



Chancengleichheit und Vielfalt Ihr Schlüssel zum Erfolg

24. Prädikatsvergabe am 27.10.2017

Die Prädikatsträger 2017



Eva Maria Roer

Vorstandsvorsitzende, TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Die Führungspersönlichkeiten unserer Prädikatsträger haben erkannt, dass gelebte und in der Organisation fest verankerte Chancengleichheit zu größerem und nachhaltigem Erfolg führt. Sie präsentieren sich als zukunftsweisende Vorbilder, ja als Leuchttürme in unserer Gesellschaft. Es ist uns eine Ehre, erneut 64 TOTAL E-QUALITY Prädikate an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie an Verbände überreichen zu dürfen. Besonders freuen wir uns auf die 22 Organisationen, die auch für ihr vorbildliches Engagement für Vielfalt im Beruf mit dem Zusatzprädikat für Diversity geehrt werden. Gerne würdigen wir jeden einzelnen Prädikatsträger für das starke Engagement! Wir gratulieren herzlich und wünschen weiterhin viel Erfolg und Durchsetzungskraft!

Überblick

In 24 Prädikatsvergaben seit 1997 wurden insgesamt 735 Prädikate an 305 Organisationen verliehen. 194 von ihnen haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt, 37 davon konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden 58 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen. Diese 305 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren.

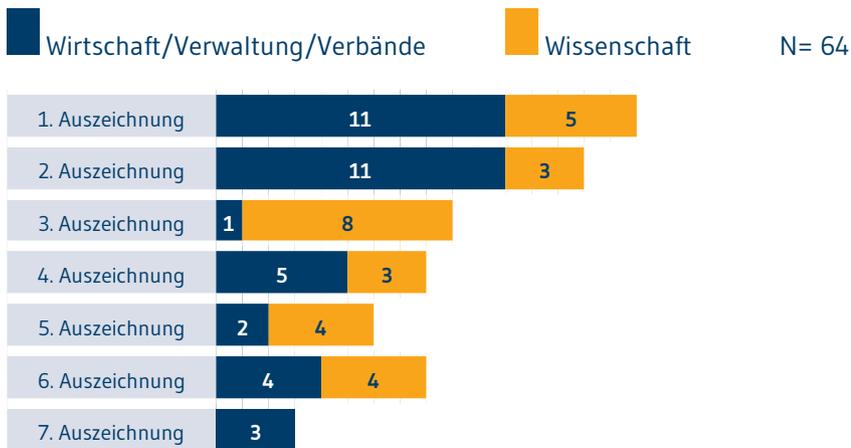
Summary: Bewerbungszeitraum 2017

Für die Auszeichnung in 2017 wurden insgesamt 65 Bewerbungen eingereicht, 64 Prädikate wurden durch die Jury verliehen, darunter 37 im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände und 27 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.

Um der wachsenden Bedeutung des Themas Vielfalt für den unternehmerischen Erfolg Rechnung zu tragen und hier vorbildliche Unternehmen herauszustellen, wurde auch dieses Jahr wieder das Add-On Prädikat für Diversity verliehen. Im Bereich Wirtschaft haben das Add-On Diversity dreizehn Organisationen erhalten, in der Wissenschaft neun Organisationen.

Mit großer Freude haben wir individuell ganz verschiedene, gut durchdachte Strategien und innovative Ansätze auszeichnen dürfen.

Verteilung der Auszeichnungen für Chancengleichheit 2017



Fazit zu den Bewerbungen 2017 im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände

Auch in diesem Jahr können wir eine hohe Qualität der Bewerbungen feststellen. Die Prädikatsträger beweisen eindrucksvoll ihr starkes, erfolgreiches Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind bei diesen Organisationen längst Standard: Flexible Arbeitsmöglichkeiten hinsichtlich Zeit und Ort sind gängige Modelle. Die Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten in ihren individuellen Erfordernissen bei Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung so gut sie können. Die Mitarbeitenden wissen dies zu schätzen. So entsteht eine Win-Win-Situation aus einer Haltung von gegenseitiger Wertschätzung und Engagement heraus. Die Individualität der Maßnahmen ist dabei eine besondere Stärke der kleinen Unternehmen.

Die Zielsetzung mehr Frauen in Führungspositionen zieht sich durch die Organisationen wie ein roter Faden. Besonders mittelständische und große Unternehmen sind hier sehr stark engagiert und bieten vielseitige, kreative und erfolgsversprechende Programme an. Der Trend aus den Vorjahren setzt sich fort: Führung in Teilzeit wird zum festen Bestandteil der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vielfalt ist weiter stark im Trend: Große Unternehmen sind hier schon seit vielen Jahren aktiv und engagieren sich vorbildlich. Doch auch mittelständische und kleinere Unternehmen werden immer aktiver. Die Grundeinstellung, jeden Mitarbeitenden als Menschen mit seinen vielen individuellen Facetten zu sehen, ohne Unterschied nach Herkunft, Nationalität, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder physischer Leistungsfähigkeit, ist schon oft Realität. Bei den Organisationen, die zusätzlich mit dem Add-On-Prädikat für Diversity ausgezeichnet werden, ist dies aber nicht nur ein Grundverständnis, sondern wird mit konkreten Maßnahmen für diese verschiedenen Zielgruppen unterfüttert. Die Unternehmen beteiligen sich aus ihrer ethischen Verantwortung

heraus immer mehr bei der Integration von Geflüchteten in unsere Gesellschaft. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen sind hier durch ihre flexiblen Strukturen und kurzen Kommunikations- und Entscheidungswege vorbildlich engagiert. Wesentliche Themen der großen Unternehmen sind der Ausbau von Maßnahmen im Bereich LGBT (eine aus dem englischen Sprachraum kommende Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender) und Väterangebote.

Fazit zu den Bewerbungen 2017 im Bereich Wissenschaft

Die wissenschaftlichen Organisationen, die sich 2017 um das TOTAL E-QUALITY Prädikat beworben haben, verfügen über eine gut institutionalisierte und oft erfolgreiche Gleichstellungspolitik. Die grundlegenden Trends der vergangenen Jahre setzen sich dabei weiter fort, wie die Tendenz zu einer verstärkten Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit.

Etabliert hat sich eine analytische Vorgehensweise der Organisationen: Defizite der eigenen Organisation werden aufgedeckt, Ziele formuliert und spezielle Maßnahmen für die Erreichung dieser Ziele eingeleitet. So überrascht es nicht, dass viele der wissenschaftlichen Institutionen mittlerweile nicht nur die rechtlichen Standards umsetzen, sondern über ganz individuelle, passgenaue Maßnahmen verfügen. Ein großes Thema bleibt die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Berufsleben, hier spielt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine immer stärkere Rolle, ebenso wie die Einbeziehung der männlichen Mitarbeiter.

Einen immer größeren Stellenwert erhält die Etablierung und Institutionalisierung von Diversity-Strategien, vor allem an den Hochschulen. Viele Institutionen können schon auf sehr vielfältige Maßnahmen zu verschiedenen Diversity-Dimensionen zurückgreifen, stellen sich nun aber der Aufgabe, diese Maßnahmen neu strategisch einzubinden, zu vernetzen und sichtbar zu machen. Begrüßenswert sind daher die Entwicklung von übergreifenden Diversity-Strategien, die strukturelle Verankerung auf Leitungsebene und auf Arbeitsebene, die Entwicklung von Monitoring-Verfahren sowie die strukturierte Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Bedeutung des TOTAL E-QUALITY Prädikats und Ausblick

Die erfolgreichen Entwicklungen der Prädikatsträgerzahlen und die Qualität der Bewerbungen legt zugleich Zeugnis ab über die gewachsene Bedeutung des TOTAL E-QUALITY Prädikats, die sich auch auf andere Facetten von Chancengleichheit im Sinne von Vielfalt erstreckt.

