine Servicestelle Gender und Diversity koordiniert die verschiedenen Projekte hochschulweit und an entscheidenden Stellen wurden Verantwortliche installiert, so eine Mitarbeiterin in der Abteilung Personal für chancengerechte Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich und eine Mitarbeiterin in der Hochschulkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit mit Schwerpunkt Frauenförderung.

Die OTH zeigt in allen Aktionsfeldern Engagement und befindet sich in einem kontinuierlichen, langfristig ausgelegten Prozess. Schon lange besonders umfangreich vorhanden sind Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit. Auch

bringt die OTH Chancengleichheit immer wieder in öffentlichkeitswirksamen Aktionen, z.B. gemeinsam mit der LaKoF Bayern oder durch die Verleihung eines Diversity-Preises über die Grenzen der Hochschule hinaus ins Bewusstsein. Wichtige Entwicklungen der letzten Jahre waren die Teilnahme am Audit »Vielfalt gestalten« des Stifterverbandes und damit einhergehend die Erarbeitung einer Diversity-Strategie, sowie die Verabschiedung einer Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Die geplanten Maßnahmen zur Integration von Diversität in Studium und Lehre sind begrüßenswert.

Wir begrüßen, dass mit der geplanten Überarbeitung des Berufungsverfahren eine erneute Anstrengung zur Steigerung des Professorinnenanteils erfolgen soll.

Insgesamt will die OTH ihren Schwerpunkt in den nächsten Jahren zunehmend von der Zielgruppe der Studierenden auch auf die Zielgruppe der Beschäftigten verlagern, bspw. durch Beteiligung am BMBF-Projekt »FH-Personal« mit Schwerpunkt Chancengleichheit.



Hamburg
Verbände
286 Mitarbeiter*innen
3. Prädikat
www.plan.de

Plan International Deutschland e. V. wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Plan International ist eine religiös und weltanschaulich unabhängige Hilfsorganisation, die sich weltweit für die Chancen und Rechte der Kinder engagiert. Seit 80 Jahren arbeitet der Verein daran, dass Mädchen und Jungen ein Leben frei von Armut, Gewalt und Unrecht führen können. Dabei werden Kinder in über 70 Ländern aktiv in die Gestaltung der Zukunft eingebunden.

Der Verein hat 288 (2018: 249, 2015: 154) Mitarbeiter*innen, darunter 75 (2018: 77) Prozent Frauen. In Führungspositionen sind 59 (2018: 50, 2015: 42) Prozent Frauen tätig. Führung in Teilzeit wird von einem Mann und vier Frauen genutzt.

Plan International e. V. verfolgt das Ziel, höchste Transparenz in allen Aktivitäten sicherzustellen und somit seine Grundsätze und sein Selbstverständnis als gendertransformative Organisation nach außen zu tragen.

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden unterschiedliche Rahmenbedingungen, wie Gleitzeit, Sabbaticals und mobiles Arbeiten geschaffen. Es gibt flexible Teilzeitmodelle.

Sehr stark zeigt sich Plan International im Aktionsfeld Weiterbildung/Personalentwicklung. Allen Mitarbeiter*innen werden gleiche Zugangsbedingungen für Entwicklungsmöglichkeiten durch Fortbildungen eingeräumt.

Im Bereich des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz konnten geplante Maßnahmen aus der letzten Bewerbung umgesetzt werden. Es gibt hierzu umfangreiche Richtlinien.

Informationen zum Thema werden veröffentlicht und es gibt Ansprechpartner*innen.

Der Verein definiert auch weiterhin als Schwerpunkt der Personalarbeit zur Chancengleichheit, dass Frauen und Männer auf der Führungsebene in gleichem Maß vertreten sein sollen. Dieses Ziel wird langfristig verfolgt und Erfolge zeigen sich in den Entwicklungszahlen im Vergleich mit den Vorbewerbungen.



Berlin
IT & Internet
107 Mitarbeiter*innen
4. Prädikat
www.projektron.de

Die Projektron GmbH wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Projektron GmbH entwickelt und verkauft seit 2001 die webbasierte Projektmanagement-Software Projektron BCS. Diese wird an insgesamt vier Standorten in sieben Sprachen vertrieben. Ergänzend zur Software bietet die Projektron GmbH umfangreiche Serviceleistungen von der intensiven Kundenbetreuung über zielgruppenspezifische Projektron BCS-Schulungen und individuelle Workshops bis hin zur passenden Anwenderunterstützung im Support. Europaweit vertrauen über 850 Kunden Projektron BCS.

Das Unternehmen hat 107 (2018: 92) Mitarbeiter*innen, darunter 44 (2018: 47, 2015: 45) Prozent Frauen. In Führung arbeiten fünf (2018: 5) Frauen und sechs (2018: 4) Männer. Führung in Teilzeit arbeiten fünf (2018: 5) Frauen und ein Mann. Das Unternehmen legt seit der Firmengründung großen Wert auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Ebenen.

Projektron kann als eher kleines Unternehmen eine Vielzahl an Maßnahmen vorweisen und erzielt in der Bewerbung damit überdurchschnittlich gute Ergebnisse.

Chancengleichheit und Vielfalt sind fest in der Personalstrategie verankert und werden gelebt. Die Beschäftigten stehen stets im Mittelpunkt und gehen sehr wertschätzend miteinander um. Projektron setzt sich zum Ziel, jede/n Mitarbeiter*in lebensphasenorientiert zu fördern.

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden zahlreiche Maßnahmen angeboten, die

die Balance zwischen Beruf und Privatleben/Familie unterstützen, z. B. Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Sabbaticals, Führen in Teilzeit, Unterstützung bei der Elternzeit und Wiedereinstieg sowie Freistellung zur Pflege.

Das Weiterbildungsportfolio ist umfangreich und für alle Mitarbeiter*innen gleichermaßen nutzbar. Pro Jahr stehen jedem Mitarbeitenden fünf Tage Weiterbildung zur Verfügung. In regelmäßigen Gesprächen werden die individuellen beruflichen und persönlichen Weiterbildungsmaßnahmen geplant.

Projektron trägt das Thema Chancengleichheit in Vorträgen, in Podiumsdiskussionen, bei Netzwerkveranstaltungen oder in diversen Zeitungsartikeln regelmäßig nach außen.