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

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

Begründungen der Jury zu den Entscheidungen im Bewerbungszeitraum 2017 in der Reihenfolge der Auszeichnungen:

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

Art*	Bereich	Organisation	Seite
1	Wissenschaft	Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg	8
1	Wirtschaft	HASEC – Elektronik GmbH	9
1	Wirtschaft	ING-DiBa AG	9
1	Wirtschaft	Miele & Cie. KG	9
1	Wirtschaft	RWE AG	10
1	Wissenschaft	Universität Heidelberg	10
2	Wirtschaft	Continental AG, Standort Waltershausen.	11
2	Wissenschaft	Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	12
2	Wirtschaft	Stadt Dortmund.	13
2	Wirtschaft	TÜV Rheinland AG.	13
2	Wirtschaft	VIVAI Software AG.	14
3	Wissenschaft	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	14
3	Wissenschaft	Westfälische Wilhelms-Universität Münster.	15
4	Wirtschaft	Moritz Fürst GmbH & Co. KG	16
4	Wissenschaft	Universität Bielefeld	16
5	Wirtschaft	Evangelischer Oberkirchenrat Stuttgart	17
5	Wissenschaft	Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)	18
5	Wissenschaft	RWTH Aachen	19
6	Wirtschaft	Bundesagentur für Arbeit	20
6	Wissenschaft	Freie Universität Berlin.	20
7	Wirtschaft	Landeshauptstadt München.	21
7	Wirtschaft	Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach	21

Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet:

Art*	Bereich	Organisation	Seite
1	Wirtschaft	Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21)/Dortmunder Netz GmbH (DONETZ)	22
1	Wissenschaft	GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel.	23
1	Wissenschaft	Hochschule Weihenstephan-Triesdorf	23
1	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Astrophysik (AIP).	24
1	Wirtschaft	MAXIMAGO GmbH.	24
1	Wirtschaft	OHB System AG	25
1	Wirtschaft	Regionalverband Ruhr	25
1	Wirtschaft	SCHAMP & SCHMALÖER Architekten Stadtplaner PartGmbH.	28

Art*	Bereich	Organisation	Seite
1	Wirtschaft	VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a. G.	28
1	Wirtschaft	WKF-GmbH Metallwarenfabrik	29
2	Wirtschaft	Arbeiterwohlfahrt (AWO) Unterbezirk Dortmund	29
2	Wirtschaft	BN Automation AG	30
2	Wirtschaft	Dortmunder Stadtwerke AG.	30
2	Wissenschaft	Hochschule Wismar.	31
2	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. Greifswald	31
2	Wirtschaft	Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach gGmbH	32
2	Wirtschaft	Santander Consumer Bank AG	32
2	Wirtschaft	Schaper & Brümmer GmbH & Co. KG	33
2	Wirtschaft	Sparkasse Dortmund.	33
3	Wirtschaft	FMT Fernmeldetechnik Produktions GmbH & Co. KG.	34
3	Wissenschaft	IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund.	34
3	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Katalyse e. V. (LIKAT Rostock)	35
3	Wissenschaft	Pädagogische Hochschule Freiburg	35
3	Wissenschaft	Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover	36
3	Wissenschaft	Universität zu Lübeck.	37
3	Wissenschaft	ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften	37
4	Wirtschaft	B.A.D GmbH Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH	38
4	Wirtschaft	Dataport – Anstalt des öffentlichen Rechts	38
4	Wissenschaft	Friedrich-Schiller-Universität Jena	39
4	Wissenschaft	Hochschule Emden/Leer.	40
4	Wirtschaft	Queisser Pharma GmbH & Co. KG	40
4	Wirtschaft	TEAM GmbH	41
5	Wissenschaft	HelmholtzZentrum München	41
5	Wissenschaft	Hochschule Hannover	42
5	Wirtschaft	ZfP Südwürttemberg	43
6	Wirtschaft	Bürogemeinschaft der Arbeitgeberverbände Thüringens	43
6	Wirtschaft	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH	44
6	Wissenschaft	Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart	44
6	Wissenschaft	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	45
6	Wirtschaft	Sparkasse Saarbrücken	46
6	Wissenschaft	Universität Potsdam	46
7	Wirtschaft	Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.	47

* Art der Auszeichnung

Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg 1. Wissenschaft

Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die BTU Cottbus-Senftenberg bietet derzeit 7.782 Studierenden ein bundesweit einzigartiges Lehrkonzept, in welchem Studiengänge universitär, fachhochschulisch und dual studiert werden können. Die Technische Universität wurde am 1. Juli 2013 aus der ehemaligen BTU Cottbus und der ehemaligen Hochschule Lausitz neu gegründet. Der ehemaligen BTU Cottbus war bereits in den Jahren 2008 und 2011 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat verliehen worden. Mit der Auszeichnung 2017 gilt das Prädikat nun für die neu gegründete Hochschule an allen drei Standorten.

An der BTU Cottbus-Senftenberg sind – in Vollzeitäquivalenten – 1.465 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 29 bzw. 31 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 60 Prozent. 19 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 38 Prozent an den Studienabschlüssen und von 31 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die BTU Cottbus-Senftenberg ist derzeit als »Familiengerechte Hochschule« zertifiziert. Die Erarbeitung eines Konzepts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft steht noch aus.

An der BTU Cottbus-Senftenberg werden in den meisten Aktionsfeldern zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Gleichstellungspolitische, familienorientierte und diversitätsbezogene Grundsätze und Ziele sind im Selbstverständnis sowie im Hochschulentwicklungsplan der BTU Cottbus-Senftenberg verankert. Während der Gleichstellungsauftrag im Jahr 2015 in einer dem Präsidenten unterstehenden Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung nachhaltig institutionalisiert wurde, befindet sich eine weitere Verankerung in Hochschulstrukturen und Prozessen noch im Aufbau. Im Entwicklungsprozess befinden sich derzeit zudem die dezentralen Gleichstellungskonzepte. Die Jury begrüßt, dass die im Rahmen des Professorinnenprogramms I entwickelten Maßnahmen überwiegend aus Haushaltsmitteln finanziert fortgeführt werden, so beispielsweise das Anreizsystem zur Kompensation überproportionaler Belastung von Frauen durch Gremienarbeit. Eine besondere Würdigung verdienen das »Dual Career Programm« sowie das Mentoringprogramm für Promovierende.

Zu den bereits umgesetzten Diversity-Maßnahmen gehören die Aufnahme eines Passus zu Vielfalt in Stellenausschreibungen, die Entwicklung des Leitfadens »Barrierefrei durch die BTU Cottbus-Senftenberg« sowie die Durchführung verschiedener Veranstaltungen zu Themen wie interkulturelle Kompetenzen und sexuelle Vielfalt. Ein nächster wichtiger Schritt ist die Verabschiedung einer Diversity-Strategie, die derzeit durch die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung er- bzw. überarbeitet wird.

HASEC – Elektronik GmbH 1. Wirtschaft

Die HASEC - Elektronik GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen. Die HASEC-Elektronik ist ein inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen mit Sitz in der Nähe von Eisenach. Das Unternehmen fertigt und entwickelt kundenspezifische Elektronik-Lösungen.

Das Unternehmen hat 208 Beschäftigte, darunter 70 Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 35,4 Prozent.

Das Unternehmen hat 2016 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Es engagiert sich in besonderer Weise für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Seit 2011 bildet das Unternehmen in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit jugendliche Flüchtlinge aus. Bemerkenswert ist zudem, das HASEC als recht kleines Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen überschreitet. Im Unternehmen gibt es bei allen betrieblichen Aktivitäten keinerlei Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

ING-DiBa AG 1. Wirtschaft

Die ING-DiBa wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die ING-DiBa AG mit Sitz in ist eine und ein Tochterunternehmen der niederländischen ING Group, die international tätig ist.

Das Unternehmen hat 3.994 Beschäftigte. Von diesen sind 55,6 Prozent Frauen. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 30 Prozent. Führen in Teilzeit praktizieren 6 Männer und 47 Frauen.

ING-DiBa hat durch die Audits von »berufundfamilie« sowie Great Place to Work seit 2005 erste Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit umgesetzt und seitdem kontinuierlich fortgeführt und weiterentwickelt. Das Unternehmen bietet seinen Beschäftigten Unterstützung bei der Kinderbetreuung und bei der Pflege von Angehörigen. Mütter können Teilzeitausbildungen absolvieren.

Die ING-DiBa hat die Charta der Vielfalt und das Diversity Manifesto der Konzernmutter ING unterschrieben. Seit 2005 ist die Mitarbeiterbefragung auch auf Diversity ausgerichtet. Als eines der ersten Unternehmen in Deutschland hat die ING-DiBa ein Ausbildungsprogramm für die Altersgruppe 50+ etabliert und Quereinsteiger ausgebildet.

Miele & Cie. KG 1. Wirtschaft

Die Miele & Cie. KG wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen hat in Deutschland ca. 10.300 Beschäftigte. Von diesen sind 22 Prozent Frauen – diesen Anteil zu erhöhen, ist erklärtes Ziel der Personalpolitik. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 9,3 Prozent. Führung in Teilzeit praktizieren zwei Männer und zwölf Frauen.