Vielfalt ist auch im Leitbild des Unternehmens verankert und wird tagtäglich im wertschätzenden Umgang miteinander gelebt.



Regensburg, Bayern
Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung
89 Mitarbeiter*innen
1. Prädikat
www.rcii.de

Das RCI Regensburger Centrum für Interventionelle Immunologie wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Das RCI Regensburger Centrum für Interventionelle Immunologie ist seit 2019 ein unabhängiges Forschungsinstitut, nachdem es 2010 als zentrale Einheit der Universität Regensburg gegründet worden war. Ziel des RCI ist die Erforschung, Entwicklung und schnellere Anwendung verbesserter Therapieansätze gegen Krebs, chronische Entzündungen, Autoimmunerkrankungen sowie in der Organ- und Stammzelltransplantation. In vier wissenschaftlichen Abteilungen wird von der immunologischen Grundlagenforschung ausgehend das gesamte Spektrum der Therapieentwicklung bis zur klinischen Testung in frühen klinischen Studien abgedeckt. Das Institut strebt die Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft an.

Das RCI Regensburger Centrum für Interventionelle Immunologie beschäftigt bei einem Jahresbudget von knapp 10 Millionen Euro derzeit 89 Personen, der Frauenanteil beträgt insgesamt 72 Prozent. Von den 53 wissenschaftlich Beschäftigten sind 55 Prozent Frauen, im Bereich Technik und Verwaltung sind 92 Prozent der 36 Beschäftigten weiblich. Frauen haben ein Drittel der Führungspositionen inne.

Das RCI Regensburger Centrum für Interventionelle Immunologie betrachtet die Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als vorrangige Managementaufgabe der Institutsleitung und als Querschnittsaufgabe für alle Arbeitsbereiche, die seit der Gründung des Instituts mitgedacht wird. In den wenigen Jahren als unabhängiges Institut konnten bereits grundlegende gleichstellungsbezogene

Instrumente implementiert werden, wie die Verankerung von Chancengleichheit in grundlegenden Dokumenten, die Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten und die Personalentwicklungsmaßnahmen für Promovierende und Postdocs. Die am RCI gelebten flachen Hierarchien mit hohem Mitbestimmungspotenzial werden durch ein Council der Mitarbeitenden mit Mitgliedern aller Beschäftigtengruppen umgesetzt. Als besonders erfolgversprechend würdigt die Jury die geplante weitere Vernetzung des Instituts und die Fortführung der proaktiven gendersensiblen Rekrutierung bei der Besetzung von Stellen und Gremien.

RheinEnergie AG



Köln, Nordrhein-Westfalen

Energie & Versorger

2.915 Mitarbeiter*innen

4. Prädikat

www.rheinenergie.com

Die RheinEnergie AG wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Das Unternehmen hat 2.915 (2018: knapp 3.100) Mitarbeiter*innen, darunter weiterhin stabil 30 Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist weiterhin gestiegen: von 13,5 Prozent (2012) – 14,4 (2015) – 17,7 (2018) auf jetzt 20,4 Prozent. Ein Erfolg des kontinuierlichen Engagements!

Die Zielgröße für den Anteil an Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat wurde definiert mit 30 Prozent zum 30. Juni 2022. Zwei weibliche Vorständinnen haben ihre Arbeit am 01.04.2021 aufgenommen – ihr Anteil im Vorstand liegt damit aktuell bei 50 Prozent.

Neu abgeschlossen wurden die Betriebsvereinbarungen »Entgelttransparenzgesetz« und »Schutz vor sexueller Belästigung«. Das Unternehmen ermöglicht jungen Müttern eine Teilzeitausbildung, um sie für qualifizierte Berufe zu entwickeln. RheinEnergie beteiligt sich auch wiederholt an einem unternehmensübergreifenden Cross-Mentoring Programm für Frauen. Auch an der Kampagne »EDELGARD schützt« einem Projekt der »Kölner Initiative gegen sexualisierte Gewalt« ist RheinEnergie beteiligt, das den öffentlichen Raum sicherer vor sexuellen Übergriffen machen soll.

Das Unternehmen ist im Bereich Diversity aktiv und hat bereits 2015 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Das Engagement wird auch nach außen sichtbar, z. B. über die Teilnahme am Diversity-Tag oder Netzwerkarbeit.

Robert Bosch Elektronik GmbH Salzgitter



Salzgitter, Niedersachsen

Industrie & Produktion

1.375 Mitarbeiter*innen

4. Prädikat

www.bosch.com

Die Robert Bosch Elektronik GmbH wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen hat 1.375 (2018: 1.483) Mitarbeiter*innen, der Frauenanteil beträgt 25,3 (2018: 29) Prozent. In Führungspositionen arbeiten 132 Männer und zehn Frauen. Führung in Teilzeit nutzen fünf Männer und zwei Frauen.

Das vielfältige Engagement bei der Gewinnung junger Frauen für technische Berufe zahlt sich aus: In der technisch-gewerblichen Ausbildung konnte im Ausbildungsjahrgang 2021 der Anteil an weiblichen Auszubildenden auf 50 Prozent gesteigert werden (9 von 18 sind weiblich).

In einem weltweiten Ranking »D&I Index 2019« (Universum) belegt Bosch einen hervorragenden 11. Platz unter den MINT-Studierenden.

Alle Teilnehmerinnen des Talent Pools nehmen an einem Mentoringprogramm teil, das auf die Übernahme von Führungspositionen abzielt.

Bosch am Standort Salzgitter hat sein vorbildliches Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt weiter verstetigt und zu nachhaltigem Erfolg geführt. Der Standort profitiert von der Konzernstrategie, die Vielfalt als essentiellen Wert betrachtet und hierbei alle Dimensionen in vorbildlicher Weise verfolgt.

Über ein Portal ist eine ganze Reihe von Netzwerken für die Mitarbeiter*innen erreichbar, die verschiedenste Zielgruppen sehr spezifisch informieren und den Austausch fördern. Hierüber sind auch die konkreten Angebote und Ansprechpartner*innen zugänglich.

Seit 2020 gibt es eine jährliche Diversity Week, die mit vielfältigen Aktivitäten für alle Mitarbeiter*innen den wertschätzenden Umgang miteinander thematisiert und fördert.