Das Unternehmen beteiligt sich an dem vom Bundesfamilienministerium geförderten Projekt »Frauen-Karriere-Index«, mit dem es mehr Transparenz in die Aufstiegschancen von Frauen bringen will. Im Jahr 2015 erreichte Miele Platz 6 in diesem Index. Seit 2007 beteiligt sich Miele am Cross-Mentoring-Programm in NRW.

2012 hat das Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Seit 2013 praktiziert Miele das Projekt »Diversity: Fokus Frauen« und hat bereits zwei Mal weibliche Führungskräfte zu deren Karriere-Situation und Aufstiegschancen befragt. Ebenfalls seit 2013 nehmen die Führungskräfte an einer verbindlichen Qualifizierung zum Thema »Diversity – Vielfalt führen« teil.

Miele bietet familienfreundliche Arbeitsbedingungen und berät die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung. Zudem gibt es Ferienprogramme für Kinder.

RWE AG 1. Wirtschaft

Die RWE AG wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On für Diversity verliehen.

Die RWE AG wurde 1898 als Elektrizitätswerk der Stadt Essen mit dem Namen »Rheinisch-Westfälische Elektrizitätswerk Aktiengesellschaft (RWE), Essen, gegründet. Den Namen behielt RWE bis 1990 bei. Die RWE AG ist als eines der 30 größten Unternehmen in Deutschland Mitglied im DAX. Das Unternehmen hat heute zwei operative Geschäftsfelder: die konventionelle Energieerzeugung und das Energiehandelsgeschäft.

RWE beschäftigt weltweit fast 60.000 Personen, in Deutschland etwa 19.000, darunter knapp zwölf Prozent Frauen. Der Anteil der Frauen an Führungspositionen liegt etwas höher, nämlich bei 12,2 Prozent. RWE hat sich ambitionierte Ziele gesetzt, die bis zum 30.6.2017 umgesetzt sein sollen: mindestens eine Frau im Vorstand und mindestens 25 Prozent Frauen auf der Managementebene M1 (2015: 21,4 %) sowie 30 Prozent auf der Managementebene M2 (2015: 24,2 %).

RWE hat im Jahr 2008 erste Maßnahmen zur Chancengleichheit realisiert und war 2009 Gründungsmitglied bei der Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt«. Seitdem hat sich RWE der Vielfalt im Unternehmen verpflichtet und betreibt ein aktives Diversity Management. Damit soll eine Unternehmenskultur gepflegt werden, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. RWE erhofft sich durch sein Diversity Management, das alle Dimensionen umfasst, höhere Kreativität und Innovation, erhöhte Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und Treue sowie ein verstärktes positives Image.

Im »Executive Mentoring Programme« haben weibliche Führungskräfte die Gelegenheit, im regelmäßigen Austausch mit ihren Mentoren individuell ihre Karriere zu planen. Die Mentoren stehen ihnen dabei als erfahrene Führungskräfte zur Seite.

Universität Heidelberg 1. Wissenschaft

Die Universität Heidelberg wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die älteste Universität in Deutschland zeichnet sich unter anderem durch Spitzen-

forschung, interdisziplinäre Zusammenarbeit und eine große Vielfalt an Studienfächerkombinationen für die derzeit knapp 31.000 Studierenden aus.

An der Universität Heidelberg sind einschließlich der Medizin 13.449 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 37 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 67 Prozent. 24 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 57 Prozent an den Studienabschlüssen und von 46 Prozent an den Promotionsabschlüssen (ohne Medizin).

Die Leistungen der Universität im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem 2013 durch die Eingruppierung in das »Stadium 4« im Zusammenhang mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die Förderung durch das »Professorinnenprogramm II« sowie die Re-Auditierung als »Familien-gerechte Hochschule« ausgezeichnet.

An der Universität Heidelberg werden in allen Aktionsfeldern überzeugende, darunter auch zahlreiche innovative Initiativen umgesetzt. Die an der Universität verwirklichte institutionelle Verankerung von Zielstellungen und Verantwortlichkeiten in den Bereichen Gleichstellung und Diversity einschließlich der Koordination der Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Akteurinnen und Akteuren stellt eine sehr gute Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung erfolgreicher Maßnahmen dar. Für die Entwicklung, Koordination und Durchführung des Diversity Managements existiert seit 2012 das Kompetenzzentrum Gender und Diversity. Vorbildcharakter haben zudem unter anderem das systematische Gender Controlling, die Gendertrainings und das entsprechende Online-Tutorial für Berufungskommissionen, die Möglichkeit zum Teilzeitstudium in zahlreichen Studiengängen und das Angebot eines moderierten Beratungsgesprächs mit (werdenden) Eltern und ihren Vorgesetzten durch die Clearingstelle Wissenschaft und Familie.

Continental AG, Standort Waltershausen 2. Wirtschaft

Der Standort Waltershausen der Continental AG wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Der Standort von Continental in Waltershausen war früher ein Gummiwerk, das sich inzwischen zu einer hochmodernen Produktionsstätte entwickelt hat. Wurden früher noch Kühlerschläuche aus Gummi und Textilmaterial produziert, ist dies inzwischen ein Kunststoff-Verbund-Produkt geworden. Das Unternehmen hat 1.140 Beschäftigte, darunter 210 Frauen. Die insgesamt 72 Führungspositionen teilen sich acht Frauen und 64 Männer.

Die Grundwerte des Unternehmens sind Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit. Sie bilden das Fundament für die gemeinsame Zusammenarbeit. Unter diesem Blickwinkel liegt es im Interesse des Unternehmens, die Mitarbeitenden bei familiären Herausforderungen zu unterstützen und eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Das Angebot an entsprechenden Maßnahmen ist umfangreich, erfolgreich in der Umsetzung und wird kontinuierlich erweitert.

Das Unternehmen hat zahlreiche Gesamtbetriebsvereinbarungen abgeschlossen, wie beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur mobile Arbeit oder zu den Sabbaticals. Es gibt Seminare für Frauen in Führungspositionen. Der Frauenanteil bei den Praktikumsabsolventen liegt bei 50 Prozent. Alle Auszubildenden wurden übernommen.

Das Unternehmen hat den Schule-Wirtschaft-Preis 2016 für die vorbildliche Nachwuchsgewinnung im Bereich Ausbildung erhalten. Es bietet Maßnahmen wie Potenzialanalyse, Coaching, Zeitkonten, Sabbaticals und Homeoffice an, ermutigt Männer, Elternzeit oder Pflegeaufgaben zu übernehmen und veranstaltet Familiensportfeste. Mit einem Flyer wird auf das Programm »Employee Assistance Program« hingewiesen, das anonym Hilfe bei sozialen Problemen wie Sucht, Trennung, Scheidung, Überschuldung, Tod eines Angehörigen bietet. Die Entgeltgleichheit wird überprüft.

Chancengleichheit ist Teil des Codes of Conduct. Es gibt ein organisationsspezifisches Ziel zur Besetzung von Führungspositionen. Bis 2020 soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen weltweit von 10,5 auf 16 Prozent ansteigen.

Als international agierendes Unternehmen wird der Diversitygedanken in allen Dimensionen gelebt. Das Projekt »Dafee« soll die Vernetzung, den Austausch und die gegenseitige Wertschätzung aller Continental-Beschäftigten weltweit fördern.

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover 2. Wissenschaft

Die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität wird in diesem Jahr erneut mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Mit 27.625 Studierenden in 170 Studien- und Teilstudiengängen ist die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover die zweitgrößte Hochschule Niedersachsens. Sie beschäftigt derzeit 4.868 Mitarbeitende.

Der Frauenanteil an der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 32 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 59 Prozent. 23 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 46 Prozent an den Studienabschlüssen und von 33 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II sowie durch die Re-Auditierung als »Familiengerechte Hochschule« ausgezeichnet. Hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurde die Universität 2013 in das Stadium 3 eingestuft.

An der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität werden in allen Aktionsfeldern überzeugende Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im Leitbild verankert und wird durch zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen verfolgt. Gleichstellung und Diversität sind in die Entwicklungsplanung der Universität integriert. Neben der Fortführung erfolgsversprechender Maßnahmen wurden an der Universität in den vergangenen drei Jahren vielfältige neue Maßnahmen

entwickelt und umgesetzt. So werden zur Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen von Auswahl- und Berufungsverfahren beispielsweise seit 2014 individuelle Gendertrainings für Mitglieder von Berufungskommissionen und ein Workshop zum »Unconscious Bias« umgesetzt. Als weitere besonders vielversprechende neue Maßnahmen sind das interdisziplinäre Forum Genderforschung sowie die Best-Practice-Plattform zur Familienfreundlichkeit hervorzuheben. Auch das Diversity Management ist an der Universität seit einigen Jahren institutionalisiert und wird durch vielfältige Maßnahmen umgesetzt. 2013 wurde eine Diversity-Strategie entwickelt, die 2014 in die Entwicklungsplanung der Universität aufgenommen wurde. 2016 wurde im Hochschulbüro für Chancenvielfalt, dem ehemaligen Gleichstellungsbüro, die Stelle einer Referentin für Diversity Management etabliert.

Stadt Dortmund 2. Wirtschaft

Die Stadt Dortmund wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Stadt Dortmund beschäftigt 9.511 Personen, darunter 5.424 Frauen (57 Prozent). 394 Männer und 279 Frauen haben Führungspositionen inne (41,5 Prozent). Führung in Teilzeit praktizieren 19 Männer und 74 Frauen.

Die Stadt Dortmund führt zahlreiche Initiativen und Aktivitäten durch, die über die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetz hinausgehen: Aktionen zum internationalen Frauentag, Netzwerkveranstaltungen für Führungsfrauen oder das Qualifizierungsprogramm »FrauenMachtEinfluss«. Die Stadt Dortmund ist Gründungsmitglied des Dortmunder Forums »Frau und Wirtschaft« (dffw) und Mitinitiatorin der Kampagne »TOTAL E-QUALITY für die Metropole Ruhr«.

Die Stadt entwickelt alle Maßnahmen nach Bedarf weiter und schafft dabei auch neue Formate wie die »LunchBox« als Möglichkeit der Fortbildung und Vernetzung.

Beim Thema Diversity hat die Stadt Dortmund alle sechs Dimensionen im Fokus. Die verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen für Gleichstellung, für Schwerbehinderte, für Ältere sowie ein Leitfaden für Führungskräfte und Seminare für die Beschäftigten geben praktische Hilfe bei der Umsetzung aller Aktivitäten. Für 2018 plant die Stadt eine Beschäftigtenbefragung zum Thema Gleichstellung.

TÜV Rheinland AG 2. Wirtschaft

Die TÜV Rheinland AG wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

TÜV Rheinland beschäftigt in Deutschland 9.664 Personen, darunter 3.758 Frauen, also knapp 40 Prozent. 80 Frauen und 569 Männer haben Führungspositionen inne, was einem Frauenanteil von 12,3 Prozent entspricht. Neun Männer und zwölf Frauen führen in Teilzeit.

Der TÜV Rheinland wurde für seine zukunftsorientierte Unternehmenskultur mehrfach ausgezeichnet. Schwerpunktthemen sind die Förderung von Frauen in Führungspositionen, die

Sensibilisierung für Chancengleichheit sowie die Vernetzung in bundesweiten Initiativen. Der TÜV Rheinland hat eine Guideline zur flexiblen Arbeitskultur entwickelt und unterstützt seine Beschäftigten bei der Kinderbetreuung, u. a. mit einer eigenen Kindertagesstätte in der Hauptverwaltung in Köln, und bei der Pflege von Angehörigen.

Im Bereich Diversity Management hat TÜV Rheinland eine umfassende Strategie in allen Dimensionen entwickelt: Das TAFF-Mentoringprogramm fördert inzwischen im vierten Jahrgang Fach- und Führungsfrauen und hat sich zum Standard-Personalentwicklungsprogramm weiterentwickelt. TÜV Rheinland ist Mitglied der Initiative »Chefsache« unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin.

Das Engagement für Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich unter anderem darin, dass der TÜV zusätzlich zu den 30 regulären Ausbildungsplätzen acht weitere für Flüchtlinge geschaffen hat.

VIVAI Software AG 2. Wirtschaft

Die VIVAI Software AG wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die VIVAI Software AG bietet als Full-Service-Anbieter seit 1996 Strategieberatung für Telekommunikationsunternehmen und Technologiefirmen an. Das Unternehmen hat 31 Beschäftigte, zwanzig Männer und elf Frauen. Zwei Frauen und zwei Männer haben Führungspositionen inne, darunter eine Frau in Teilzeit.

Das Unternehmen bietet den Beschäftigten sehr flexible Arbeitszeitregelungen an sowie Homeoffice insbesondere für Mütter und Väter zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Personalcoaching wird sehr individuell betrieben. Es gibt Mentoringprogramme für weibliche Beschäftigte. Auch Quereinsteiger werden für ihre Aufgaben weiterqualifiziert.

Die Vorständin für Business Development erhielt im April 2015 die Auszeichnung »Unternehmerin des Jahres der Stadt Dortmund«.

Im Bereich Diversity Management ist das Unternehmen in mehreren Dimensionen sehr aktiv. Schwerpunktthemen sind die Integration älterer Beschäftigter und von Menschen mit Migrationshintergrund. Für alle Beschäftigten gibt es Angebote, die Kultur der muslimischen KollegInnen kennenzulernen, um auf diesem Weg die gegenseitige Wertschätzung zu fördern.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 3. Wissenschaft

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die renommierte Albert-Ludwigs-Universität gehört zu den forschungsstärksten Universitäten Europas. Als Volluniversität ermöglicht sie Forschung, Lehre und Studium in einem breiten Fächerspektrum in elf Fakultäten. Auch Frauenförderung und Gleichstellung haben an der Universität eine lange Tradition.

An der Universität sind derzeit 6.965 Personen (ohne Klinikum) beschäftigt. Im Winter-

semester 2016/17 waren 25.439 Studierende immatrikuliert. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 35 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 64 Prozent. 24 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 54 Prozent an den Studienabschlüssen und von 45 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der Albert-Ludwigs-Universität im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II sowie 2013 durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Stadium 4) ausgezeichnet.

An der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg werden in allen Aktionsfeldern zahlreiche überzeugende Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Der Gleichstellungsauftrag und zunehmend auch Diversityanliegen sind umfassend in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Mit der Einrichtung des Prorektorats für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt im Jahr 2014 ging eine strukturelle und konzeptionelle Weiterentwicklung in den Bereichen Gender und Diversity einher, in welcher auch der Stabsstelle Gender and Diversity eine zentrale Bedeutung zukommt. Hervorzuheben ist beispielsweise der Aufbau eines systematischen Gender and Diversity-Monitorings, das als Grundlage für weitere Planungs-, Beratungs- und Implementierungsprozesse dienen soll. Ausgehend von einem intersektionalen Diversity-Verständnis wurden zahlreiche, teils innovative Maßnahmen entwickelt, die zu einer Organisationskultur beitragen können, die Vielfalt wahrnimmt, wertschätzt und aktiv nutzt. Von den vielfältigen Gleichstellungsmaßnahmen, die an der Albert-Ludwigs-Universität implementiert werden, seien hier zudem der 2015 etablierte Genderkreis zur Vernetzung von Beschäftigten aus der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechterforschung, das proaktive Berufungskonzept als Bestandteil des Berufungsleitfadens sowie das Anreizsystem für genderechte Berufungen hervorgehoben.

Westfälische Wilhelms-Universität Münster 3. Wissenschaft

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster ist mit 43.835 Studierenden, 667 Professorinnen und Professoren und insgesamt 7.900 Beschäftigten (hauptberufliches Personal in Köpfen) eine der größten Hochschulen in Deutschland. In 15 Fachbereichen wird in einem breiten Disziplinspektrum geforscht, gelehrt und studiert.

Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 43 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 63 Prozent. 30 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 57 Prozent an den Studienabschlüssen und von 47 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der Westfälischen Wilhelms-Universität im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II,

durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013 hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Stadium 4) sowie durch die Re-Auditierung als »Familien-gerechte Hochschule« ausgezeichnet.

An der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster werden in allen Aktionsfeldern überzeugende Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Der Gleichstellungsauftrag ist in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Von den vielfältigen Gleichstellungsmaßnahmen mit Modellcharakter, die an der Westfälischen Wilhelms-Universität implementiert werden, sind beispielsweise das umfassende Beratungs- und Unterstützungsangebot für Beschäftigte mit Kind(ern) und/oder Pflegeverantwortung, das 2011 gegründete interdisziplinäre Zentrum für europäische Geschlechterstudien (ZEUGS), die Kurse zu gendersensibler Lehre (seit 2014) und das an Schülerinnen gerichtete Projekt »Digital Me« hervorzuheben. Die Jury begrüßt, dass derzeit ein Hochschulentwicklungsplan erstellt wird, der Gender und Diversity als Querschnittsthema berücksichtigt. Insbesondere in der Lehre wird das Thema Diversity bereits umfangreich berücksichtigt.