**UNIVERSITÄT
HEIDELBERG**
ZUKUNFT
SEIT 1386

Heidelberg, Baden-Württemberg

Hochschule/Universität

15.423 Mitarbeiter*innen

28.649 Student*innen

2. Prädikat

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/index.html

Die Ruprecht Karls Universität Heidelberg wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

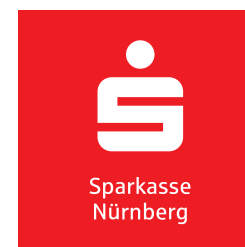
Seit 2007 ist die Universität Heidelberg Exzellenzuniversität. Es existieren insgesamt 12 Fakultäten sowie eine enge Verzahnung mit einer Vielzahl von wissenschaftlichen Zentren und Forschungseinrichtungen vor Ort.

Derzeit sind 28.649 Studierende immatrikuliert und 15.423 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 39 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 67 Prozent. 28 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 56 Prozent an den Studienabschlüssen und von 45 Prozent an den Promotionsabschlüssen (ohne Medizin). Die Bemühungen um Gleichstellung wurden unter anderem durch eine erfolgreiche Teilnahme im Professorinnenprogramm II ausgezeichnet. In der näheren Vergangenheit fanden eine Re-Auditierung als »Familiengerechte Hochschule« sowie der Beitritt zum Verein »Familie in der Hochschule« statt.

Das Themenfeld Chancengleichheit ist in der Universität Heidelberg dem Prorektorat für Qualitätsentwicklung auf Leitungsebene zugeordnet. Zusätzlich zu zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten im Gleichstellungsbüro sechs Mitarbeiter*innen an den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Diversität (im Kompetenzzentrum Diversitymanagement).

Chancengleichheit ist in Grundsatzpapieren sowie diversen Strategiepapieren verankert und teilweise mit konkreten Zielmarken versehen. Im kommenden Jahr sollen die verschiedenen Themen unter verstärkter Berücksichtigung der intersektionalen Perspektive in einem gemeinsamen Konzept zusammengeführt werden.

Es werden in allen Aktionsfeldern mannigfaltige und innovative Maßnahmen umgesetzt. Dies gilt auch für die Bewerbung um das Diversity-Add-On. Insbesondere der Bereich Gender-Controlling und Evaluation ist überdurchschnittlich gut aufgestellt. Hervorzuheben sind hier die Bemühungen, die Wirksamkeit von Projekten langfristig im Rahmen von Career-Tracking zu untersuchen. Des Weiteren gibt es gut etablierte und beispielhafte Maßnahmen zur Sensibilisierung in puncto Chancengleichheit in Berufungsverfahren sowie ein umfangreiches Angebot zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft in der sensiblen Post-Doc-Phase. Auch in Forschung und Lehre finden Diversitätsthemen recht umfangreich Platz. Der Forschungsmehrwert wird sich besonders durch die Berücksichtigung von Themen wie Migration oder Mehrsprachigkeit stärker ergeben.



Nürnberg, Bayern

Banken & Versicherungen

1.853 Mitarbeiter*innen

4. Prädikat

www.sparkasse-nuernberg.de

Die Sparkasse Nürnberg wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Sparkasse beschäftigt 1.853 (2018: 1.781) Mitarbeiter*innen, darunter 63,8 (2018: 62) Prozent Frauen. Dieser Anteil ist seit der Erstbewerbung recht konstant geblieben. Der Anteil von Frauen in leitenden und Führungspositionen beträgt 26,4 (2018: 28, 2012: 16) Prozent. Elf Frauen und ein Mann führen in Teilzeit.

Das Mentoringprogramm für Frauen wurde bereits zum fünften Mal durchgeführt. Die Personalentwicklung läuft in differenzierten Förderteams, sodass es umfangreiche Angebote für verschiedene Zielgruppen gibt, die auch das lebenslange Lernen im Blick haben. Bei der Führungskräfteentwicklung gibt es das Sonderthema Frauen in Führung.

2019 wurde ein ganzheitliches Führungsverständnis für den Umgang miteinander definiert. Dieses wird durch »Treiberteams« die bunt gemischt gebildet wurden, ausgestaltet und somit lebendig in den Unternehmensalltag integriert. Persönlich verinnerlichte Werte sind die Grundlage des Handelns und der Kommunikation.

Weitere Schwerpunkte sind und bleiben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement. Alle möglichen familiären Situationen werden durch Vereinbarungsangebote begleitet. Das Audit berufundfamilie wurde in 2020 bereits zum fünften Mal erworben.

Bereits in 2018 wurde festgestellt, dass die Sparkasse in allen Themen der Personalarbeit überdurchschnittlich gut aufgestellt ist und die Herausforderungen der Zukunft im Blick hat. Dies kann erneut so gewürdigt werden.

Die Sparkasse Nürnberg hat im Jahr 2009 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Seitdem sind viele Maßnahmen eingeführt und etabliert worden. Alle Führungskräfte sind aufgerufen, das Verständnis füreinander über alle Dimensionen von Vielfalt hinweg ins Unternehmen zu tragen und mit Beispiel voranzugehen. Alle Mitarbeiter*innen sollen verinnerlichen, was die Sparkasse zu einem attraktiven Arbeitgeber macht, und diesen Gedanken mittragen.

Stadt Ulm

ulm

Ulm, Baden-Württemberg
Behörden & Verwaltungen
3.391 Mitarbeiter*innen
6. Prädikat
www.ulm.de

Die Stadtverwaltung Ulm wird zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Stadtverwaltung Ulm beschäftigt 3.391(2018: 3.200, 2015: 2.850) Mitarbeiter*innen, darunter 63 (2018: 62, 2015: 58) Prozent Frauen. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 56 (2018: 54, 2015: 50 und 2012: 30) Prozent. 38 Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, davon 79 (2018: 92, 2015: 87) Prozent Frauen.

Die Themen Chancengleichheit und Diversity werden schon seit Jahren sehr erfolgreich bearbeitet. Dem Grundgedanken »Wir sind alle Vielfalt« folgend, fördert die Stadtverwaltung diese wichtigen Themen und entwickelt sich darin ständig weiter.

Seit 2020 gibt es in der Stadtverwaltung ein neues Team »Chancengerechtigkeit und Vielfalt« das als Zentralstelle fungiert und strategisch im Umfeld des Oberbürgermeisters positioniert ist. Das neue Team hat den Auftrag, Diversityarbeit in Ulm voranzutreiben. Um der gewachsenen Vielfalt der Lebens- und Arbeitsformen zu entsprechen, möchte die Stadt Ulm mit einem innovativen Ansatz und systematischen Konzept diesem Wandel begegnen. Das neue Vielfaltskonzept soll 2022 fertiggestellt und bis 2030 umgesetzt werden.

Im Herbst 2020 wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit wird das Bekenntnis Ulms zu Diversity als Chance gerade in der Arbeitswelt unterstrichen.

Die Stadtverwaltung Ulm hat zu Beginn des Jahres 2021 das Themenfeld »Führen in Teilzeit« vorangetrieben. Hier wurde eine Doppelspitze

(geteilte Führung) mit zwei Führungskräften installiert. Die hier gewonnenen Erkenntnisse aus der Praxis sollen zur zukünftigen Gestaltung einer systematischen Betrachtung von Führen in Teilzeit beitragen.

Beispielhaft für eine Stadt dieser Größenordnung ist das durchgeführte Employer Branding Projekt, womit Ulm eine explizite Arbeitgebermarke aufbauen und entwickeln will. Hier wurden u. a. World Cafés zu den Themen Wertschätzung und Wohlfühlen am Arbeitsplatz durchgeführt.

Gender Mainstreaming und interkulturelle Kompetenz sind bei der Stadt Ulm feste Inhalte im Traineeprogramm, im Fortbildungsprogramm für neue Führungskräfte und im Seminarprogramm für Auszubildende.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Möglichkeit von flexiblen Arbeitsorten ausgeweitet (mobilen Arbeitens, Co-Working-Möglichkeiten sowie Home-Office-Lösungen, variable Raumkonzepte).

Mit der sechsten Auszeichnung unterstreicht die Stadtverwaltung Ulm ihr nachhaltig erfolgreiches Engagement für Chancengleichheit. Sie trägt sichtbar zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.



Regensburg, Bayern
Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung
72 Mitarbeiter*innen
1. Prädikat
www.ios-regensburg.de

Das Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS) wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS) in Regensburg ist eine der größten und traditionsreichsten außeruniversitären Forschungseinrichtungen seiner Art in Deutschland. Seit 2017 ist das IOS Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Es bündelt geschichts- und wirtschaftswissenschaftliche Expertise zu interdisziplinären Forschungsschwerpunkten, die transnational und vergleichend ausgerichtet sind. In besonderer Weise stehen dabei Südosteuropa und das Gebiet der ehemaligen Sowjetunion im Fokus. Einen weiteren Schwerpunkt des Instituts bilden Infrastrukturleistungen für die Forschung.

Aktuell sind am Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung 72 Personen beschäftigt. Im wissenschaftlichen Bereich ist mit einem Frauenanteil von 54 Prozent Parität erreicht, in Technik und Verwaltung ist sogar 71 Prozent des Personals weiblich. Jedoch ist nur jede dritte Führungsposition mit einer Frau besetzt, bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil mit 26 Prozent noch geringer.

Das Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung versteht Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Die Hauptziele der Gleichstellungsarbeit am IOS sind die Erhöhung des Frauenanteils an Fach- und Führungspositionen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen von Frauen und die Verwendung einer gendergerechten Sprache. Mit der Aufnahme des IOS in die Leibniz-Gemeinschaft konnten bereits zahlreiche Maßnahmen in diesen Bereichen implementiert werden. So

wurde seither eine Gleichstellungsbeauftragte mit Stellvertreterin ernannt, ein Gleichstellungskonzept verfasst, eine Betriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten verabschiedet und ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet. Das Institut ermöglicht außerdem den flexiblen Einsatz von Hilfskraftstunden, beispielsweise für familiär besonders geforderte Beschäftigte. Mit seinem neuen Forschungsfeld »Mobilität(en) und Ungleichheit(en)« gelingt es dem IOS erfolgreich, Genderforschung stärker in das eigene Profil zu integrieren.

TEAM GmbH



Ihr Partner für IT

**Paderborn,
Nordrhein-Westfalen**

IT & Internet

79 Mitarbeiter*innen

5. Prädikat

www.team-pb/karriere

Die TEAM GmbH wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Die TEAM GmbH ist als Oracle Platinum Partner auf die Konzeption und Realisierung moderner IT-Lösungen auf Basis von Standardsoftware oder als Individualentwicklung spezialisiert. Dabei werden Themen wie Lizenzierung, Consulting, individuelle Softwareentwicklung, Migration und Schulungen für Kunden aus Industrie, Handel und Dienstleistung abgedeckt. TEAM hat heute 79 (2017: 71) Beschäftigte, 50 Männer und 29 Frauen (2017: 43 und 28). Sechs Männer und 17 Frauen arbeiten in Teilzeit, ein Mann ist in Elternzeit. Sieben Männer und drei Frauen sind in Führungspositionen. Der Frauenanteil hier ist seit 2017 von 23,5 Prozent auf 30 Prozent gestiegen.

Die Bewerbung überzeugt weiterhin durch Kontinuität der umgesetzten Maßnahmen. Schwerpunktthemen der Personalarbeit sind Arbeitszeiten und -formen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, die weitere Internationalisierung der Belegschaft und Führungskräftefortbildungen speziell für Frauen. Das Unternehmen setzt sich verstärkt dafür ein, weibliche Nachwuchskräfte für MINT-Berufe zu gewinnen und zu halten und präsentiert sich entsprechend. Auch in übergreifenden Initiativen ist die TEAM GmbH aktiv, beispielsweise im Mentoringprogramm »KIM – Kompetenz im Management«. Das Unternehmen lebt die Wertschätzung und Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter*innen sowie eine offene und transparente Kommunikation untereinander.

Fünfmal ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Beispiel

trägt die TEAM GmbH zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig



**Braunschweig,
Niedersachsen**

Hochschule/Universität

3.789 Mitarbeiter*innen

18.566 Student*innen

5. Prädikat

www.tu-braunschweig.de

Die Technische Universität Braunschweig wird in diesem Jahr zum fünften Mal und zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY-Prädikats für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

An der Technischen Universität Braunschweig sind an sechs Fakultäten die Kerndisziplinen Ingenieur- und Naturwissenschaften eng mit den Wirtschafts-, Sozial-, Geistes- und Erziehungswissenschaften vernetzt. Sie ist im TU9-Gleichstellungsnetzwerk aktiv, welches bundesweit Chancengleichheit in technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen fokussiert.