Moritz Fürst GmbH & Co. KG 4. Wirtschaft

Die Moritz Fürst GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Fürst-Gruppe bietet Dienstleistungen in den Bereichen Gebäudereinigung, Sicherheitsdienste und Zeitarbeit an. Das Unternehmen beschäftigt 3.371 Personen, 735 Männer und 2.636 Frauen. 65 Männer und 34 Frauen haben Führungspositionen inne.

Die Personalpolitik der Fürst-Gruppe ist auf berufliche Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und eine Work-Life-Balance-orientierte Unternehmenskultur ausgerichtet. Hierzu gibt es Angebote in den Bereichen Arbeitszeitflexibilisierung, Homeoffice und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Das Unternehmen zeichnet sich durch Nachhaltigkeit vieler einzelner Maßnahmen aus, die zusammen ein schlüssiges und vor allem erfolgreiches Konzept bilden. Neu hinzugekommen ist die Teilnahme am Girl's/Boy's/Day sowie Maßnahmen im Bereich der Institutionalisierung der Chancengleichheitsaktivitäten.

Diversity ist ein gelebter Schwerpunkt in der Unternehmenskultur, der seit 2015 aktiv verfolgt wird. Dies zeigt sich in vielfältigen Aktivitäten, die fast alle Dimensionen von Diversity umfassen. Bemerkenswert ist das ehrenamtliche Engagement zur beruflichen Integration von Flüchtlingen und die Förderung von Corporate Volunteering.

Universität Bielefeld 4. Wissenschaft

Die Universität Bielefeld wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1969 verfolgt die Universität Bielefeld den Leitgedanken der Interdisziplinarität, der sich in ihrem differenzierten Fächerspektrum sowie in

der disziplinenübergreifenden (Spitzen-)Forschung, beispielsweise am renommierten Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF), manifestiert.

An der Universität Bielefeld sind, einschließlich der Hilfskräfte, 4.442 Personen beschäftigt und 24.255 Studierende (Wintersemester 2016/17) in 13 Fakultäten immatrikuliert. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 43 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 63 Prozent. 27 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 64 Prozent an den Studienabschlüssen und von 44 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der Universität Bielefeld im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II, durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013 hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Stadium 4) sowie in Form der Re-Auditierungen als »Familiengerechte Hochschule« ausgezeichnet.

In den vergangenen Jahren hat die Universität Bielefeld ihre herausragende gleichstellungspolitische Arbeit fortgesetzt und auf ambitionierte Weise weiterentwickelt. An der Universität Bielefeld werden in allen Aktionsfeldern überzeugende, darunter auch zahlreiche innovative, Initiativen umgesetzt. Der Gleichstellungsauftrag ist umfassend in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Die Jury begrüßt, dass neben der Fortführung der Fülle langjährig bewährter Maßnahmen in den vergangenen Jahren vielfältige neue Maßnahmen entwickelt und umgesetzt wurden, so beispielsweise die Verankerung von Gleichstellungsindikatoren im Leistungsetat des neuen Mittelverteilungsmodells, die Etablierung jährlicher Entwicklungsgespräche des Rektorats mit allen Fakultäten u.a. zum Thema Gleichstellung mit Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und die Einführung besonderer Leistungsbezüge bei W-Besoldung für Gleichstellungengagement. Die Jury hebt zudem positiv hervor, dass für die Strategieentwicklung und Maßnahmenimplementierung im Bereich Diversity institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen wurden und zahlreiche Diversity-Initiativen bereits implementiert werden. Ein wichtiger nächster Schritt ist die Verabschiedung der Diversity Policy, die derzeit in Arbeit ist.

Evangelischer Oberkirchenrat Stuttgart 5. Wirtschaft

Der Evangelische Oberkirchenrat wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Der Evangelische Oberkirchenrat ist die oberste Dienstbehörde der Landeskirche und führt die landeskirchliche Verwaltung. Er beschäftigt 464 Personen, 177 Männer und 287 Frauen. Elf Männer und zwei Frauen haben in Führungspositionen inne. Das entspricht einem Frauenanteil von 15,4 Prozent.

Der Evangelische Oberkirchenrat ist seit 1994 im Bereich Chancengleichheit aktiv. Seitdem hat er eine Frauenbeauftragte bzw. später eine Beauftragte für Chancengleichheit. Die Organisation hat zahlreiche Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf implementiert und verstetigt, darunter den

seit 2008 existierenden Betriebskindergarten »Heidehüpfen«. Die Aktivitäten werden alle vier Jahre in einem Gleichstellungsbericht auf der Synode vorgestellt.

Seit 2013 gibt es eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Quote zur paritätischen und chancengleichen Besetzung von Leitungsstellen, Gremien und Organen. In der Umsetzung gibt es Projekte zur Fach- und Führungskräfteentwicklung für Frauen in Leitungspositionen sowie zum Einstieg von Frauen in Führung.

Das Engagement für Diversity wird in vielfacher Weise überzeugend gelebt. Es gibt neben den bewährten Aktivitäten im Bereich Gendergerechtigkeit weitere Angebote mit den Schwerpunkten Generationengerechtigkeit (Gesundheitsmanagement), Inklusion (Praktika für Schwerbehinderte) und Integration von Flüchtlingen (Ausbildungsplätze). Der Oberkirchenrat engagiert sich auch in der Außenwirkung stark für Diversitythemen (Landeskirchliches Projekt Inklusion, Projektgruppe Homosexualität und Kirche, Vielfaltsmanagement in Kirche und Diakonie).

Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) 5. Wissenschaft

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz vereint nahezu alle akademischen Disziplinen, einschließlich der Universitätsmedizin Mainz und zwei künstlerischer Hochschulen, unter einem Dach und bietet ein außergewöhnlich breites Angebot an Studienmöglichkeiten. Mit 32.667 Studierenden (Wintersemester 2016/17) zählt sie zu den größten Universitäten Deutschlands.

An der Johannes Gutenberg-Universität sind einschließlich der Universitätsmedizin 12.178 Personen beschäftigt. An der Universität ohne Universitätsmedizin liegt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich bei 48 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 79 Prozent. 25 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 63 Prozent an den Studienabschlüssen und von 47 Prozent an den Promotionsabschlüssen. Schwieriger gestaltet sich die Lage in der Universitätsmedizin mit einem Frauenanteil von 15 Prozent bei den Professuren, dem ein Frauenanteil von je 61 Prozent an den Studien- und Promotionsabschlüssen gegenübersteht.

Die Leistungen der Johannes Gutenberg-Universität im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II sowie in Form der Re-Auditierung als »Familiengerechte Hochschule« ausgezeichnet. Hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurde die Universität 2013 in das Stadium 3 eingestuft. Im Februar 2017 ist die Universität im Rahmen des Diversity-Audits des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft mit dem Zertifikat »Vielfalt gestalten« ausgezeichnet worden.

An der Johannes Gutenberg-Universität Mainz werden in den allen Aktionsfeldern überzeugende Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Der Gleichstellungsauftrag und zunehmend auch Diversityanliegen sind in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in

Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Als besonders vielversprechende Maßnahmen hervorzuheben sind die Verankerung von Gleichstellung und Vielfalt in der Personalentwicklungsstrategie als Handlungsfeld und Querschnittsthemen, der Ausbau des Gender Controlling und des Gender Consulting sowie das Projekt »Optimierung von strategischen Berufungsprozessen am Beispiel des Fachbereichs Biologie«. Die Jury begrüßt die im Zuge des Auditierungsverfahrens für das Zertifikat »Vielfalt gestalten« entwickelte Diversity-Strategie sowie das Vorhaben, das Diversity Management nun systematisch auf weitere Anspruchsgruppen neben der Gruppe der Studierenden auszuweiten.

RWTH Aachen 5. Wissenschaft

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

Die RWTH Aachen hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 die beste deutsche technische Universität und eine der fünf besten technischen Universitäten Europas zu werden. Auch hinsichtlich der Umsetzung einer an Chancengleichheit ausgerichteten Organisationskultur und Personalpolitik werden seitens der Hochschulleitung hohe Ansprüche formuliert.