Aktuell sind 18.566 Studierende an der TU Braunschweig immatrikuliert und 3.789 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal beträgt 40 Prozent, in Technik und Verwaltung liegt er bei 58 Prozent. Der Hochschulrat ist paritätisch besetzt, in Senat und Dekanat sind weniger als 25 Prozent Frauen. 46 Prozent Absolventinnen stehen 31 Prozent Promovendinnen und 25 Prozent Professorinnen gegenüber, was hier eine Steigerung um sechs Prozentpunkte seit der letzten Bewerbung bedeutet.

Chancengleichheit ist bei der Stabsstelle Gleichstellung, Familie und Diversität auf Präsidiumsebene angesiedelt und in Grundordnung und Leitbild verankert sowie Teil von Strategiepapieren. Insbesondere die Verankerung in die Personalentwicklungskonzepte und in die Exzellenzstrategie sind wichtige Schritte zur weiteren Verankerung in der Organisationskultur. Die Bemühungen um Gleichstellung wurden in der erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm I-III honoriert. Die TU Braunschweig nimmt am »audit familiengerechte hochschule« teil und bereitet aktuell die

Auditierung im Rahmen von »Vielfalt Gestalten« des Stifterverbands vor.

Gleichstellung betreffend kann die TU vielfältige und innovative Maßnahmen in allen Aktionsfeldern vorweisen, die sich vor allem durch den stetigen Anspruch an externe und interne Evaluationen und daran anknüpfend bedarfsgerechte und zielorientierte Weiterentwicklung auszeichnen. Einige Projekte sollen hier lobend hervorgehoben werden: Die Ausweitung der Angebote zur Gewinnung und Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern in allen Karriereabschnitten, inklusive einem Projekt zu Fachkulturen in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik; die Schaffung des Nachteilsausgleichs für Student*innen mit Kindern bzw. Pflegeaufgaben; Entlastungsmaßnahmen für Professorinnen mit Gremienaufgaben; ein neuer Berufungsleitfaden; die geplante Ausweitung der Sensibilisierungsmaßnahmen für Personen mit Führungsaufgaben und mehrere innovative Projekte zur Überführung von Ergebnissen der Gender- und Diversityforschung in die Hochschuldidaktik sowie deren Kommunikation über die Grenzen der Universität hinaus.

Die TU Braunschweig zeichnet ein intersektionales Diversitätsverständnis aus. Zielgruppengerecht adressiert sie dennoch mit einzelnen Projekten bestimmte Gruppen. Institutionell gut verankert finden in allen Aktionsfeldern bereits Aktivitäten statt, weitere sind in Planung. Derzeit liegt der Entwicklungsfokus auf den Themen Anti-Rassismus und soziale Herkunft.

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



**Kaiserslautern,
Rheinland-Pfalz**

Hochschule/Universität

2.205 Mitarbeiter*innen

14.549 Student*innen

2. Prädikat

www.uni-kl.de/gleichstellung-vielfalt-familie

Die Technische Universität Kaiserslautern (TUK) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Technische Universität Kaiserslautern bietet in 109 Studiengängen an 12 Fachbereichen vor allem ein natur- und ingenieurwissenschaftliches Fächerprofil, das durch Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ergänzt wird. Sie deckt das gesamte Spektrum von der Grundlagenforschung über die angewandte Forschung bis hin zu direkten, regionalen, nationalen und globalen Industriekooperationen ab. Die TUK ist insbesondere ein stark international ausgerichteter Standort.

Hier studieren derzeit 14.549 Personen. Insgesamt sind 2.205 Personen an der TUK beschäftigt. 42 Prozent Absolventinnen stehen 25 Prozent Promovendinnen und 16 Prozent Professorinnen gegenüber. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 30 Prozent, unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung bei 58 Prozent.

Fragen der Chancengleichheit sind auf Leitungsebene im Präsidium angesiedelt. Maßgeblich werden alle Maßnahmen von der Stabsstelle Gleichstellung, Vielfalt und Familie strategisch und operativ unterstützt. Die TUK ist in allen Aktionsfeldern aktiv. Besonders hervorgehoben werden sollen die konkreten Ziele für alle Diversitätsdimensionen im Hochschulentwicklungsplan für die kommenden fünf Jahre. Dieser legt einen umfangreichen Plan zu Weiterentwicklung schon bestehender Projekte

fest. In den letzten Jahren gab es positive strukturelle Entwicklungen, was die aktive Förderung von Frauen im Rahmen von Personalbeschaffung und Stellenbesetzung betrifft. Zudem gibt es vielfältige Maßnahmen zur individuellen Förderung.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium oder Beruf sind profund und gehen mit innovativen Ansätzen, wie der Arbeit mit Vätern sowie Überlegungen zur Teilzeitprofessur weitere Wege. Unter dem Stichwort Antidiskriminierung werden alle Diversitätsdimensionen angesprochen. Viele verschiedene Akteur*innen sind hier in Arbeitsgruppen gut vernetzt und planen eine Ausweitung der vorhandenen Strukturen und Angebote. Mit der Auswertung von Befragungen und der Sensibilisierung durch die Veröffentlichungen von Erlebnisberichten wird das Thema Diversity zusätzlich verdeutlicht.

Das Gendercontrolling ist detailliert und umfangreich, während in weiteren Diversitätsdimensionen Instrumente der Evaluation von Maßnahmen noch entwickelt werden. Besonders positiv hervorgehoben werden sollen die Bearbeitung der Dimensionen Internationalisierung und Weltanschauung/Religion.



**Düsseldorf,
Nordrhein-Westfalen**

Behörden & Verwaltungen

658 Mitarbeiter*innen

4. Prädikat

www.unfallkasse-nrw.de

Die Unfallkasse NRW wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Unfallkasse NRW ist ein Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. 658 Beschäftigte mit vielfältigen Professionen arbeiten an verschiedenen Standorten in NRW und kümmern sich um die Belange der Versicherten und Mitgliedsunternehmen. Der Anteil an Frauen beträgt knapp 65 Prozent, in Führungspositionen 49 Prozent.

Mit der Hochschule der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung wurde ein berufs begleitender Masterstudiengang entwickelt, der Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern angeboten wird. Die Rahmenbedingungen ermöglichen durch Blended Learning und wenig Präsenzzeiten auch die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Der systematische Ausbau der Führungskräfteentwicklung und Prävention von sexualisierter Gewalt sind weitere aktuelle Schwerpunkte.

Die Bewerbung überzeugt durch die Verstärkung der Angebote in allen Aktionsfeldern, die mit neuen Maßnahmen weiter ausgebaut wurden. So gibt es eine aktualisierte Dienstvereinbarung mit erweiterten Angeboten zur Telearbeit und eine neue Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit.

Inklusion ist und bleibt ein Schwerpunktthema und orientiert sich weit an der UN-Behindertenrechtskonvention mit den Handlungsfeldern Bewusstseinsbildung, Inklusion und Partizipation.

Der Neubau der Unfallkasse NRW wurde 2019 mit einer Auszeichnung für barrierefreies Bauen prämiert. Ein fest implementiertes Kompetenzteam widmet sich allen Belangen von Inklusion, Gesundheit und Wiedereingliederung. Vielfalt in der Belegschaft ist ein Organisationsziel, das sich auch in der Willkommens- und Förderkultur für ältere Beschäftigte widerspiegelt.

Im Bereich der Vielfaltdimensionen legt die Unfallkasse NRW einen weiteren Schwerpunkt auf Interkulturalität. So gibt es ein Training »Interkulturelle Kompetenz für Führungskräfte« und einen interkulturellen Gesundheitstag, bei dem Gesundheitsthemen mit Vielfalts-Perspektiven verknüpft wurden, sodass unterschiedliche Perspektiven unterschiedliche Lösungen hervorbringen können.

Universität Paderborn



**Paderborn,
Nordrhein-Westfalen**
Hochschule/Universität
2.617 Mitarbeiter*innen
19.948 Student*innen
5. Prädikat
www.uni-paderborn.de

Die Universität Paderborn wird in diesem Jahr zum fünften Mal und zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

An der Universität Paderborn studieren 19.948 Personen an fünf Fakultäten mit einem Fächerspektrum in den Kultur-, Wirtschafts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Seit 2018 wird die Universität erstmals von einer Präsidentin geleitet.

Der Anteil der Studentinnen beträgt 48 Prozent, gegenüber 37 Prozent Promovendinnen und 35 Prozent Professorinnen. Im Senat sind momentan 13 von 28 Plätzen weiblich besetzt, zur letzten Bewerbung waren es hingegen erst acht. Die gleichstellungspolitischen Bemühungen wurden schon drei Mal durch erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm honoriert, zu dem ist die Universität Paderborn durch das Audit familiengerechte Hochschule zertifiziert.

Chancengleichheit ist im Leitbild verankert und fester Bestandteil der Organisationskultur. Die Gleichstellungsarbeit wird im Rahmen einer Steuerungsgruppe auf Präsidiumsebene vorangetrieben, welche über Zielvereinbarungen in die einzelnen Fakultäten hineinwirkt. In den Strategiepapieren ist Gleichstellung ein integraler Bestandteil. Das vorbildhafte Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird konsequent weiterverfolgt und das Angebot strukturierter Promotionsprogramme ausgebaut. Den nächsten Schritt bilden hier eine Graduiertenakademie und dezentrale Graduiertenzentren. Es findet zudem eine Erweiterung der Förderung von Karrieren von

Frauen auch außerhalb der Wissenschaft statt. Weiterhin wird das Engagement zur Gewinnung von Frauen in MINT Fächern beständig ausgebaut. Das seit 1999 existierende Projekt »Frauen gestalten die Informationsgesellschaft« ist daran maßgeblich beteiligt. In diesem Jahr wird ein erster Jahrgang des neu entwickelten NRW-Technikums starten.

Im Bereich Diversität kann eine Fülle an Einzelmaßnahmen vorgewiesen werden. Verstärkte Anstrengungen gibt es zum Beispiel mit Hinblick auf internationale Studierende und Studierende der ersten Generation, die zunehmend an der Hochschule vertreten sind. Derzeit wird ein Diversity-Konzept erarbeitet, welches die Thematik organisatorisch klarer anbindet und so den verschiedenen Aktionen einen gemeinsamen Rahmen geben und Synergien verstärken kann.

Einen wichtigen Schwerpunkt bildet die inklusionsbezogene Forschung an der Universität Paderborn. Doch auch in anderen Bereichen ist die Forschung und Lehre Chancengleichheit betreffend gut aufgestellt. Hervorheben wollen wir an dieser Stelle die Juniorprofessur »Technik und Diversity« Zudem ist die Einrichtung einer internationalen Gastprofessur »Gender und Technologien mit Schwerpunkt Data Society« in Vorbereitung. Damit werden Themen vereint, die all zu oft als unvereinbar gedacht werden. Ebenso wird das Thema »Komparative Technologien« in Forschung und Lehre weiterverfolgt.

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

Universität Regensburg



Regensburg, Bayern
Hochschule/Universität
7.111 Mitarbeiter*innen
21.270 Student*innen
1. Prädikat
www.uni-regensburg.de

Die Universität Regensburg (UR) wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Universität Regensburg ist eine Volluniversität mit 12 Fakultäten. In insgesamt 125 Studiengängen sind 21.270 Studierende immatrikuliert, davon fast 2.000 internationale Studierende. Forschung, Studium und Lehre finden schwerpunktmäßig in den vier Gestaltungsfeldern »Dynamics in the Global World, »Digital Transformations« »Integrated Sciences in Life, Health and Disease« und »Material Worlds and Sustainability« statt.

Die UR beschäftigt insgesamt 7.111 Personen. 46 Prozent des wissenschaftlichen Personals und 62 Prozent des Personals in Technik und Verwaltung sind weiblich. Der Professorinnenanteil liegt derzeit bei 20 Prozent, der Anteil von Habilitandinnen liegt bei 28 Prozent, demgegenüber steht ein Frauenanteil von 51 Prozent der Promotions- und 63 Prozent der Studienabschlüsse.