An der RWTH Aachen sind 9.264 Personen (Vollzeitäquivalent) beschäftigt und 44.517 Studierende (Stand: Wintersemester 2016/17) immatrikuliert. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 26 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 47 Prozent. 16 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 32 Prozent an den Studienabschlüssen und von 34 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der RWTH Aachen im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II sowie in Form der Re-Auditierung als »Familiengerechte Hochschule« ausgezeichnet. Hinsichtlich der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurde die Universität 2013 in das Stadium 3 eingestuft.

An der RWTH Aachen werden in allen Aktionsfeldern vielfältige, teils innovative Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Der Gleichstellungsauftrag ist in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Das so genannte »Aachener Gender Dreieck« – bestehend aus der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD), dem Gleichstellungsbüro sowie drei Professuren mit Gender-Denomination – als Steuerungsstruktur für die Gender Governance an der Hochschule ermöglicht eine forschungsbaasierte Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversityinitiativen. Das kürzlich verabschiedete neue Gleichstellungskonzept sowie das Personalentwicklungskonzept mit dem Handlungsfeld sowie der Querschnittsaufgabe Gender und Diversity stellen vielversprechende Grundlagen für Gleichstellungsaktivitäten dar. Auch das Diversitykonzept in Verbindung mit einer entsprechenden strukturellen Verankerung und verschiedenen

Maßnahmen wird durch die Jury positiv hervorgehoben. Zu den jüngsten Gleichstellungsmaßnahmen mit Vorbildcharakter gehören die Frauenquote im Zusammenhang mit der Umsetzung bestimmter Exzellenzprojekte, die so genannten Re-entry Positions, der Ausbau des Gender Consultings zu nationalen und internationalen Forschungsanträgen sowie die Herausgabe des Newsletters »Chancengerechte Hochschule« durch das Gleichstellungsbüro und die Rektoratsstabsstelle IGaD.

Bundesagentur für Arbeit 6. Wirtschaft

Die Bundesagentur für Arbeit wird zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Bundesagentur hat 117.727 (2014: 112.293) Beschäftigte, davon 71 Prozent Frauen. 48,8 (2014: 45,6 und 2011: 44) Prozent der Führungskräfte sind weiblich. 14,6 (2014: 21 und 2011: 7) Prozent der Führungspositionen werden in Teilzeit ausgeübt: zu 81,7 (2014: 85 und 2011: 88) Prozent von Frauen und zu 18,3 (2014: 15 und 2011:12) Prozent von Männern.

Seit der letzten Verleihung konnte das Personalmanagement weiter ausgebaut und konsolidiert werden. Der Förderung von Frauen in Führungspositionen gelten verstärkte Anstrengungen. Schwerpunkte der Personalarbeit zur Chancengleichheit von Frauen und Männer sind die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben als wichtige Voraussetzung für die Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen, die Stärkung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit und die Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeiten und -formen.

Diversity Management ist schon seit langem ein etablierter Bestandteil der Personalstrategie mit der das Potenzial aller Beschäftigten gefördert und genutzt wird.

Besonders zu würdigen ist das Engagement der Bundesagentur in Netzwerken und übergreifenden Projekten. Hier ist die BA als qualifizierter und kompetenter Partner erfolgreich eingebunden und hat durch die eigenen erfolgreichen und nachhaltigen Bemühungen in der Außenwirkung eine Leuchtturmfunktion in die deutsche Wirtschaft.

Freie Universität Berlin 6. Wissenschaft

Die Freie Universität Berlin wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Derzeit 30.573 Studierenden in elf Fachbereichen sowie an der Charité – als gemeinsame medizinische Fakultät mit der Humboldt-Universität zu Berlin – bietet die Freie Universität ein breites Fächerspektrum, das auch ein umfangreiches Studienangebot zu Geschlechterfragen umfasst. An der Freien Universität wird in internationalen Netzwerken Spitzenforschung betrieben. Die Freie Universität ist eine von sechs deutschen Universitäten, die in beiden Runden der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder erfolgreich waren.

An der Freien Universität Berlin sind 4.163 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 45 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich

bei 65 Prozent. 37 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 63 Prozent an den Studienabschlüssen und von 53 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der Freien Universität Berlin im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II, durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013 hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Stadium 4) sowie durch die Re-Auditierungen als »Familiengerechte Hochschule« ausgezeichnet.

Die engagierte Gleichstellungspolitik an der Freien Universität wurde auch in den vergangenen Jahren fortgesetzt und um neue ambitionierte Initiativen im Hinblick auf eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung erweitert. An der Freien Universität ist der Gleichstellungsauftrag umfassend in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Von den zahlreichen an der Freien Universität implementierten Gleichstellungsmaßnahmen mit Modellcharakter für andere Hochschulen seien hier die dauerhafte Verankerung des Arbeitsgebiets Gender Controlling in der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen, die systematische Integration von Gender-Aspekten in die Studien- und Prüfungsordnungen sowie in Evaluationsinstrumente und die digitale »Toolbox Gender und Diversity in der Lehre« hervorgehoben.

Die Jury begrüßt die derzeitige Entwicklung eines Diversity-Konzeptes sowie die geplante Einrichtung einer Arbeitsstelle »Diversity«. Die Aktivitäten in diesem Bereich greifen seit langem, sind überzeugend und umfangreich.

Landeshauptstadt München 7. Wirtschaft

Die Landeshauptstadt München wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

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

Die Stadt München geht mit ihren Aktivitäten erneut deutlich über die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes hinaus und zeigt mit den systematischen Ansätzen eine überzeugende Haltung zur Chancengleichheit.

Die Bewerbung umfasst erstmals auch den Bereich Diversity. Auch hier werden vorbildliche Aktivitäten nachgewiesen. Als Landeshauptstadt und eine der international bedeutsamen Metropolen zeigt sich die Stadt nach innen wie außen sehr offen und tolerant.

Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach 7. Wirtschaft

Die Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach, wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen hat 2.315 (2014: 2.140) Beschäftigte, darunter stabile 24 Prozent Frauen und elf Prozent Frauen in Führungspositionen. Auch Teilzeit in Führung ist bei

Bosch Ansbach inzwischen möglich und wird derzeit von einer Frau und einem Mann genutzt. Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt 30 Prozent.

Das Unternehmen zeichnet sich durch eine starke, agile Kommunikation quer durch das ganze Unternehmen aus. In Sachen Digitalisierung ist es dabei als Vorreiter unterwegs. Betriebliche Informationen werden interaktiv erlebbar gemacht. Gesundheit wird als Gemeinschaftsgefühl verstanden, als entsprechend innovativ zeichnet sich das Gesundheitsmanagement für alle Beschäftigten aus. Einige Beschäftigte wurden zu Trainern ausgebildet, was das Wir-Gefühl deutlich stärkt.

»We lead Bosch« ist gelebter Führungsgrundsatz auf der Basis Vertrauen statt Kontrolle. Die Grundsätze greifen alle wesentlichen Aspekte zeitgemäßer Führung in kompakter Form auf. Sie dienen den Beschäftigten als Orientierung und schärfen das gemeinsame Verständnis von guter Führung und Zusammenarbeit. Als Herausforderung sieht das Unternehmen die Digitalisierung Mensch@4.0.

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

Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) / Dortmunder Netz GmbH (DONETZ) 1. Wirtschaft

Die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) / Dortmunder Netz GmbH (DONETZ) wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

DEW21/DONETZ beliefert die Einwohner der Stadt mit Erdgas, Strom, Wärme und Wasser. Sie bietet Dienstleistungen rund um diese Produkte für Geschäfts- und Privatkunden. Darüber hinaus vertreibt das Unternehmen seine Produkte Erdgas und Strom auch außerhalb Dortmunds. Das Unternehmen beteiligt sich am Ausbau erneuerbarer Energien, u. a. durch die Errichtung von Windkraft- und Deponiegasanlagen.

Das Unternehmen hat 901 Beschäftigte, darunter 24,6 Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 12 Prozent. Führung in Teilzeit ist möglich und wird von einem Mann sowie zwei Frauen genutzt.

Um noch mehr weibliche Talente für die technischen Berufe zu rekrutieren, hat das Unternehmen das Programm »female talents« für technische Studiengänge entwickelt sowie Patinnen für die weiblichen Auszubildenden in technischen Ausbildungsberufen etabliert. Ein Fokus liegt auf der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Bereits 2002 wurde die Betriebsvereinbarung »Flexible Arbeitszeit« abgeschlossen, 2011 kam die BV »Alternierende Telearbeit«. Aktuell entwickeln die Betriebsparteien eine BV zur »Mobilen Arbeit«. Die Arbeitszeit-Modelle sollen nicht nur der Flexibilisierung dienen, sondern auch dem schnelleren Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Geplant ist die

Einrichtung eines Arbeitskreises zur Chancengleichheit. Seit 2017 hat das Unternehmen erstmals eine weibliche Geschäftsführung.

GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel 1. Wissenschaft

Das GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

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

Am GEOMAR sind 1.010 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 43 (2012: 42) Prozent; im wissenschaftsstützenden Bereich beträgt er ebenfalls 43 (2012: 49) Prozent. Doktorandinnen und Postdoktorandinnen halten jeweils 52 Prozent; Führungspositionen sind in 28 Prozent der Fälle weiblich besetzt.

Das GEOMAR verfügt über eine gut institutionalisierte Gleichstellungspolitik, in der die unterschiedlichen Bereiche der Chancengleichheit systematisch bearbeitet wurden und werden. In den vergangenen Jahren hat das GEOMAR eine Vielzahl passgenauer Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, beispielsweise den Inge-Lehmann-Wiedereinstiegsfonds und das Woman's Executive Board als Instrumente der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Mit der Koordination des Projekts Baltic Gender eröffnen sich für die nächste Zeit umfangreiche und vielfältige Möglichkeiten für weitere Fortschritte in Richtung Chancengleichheit.

Hochschule Weihenstephan-Triesdorf 1. Wissenschaft

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf ist in die beiden Abteilungen Weihenstephan und Triesdorf gegliedert, die insgesamt sieben Fakultäten umfassen. Fachlich ist die Hochschule auf grüne Ingenieurstudiengänge ausgerichtet. Das Studienangebot umfasst dabei all das, was im weitesten Sinn mit Natur, Ernährung und Umwelt zu tun hat. Das Umweltmanagementsystem der Hochschule ist nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) validiert.

Die HSWT beschäftigt insgesamt 779 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Frauenanteile betragen bei den wissenschaftlich Beschäftigten 41 Prozent (2012: 35 Prozent), im wissenschaftsstützenden Bereich sind es 61 Prozent (2012: 58 Prozent). An der Hochschule sind 6.350 Studierende immatrikuliert (42 Prozent sind weiblich), davon 4.150 in Weihenstephan und 2.200 in Triesdorf. Professuren sind zu 23 Prozent weiblich besetzt.

An der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf ist die Gleichstellungspolitik sehr gut institutionalisiert und auch auf weitere Diversitätsfelder übertragen. Besonders in den Bereichen Personalbeschaffung und -entwicklung ist die Hochschule hervorragend aufgestellt und verfügt über umfassende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

Leibniz-Institut für Astrophysik (AIP) 1. Wissenschaft

Das Leibniz-Institut für Astrophysik (AIP) wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Astrophysik (AIP) in Potsdam betreibt als eines der größten astronomischen Institute Deutschlands wissenschaftliche Forschung auf dem Gebiet der Astrophysik. Es gliedert sich in die beiden inhaltlichen Forschungsschwerpunkte »Kosmische Magnetfelder« sowie »Extragalaktische Astrophysik«. Darüber hinaus entwickelt das Institut Forschungstechnologien in den Bereichen Spektroskopie, robotische Teleskope und E-Science. Seinen Forschungsauftrag führt das AIP im Rahmen zahlreicher nationaler, europäischer und internationaler Kooperationen aus.

Am AIP sind 187 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon zu 28 Prozent Frauen. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 24 Prozent, beim wissenschaftsstützenden Personal sind es 36 Prozent. Die Führungspositionen sind zu 19 Prozent mit Frauen besetzt.

Das Leibniz-Institut für Astrophysik verfügt über inzwischen gut etablierte Strukturen im Bereich der Gleichstellung. In den vergangenen Jahren konnten erhebliche Erfolge bei der Erhöhung der Frauenanteile in führenden Positionen erzielt werden. Besonders erfreulich sind auch der überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen bei den Studienabschlüssen und den Dissertationen sowie das überzeugende Gesamtkonzept bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Jury begrüßt ausdrücklich die ambitionierten Ziele, die sich das AIP für zukünftige Stellenbesetzungen gesetzt hat, ebenso wie die geplanten Maßnahmen im Bereich Personalmarketing, Institutionalisierung und Pflege.

MAXIMAGO GmbH 1. Wirtschaft

Die MAXIMAGO GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die MAXIMAGO GmbH ist ein Softwareunternehmen, das sich auf Computersoftware mit selbsterklärenden Bedienungskonzepten spezialisiert hat. Das Unternehmen beschäftigt 32 Personen, 26 Männer und sechs Frauen. Neun Männer und zwei Frauen sind in Führungspositionen tätig. Zwei Männer führen in Teilzeit.

MAXIMAGO bietet seinen Beschäftigten eine flexible Jobgestaltung mit Gleitzeit, Homeoffice, flexiblen Lösungen während der Elternzeit, Jobsharing und ein Eltern-Kind-Büro. Das Unternehmen bietet zudem eine Vielzahl an kostenlosen Leistungen wie z. B. Getränke, Englisch- oder Fitnesskurse. Auch die Betreuungskosten für die Kinder der Beschäftigten übernimmt das Unternehmen zu 100 Prozent, unabhängig davon, ob das Kind in einer Kindertagesstätte oder von einer Tagesmutter oder einem Tagesvater betreut wird.

OHB System AG 1. Wirtschaft

Die OHB System AG wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die OHB System AG ist eines der drei führenden Raumfahrtunternehmen Europas. Als Systemanbieter gehört sie zum börsennotierten Hightechnologiekonzern OHB SE, in dem rund 2.000 Fach- und Führungskräfte an zentralen europäischen Raumfahrtprogrammen arbeiten. OHB unterhält zwei Standorte in Bremen und Oberpfaffenhofen und kann auf mehr als drei Jahrzehnten Erfahrung zurückblicken. OHB hat sich auf High-Tech-Lösungen für Raumfahrt, Wissenschaft und Industrie spezialisiert.

Das Unternehmen hat in Deutschland 1.163 Beschäftigte, darunter knapp 20 Prozent Frauen. Acht Frauen haben Führungspositionen inne. Das entspricht einem Anteil von 5,1 Prozent an allen Führungspositionen. Acht Männer und eine Frau praktizieren ihre Führungsaufgabe in Teilzeit.

OHB bietet flexible Arbeitszeitmodelle an wie Gleitzeit, Teilzeit oder Sabbaticals. Besonders erwähnenswert ist das Programm »Women in aerospace« oder das Projekt »Die Astronautin«. Geplant sind die Einführung eines Laufbahnmodells und eines Talent Management Systems.

Bevor die Unternehmen OHB System AG Bremen und Erwin Kayser-Threde GmbH München im Jahr 2014 fusionierten und ab dann unter dem Namen OHB System AG firmierten, hatte die Firma Kaiser-Threde 2013 die Auszeichnung der TOP Arbeitgeber für Ingenieure erhalten sowie das TOTAL E-QUALITY-Prädikat im gleichen Jahr.

Regionalverband Ruhr 1. Wirtschaft

Der Regionalverband Ruhr wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Der Regionalverband Ruhr (RVR) mit Sitz in Essen ist der Zusammenschluss der elf kreisfreien Städte und vier Kreise in der Metropole Ruhr mit rund 5,1 Millionen Einwohnern. Der RVR ist als Regionalplanungsbehörde für die Regionalplanung in der Metropole Ruhr zuständig. Die Verbandsversammlung entscheidet als Regionalrat über die Änderungen und Neuaufstellung des Regionalplans im Verbandsgebiet. Der RVR ist Träger bedeutender Infrastrukturprojekte wie der Route der Industriekultur und dem Emscher Landschaftspark. Zu seinen gesetzlichen Aufgaben gehören auch die regionale Wirtschafts- und Tourismusförderung sowie die Öffentlichkeitsarbeit für die Metropole Ruhr. Zusammen mit seinen kommunalen Partnern trägt er die sieben Revier- und Freizeitparks.

Seine knapp 460 Beschäftigten sind spezialisiert auf Regionalplanung und Infrastrukturprojekte. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft beträgt 52,6 Prozent, der Frauenanteil an den Führungspositionen 36,6 Prozent. Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit führte der Verband bereits 1995 ein, seit 2001 gibt es Frauenförderpläne. 2002 gründete der Verband das Frauennetzwerk Ruhrgebiet.