Chancengleichheit findet sich seit 2019 im Vizepräsidium »Internationalisierung und Diversity« auf Leitungsebene wieder. Doch schon vorher war sie zentral in Leitbild, Gleichstellungskonzept, Personalentwicklungskonzept und Hochschulentwicklungsplan verankert sowie Bestandteil innerhalb von Zielvereinbarungen. Seit 2017 bündelt die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Diversity strategische und operative Bemühungen der Universität. Die Bewerbungen im Professorinnenprogramm II und III waren erfolgreich. Die UR führt in allen Aktionsfeldern umfangreiche Maßnahmen durch.

Aktuell steht die Verabschiedung eines ersten Diversity-Konzeptes kurz vor dem Abschluss, im Rahmen dessen umfassende Zielsetzungen für eine offene und diversitätssensible Organisationskultur vorgenommen und viele Einzelmaßnahmen strukturiert gebündelt werden. Ein wichtiger Schritt ist die Installation einer Antidiskriminierungsstelle für alle Hochschulangehörigen. Schon jetzt ermöglichen Zusatzzertifikate Studierenden fächergreifend den Erwerb von Kompetenzen im Bereich Gender, Inklusion und Diversität. Zukünftig soll nach Vorbild des bestehenden Gender-Preises ein Diversity-Preis besonders engagierte Organisationseinheiten auszeichnen.

Aktive Rekrutierung von Frauen sowie eine Handreichung zu Gendersensibilisierung in Berufungsverfahren sind kürzlich vorgenommene Schritte hierfür. Die UR bietet bereits umfangreiche Mentoring- und Coachingangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen an.

Universität Siegen



**Siegen,
Nordrhein-Westfalen**

Hochschule/Universität

2.290 Mitarbeiter*innen

18.702 Student*innen

5. Prädikat

www.uni-siegen.de/gleichstellung

Die Universität Siegen wird in diesem Jahr zum fünften Mal und zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Universität Siegen ist eine mittelgroße Hochschule mit fünf Fakultäten unterschiedlicher Fachrichtungen und interdisziplinärer Forschungsausrichtung. Hier studieren 18.702 Personen und 2.290 Personen sind beschäftigt. Einem Absolventinnenanteil von 58 Prozent steht ein Promovendinnenanteil von 35 Prozent, ein Habilitandinnenanteil von 17 Prozent und ein Professorinnenanteil von 24 Prozent gegenüber. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Fächern erheblich. Insgesamt beträgt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten 36 Prozent und liegt in Technik und Verwaltung bei 63 Prozent.

Die Universität Siegen beteiligte sich erfolgreich an allen Ausschreibungen des Professorinnenprogramms. Sie ist durch das Diversity Audit »Vielfalt gestalten« sowie das »audit familien-gerechte Hochschule« zertifiziert. Sie trägt außerdem das Gütesiegel des DHV für faire und transparente Berufungsverhandlungen.

Gleichstellung wird als Querschnittsarbeit verstanden und ist auf Leitungsebene angesiedelt. Sie ist zentraler Bestandteil der Strategien zur Hochschulentwicklung und das Bemühen darum ist durch alle Organisationsebenen institutionalisiert. Es herrscht ein umfassendes Verständnis potenzieller Exklusionsmechanismen vor, denen versucht wird aktiv entgegenzutreten.

Die Universität Siegen kann in allen Aktionsfeldern überzeugende und zielorientierte

Maßnahmen vorweisen. Die Qualität der Maßnahmen wird erfreulicherweise durch eine eigene Stelle zur Evaluation sichergestellt. Besonders gewürdigt werden: umfassende Bemühungen im Bereich Stellenbesetzung, unter anderem wurde die Stelle für geschlechtergerechte Karriereentwicklung aufgestockt und entfristet; der Aufbau einer Online-Bewerbungsplattform, der Gleichstellungsbeauftragten einen direkten Zugriff zu allen Zeitpunkten des Verfahrens ermöglicht; die Berufung von zwei Professuren mit Gender(teil)denomination im Rahmen des Professorinnenprogramms; die aktive Teilnahme am öffentlichen Diskurs zu feministischen Themen durch öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und Publikationen; die dauerhafte Schaffung von Möglichkeiten zur alternierenden Telearbeit sowie die Verlängerung und Erprobung eines Familienstipendiums und eines Familiennothilfefonds für Student*innen über die Pandemiesituation für zwei Jahre.

Auch die Arbeit im Feld Diversität findet schon lange statt, wurde aber durch die Schaffung einer festen Stelle im Prorektorat für Bildung nun sichtbar zentral institutionalisiert und somit der strategischen sowie operativen Bearbeitung der Thematik Aufwind gegeben. So werden Akteur*innen nun besser vernetzt und Synergien genutzt. Im letzten Jahr kam es zur Verabschiedung einer Richtlinie zum respektvollen Umgang.

Schwerpunkte sind die Themen Geschlechtervielfalt, Inklusion und Internationalisierung. Geplant sind unter anderem ein Weiterbildungszertifikat Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Verwaltung sowie die Bündelung von Forschungsaktivitäten.

W&W-Konzern (Wüstenrot und Württembergische)



**Stuttgart,
Baden-Württemberg**

Banken & Versicherungen

7.696 Mitarbeiter*innen

5. Prädikat

www.ww-ag.com

Der W&W-Konzern Wüstenrot und Württembergische wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Die Firmengruppe widmet sich allen Fragen rund um die finanzielle Vorsorge von Kunden. Das Unternehmen hat 7.696 Beschäftigte, davon 51 Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungs- und leitenden Positionen liegt bei 23 Prozent (2018: 22, 2015: 20, 2012: 16) Prozent.

Das Unternehmen setzt seinen Schwerpunkt auf geschlechtsspezifische Aspekte. Der Zugang von Frauen in Führungspositionen soll weiterhin auf allen Führungsebenen ausgebaut werden. Daher existiert bereits seit 2009 eine freiwillige Frauenquote. Weibliche wie männliche Potenzialträger*innen werden gleichermaßen in verschiedenen Laufbahnwegen gefördert. Seit 2018 geschieht dies in einem neu aufgesetzten Potenzialentwicklungsprozess.

Unterstützt wird die Karriereentwicklung durch die vielfältigen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie flexible Arbeitszeitmodelle und der konstante Ausbau des mobilen Arbeitens. Letzteres wurde in der Corona-Pandemie ausgeweitet und soll auch in Zukunft gefördert werden.

Zahlreiche Auszeichnungen (überregional und branchenbezogen) unterstreichen das vielseitige Engagement des W&W-Konzerns, das z. B. auch Elder und Child Care sowie Lebenslagen-coaching und die Etablierung einer Anlaufstelle »FairSprechen« für Konfliktsituationen und Diskriminierungsfälle umfasst. Insgesamt baut

W&W auf bewährte Maßnahmen, die kreativ und zukunftsgerichtet ausgebaut werden.

Der Konzern ist in zahlreichen Netzwerken engagiert. Hier präsentiert er sich einerseits als Best Practice-Unternehmen, profitiert andererseits auch von den Erfahrungen anderer.

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

Zentrum für Weiterbildung gGmbH



Frankfurt am Main, Hessen

Bildung & Training

106 Mitarbeiter*innen

9. Prädikat

www.zfw.de

Die Zentrum für Weiterbildung gGmbH wird zum neunten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Zentrum für Weiterbildung (ZfW) ist ein Anbieter von Bildung und Beratung im EDV-Bereich. Das Bildungsinstitut beschäftigt 106 (2018: 90) Mitarbeiter*innen, davon knapp drei Viertel (2018: zwei Drittel) Frauen. In Führungspositionen sind drei Männer und vier Frauen tätig. Ein Mann führt in Teilzeit (2018: zwei Frauen und ein Mann).

Das ZfW ist eines der wenigen Unternehmen, die von Anfang an – seit 1997 – an TOTAL E-QUALITY partizipieren. Seitdem sind Chancengleichheit und Vielfalt in Zeiten der immer stärkeren Globalisierung gelebte Unternehmenswerte. Eine Vielzahl kreativer, erfolgreicher und nachhaltiger Aktivitäten untermauert dies seit Beginn.

Chancengleichheit und Vielfalt wird für ein Unternehmen dieser Größe auf sehr vorbildliche Weise gelebt. Das Unternehmen war Vorreiter für verschiedene Maßnahmen: flexible Arbeitszeitmodelle seit 1986, Kinderausfallbetreuung seit 2002. Mobiles Arbeiten ist 2020 hinzugekommen. Neu ist seit 2020 auch die Stabsstelle »Diversität und Demokratie« die als Anlaufstelle und Impulsgeberin auch unternehmensübergreifend fungiert. Die neue Stabsstelle »Nachhaltigkeit« hat den langfristigen Erfolg im Blick.

Die Belegschaft setzt sich aus Menschen mit vielen unterschiedlichen Wurzeln und kulturellen Hintergründen zusammen und bei den Fachkräften im Bereich der Bildung und Betreuung wird sehr auf die interkulturelle Kompetenz

geachtet. Die Herausforderung für die Zukunft sieht das Unternehmen in der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften unter erschwerten aktuellen Rahmenbedingungen. Das gesellschaftliche Engagement des ZfW ist weiterhin vorbildlich. Mit dem Bildungskonzept »5.0« werden Themen wie Diversität und Lebensweltbezug sowie Menschenrechte und Demokratie aus dem innerbetrieblichen Bezug auch in die Ebene der Angebote für die Bildungsteilnehmer*innen übertragen.

Mit der neunten Auszeichnung unterstreicht das Zentrum für Weiterbildung sein nachhaltig erfolgreiches Engagement für Chancengleichheit. Es trägt sichtbar zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH



**Mannheim,
Baden-Württemberg**

**Forschungs-/
Wissenschaftseinrichtung**

208 Mitarbeiter*innen

3. Prädikat

www.zew.de

Das ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2021 bis 2023 ausgezeichnet.

Das ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim gehört zu den führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstituten und ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Auf dem Gebiet der anwendungsbezogenen empirischen Forschung untersucht das Zentrum, wie die Rahmenbedingungen von Marktprozessen gestaltet sein müssen, um eine nachhaltige und effiziente wirtschaftliche Entwicklung der europäischen Volkswirtschaften zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel des ZEW ist die wissenschaftlich fundierte Politikberatung.

Das ZEW beschäftigt bei einem jährlichen Gesamtbudget von knapp 22 Millionen Euro derzeit 208 Personen. Im wissenschaftlichen Bereich sind 37 Prozent der Beschäftigten weiblich, in Technik und Verwaltung sind es 67 Prozent. Gut ein Drittel der leitenden Positionen sind mit Frauen besetzt. Mit 48 Prozent werden knapp die Hälfte der Promotionen von Wissenschaftlerinnen durchgeführt, auf der Postdoc-Ebene beträgt der Anteil an Wissenschaftlerinnen 32 Prozent.

Das ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung verfügt über gut institutionalisierte Strukturen zur Umsetzung von Chancengleichheit, die mit den neuen Leitbildern zu Gleichstellung, Diversität und Rekrutierung sowie dem Code of Conduct zu Familienfreundlichkeit äußerst engagiert weiterentwickelt wurden. Auch die Handlungsfelder Personalbesetzung, -entwicklung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind gut

aufgestellt. Neu implementierte Maßnahmen wie die Einführung eines gendersensiblen Bewerbungsmanagementsystems oder die verstärkte aktive Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen zeugen von einem nicht nachlassenden Einsatz des ZEW für mehr Chancengleichheit. Als besonders innovativ bewertet die Jury das Pilotprojekt zum Thema Blind Recruitment. Sie begrüßt außerdem die Planungen, die externe Sichtbarkeit zum Thema Chancengleichheit und Diversität zu erhöhen.

Die strukturelle Verankerung des Themas Diversität wurde am ZEW mit dem Einsatz einer Arbeitsgruppe und der Verabschiedung einer Internationalisierungsstrategie und eines Diversitätsleitbilds verstärkt. Besonders intensiv fokussiert das ZEW auf die Diversitätsdimension Internationalität, was aufgrund seiner inhaltlichen Ausrichtung folgerichtig erscheint. In diesem Bereich sind zahlreiche Maßnahmen implementiert, beispielsweise das Visiting Researcher Programm. Für die Neuausrichtung der internen Weiterbildung bestehen Planungen zur Integration diversitätsbezogener Ansätze.



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://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

Weitere Informationen und Neuigkeiten unter:
www.total-e-quality.de