Schwerpunkte der Personalarbeit sind Gleichstellung, chancengerechte Auswahlverfahren, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Führungsnachwuchsförderung, bei der im Jahr 2017 der Frauenanteil bei 85 Prozent liegen wird. Für die



Familienbewusst

Die DSW21-Gruppe legt schon seit vielen Jahren großen Wert auf eine familienbewusste Personalpolitik, die nicht nur die Belange von Eltern und Kindern berücksichtigt, sondern auch die von pflegebedürftigen Angehörigen.

Flexible Arbeitszeitmodelle, Sabbaticals, Teilzeit und Homeoffice, aber auch die Bereitstellung eines Eltern-Kind-Büros sind Angebote und wichtige Instrumente für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



DEW21

DSW21

Pflege in Notfällen können Zeitsalden aus dem Arbeitszeitkonto genommen werden. Zusätzlich können Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen auch Regelungen zur Telearbeit und zu mobilem Arbeiten vereinbaren.

SCHAMP & SCHMALÖER Architekten Stadtplaner PartGmbH 1. Wirtschaft
SCHAMP & SCHMALÖER wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Unternehmen wurde 1992 als Büro für Architektur und Städtebau in Dortmund gegründet. Es übernimmt Aufgaben aus den Bereichen Architektur, Städtebau, Landschaftsplanung und Innenarchitektur vom Vorentwurf bis zur Abnahme.

Es beschäftigt 13 Männer und 19 Frauen; zwei Frauen haben eine Führungsposition inne. In leitenden Positionen ohne Führungsverantwortung und in Führungspositionen sind insgesamt 30 Prozent Frauen tätig. Die beiden Gründer, eine Frau und ein Mann, sind auch heute noch die Geschäftsführer. Ihnen ist es wichtig, Chancengleichheit auch im eigenen Unternehmen zu verwirklichen und sich für weibliche Führungskräfte einzusetzen. Seit der Gründung setzen sie Maßnahmen zur Chancengleichheit um.

Frau Schamp erhielt 2013 den Dortmunder Unternehmerinnenpreis und war 2014 Finalistin. Das Unternehmen beteiligte sich am Dortmunder Mentoring-Programm für Flüchtlingsfrauen und beschäftigte 2016 eine syrische Architektin.

Flexible Arbeitszeitregelungen mit Gleitzeit erleichtert den beschäftigten Eltern die Kinderbetreuung. Bei pflegebedürftigen Angehörigen kann die Arbeitszeit individuell und flexibel angepasst werden.

VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a. G. 1. Wirtschaft

Die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a. G. wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Sie bildet zusammen mit der VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG, der Dortmunder Lebensversicherung AG und der prokundo GmbH einen Konzern. Im Jahr 1919 gründete Max Helbig in Berlin den Verein »Deutscher Volkswohl-Bund in Berlin«. Seit 1924 entwickelte sich der Verein zu einem Wirtschaftsunternehmen, in dem auch Angestellte arbeiteten.

Das Unternehmen hat heute 666 Beschäftigte, darunter 58 Prozent Frauen. Der Anteil der Frauen an den Führungspositionen beträgt 33 Prozent. Eine der 22 Führungsfrauen führt in Teilzeit.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit hat das Unternehmen 2000 eingeführt. Zu nennen ist hier beispielsweise das Potenzial-Assessment Center, mit dem mehr Transparenz bei den Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden sollte und männliche wie weibliche Talente gleichermaßen erkannt und berücksichtigt werden sollten. Das Unternehmen unterstützt seine Beschäftigten bei der Kinderbetreuung und Pflege. Der Diversity-Ansatz soll langfristig und kontinuierlich verfolgt werden. Seit 2015 gibt es einen männlichen Gleichstellungsbeauftragten.

WKF-GmbH Metallwarenfabrik 1. Wirtschaft

Die WKF-GmbH Metallwarenfabrik wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die WKF-GmbH Metallwarenfabrik in Sömmerda, produziert Produkte im Bereich der Blechbearbeitung, wie Bauelemente für die Möbelbeschlagindustrie oder Produkte für die Bereiche Baustoff, Elektro und Automobil.

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

Das Unternehmen bietet flexible Arbeitszeitmodelle und betreibt eine aktive Sozialpolitik: Seit dem Jahr 2014 sind Entgeltgruppen im Unternehmen eingeführt worden, mit denen eine gleiche Entlohnung von Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation sichergestellt werden soll.

Das Unternehmen will regelmäßig am Girl's Day teilnehmen, um auch weibliche Auszubildende rekrutieren zu können. 2016 erhielt WKF von der IHK Erfurt und der Agentur für Arbeit Erfurt die Auszeichnung »Hervorragender Ausbildungsbetrieb«. Darüber hinaus wirbt das Unternehmen für sich als Arbeitgeber am Tag der Offenen Tür in Sömmerda.

Langfristig will das Unternehmen den Anteil der Frauen an Führungspositionen erhöhen und ein stärkeres gesellschaftspolitisches Bekenntnis zur Chancengleichheit abgeben. Das Thema Chancengleichheit soll auch in das Managementhandbuch aufgenommen werden.

Arbeiterwohlfahrt (AWO) Unterbezirk Dortmund 2. Wirtschaft

Der AWO Unterbezirk Dortmund wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Organisation hat 831 Beschäftigte, darunter 631 Frauen. Drei Frauen und sechs Männer haben Führungspositionen inne. Führung in Teilzeit wird von neun Frauen genutzt.

Die AWO versteht Vielfalt und Chancengleichheit als Fundament für eine zeitgemäße Unternehmensführung. Sie ist für die AWO Grundlage ihrer Personal- und Organisationsentwicklung. Seit der Erstbewerbung im Jahr 2013 hat die AWO kontinuierlich an den Themen Nachwuchs gewinnen, vorhandene Potenziale nutzen oder Frauen in Führungspositionen gearbeitet. Beispielsweise ist es gelungen, eine Frau als Leiterin für die Zentralen Dienste zu gewinnen.

Die AWO setzt das Konzept der Personalentwicklung auch im Hinblick auf das Thema Frauen in Führungspositionen weiter fort. Dazu will die AWO sich auch am Cross Mentoring Programm in Nordrhein-Westfalen beteiligen. Seit 1998 gibt es Mitarbeitergespräche. Dafür wurde auch eine Betriebsvereinbarung getroffen.

Als flexible Arbeitszeitmodelle gibt es Teilzeit, Gleitzeit, Arbeiten von zu Hause, Kindertagesstätte, Notfallbetreuung. Zusätzlich wurde Chancengleichheit im Leitbild verankert.

BN Automation AG 2. Wirtschaft

Die BN Automation AG in Ilmenau wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Unternehmen hat sich auf Prozessautomatisierung, Datenlösungen und Informationstechnik spezialisiert. Es hat 117 Beschäftigte, darunter 15 Prozent Frauen. Insgesamt haben 16 Männer und zwei Frauen eine Führungsposition inne. Mit dem Thema Chancengleichheit beschäftigt sich die BN Automation AG seit ihrer Gründung als Aktiengesellschaft im Jahr 2000; die Firma selbst ist 1990 gegründet worden.

Das Arbeitsumfeld soll für beide Geschlechter gleiche Entwicklungsmöglichkeiten bieten und die Personalstruktur mit einem ausgewogenen Anteil an Männern und Frauen weiterentwickelt werden. Das Unternehmen bearbeitet aktiv das Themenfeld Diversity und hat bereits zahlreiche Auszeichnungen erhalten. Es fördert das Interesse von Frauen an MINT-Berufen.

In der BN Akademie werden gezielt Nachwuchsführungskräfte, darunter auch zwei Frauen, gefördert. Für ein kleines Unternehmen wie die BN Automation AG ist eine solche Akademie allein schon bemerkenswert.

BN Automation bietet verschiedene Modelle von flexiblen Arbeitszeiten an: Teilzeit, Gleitzeit, Homeoffice, Jobsharing und Vermittlung von KiTa-Plätzen. Führungskräfte werden im Hinblick auf Chancengleichheit bewertet. Mit dem Wachstum der Firma wird der Institutionalisierung von Chancengleichheit eine höhere Priorität beigemessen.

Dortmunder Stadtwerke AG 2. Wirtschaft

Die Dortmunder Stadtwerke AG wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Stadt Dortmund gehört mit seinen fast 600.000 Einwohnern zu den zehn größten Städten in Deutschland (Platz 8). Die Dortmunder Stadtwerke AG ist ein kommunales Unternehmen in Dortmund, das zu 100 % im Besitz der Stadt Dortmund ist. Die DSW21-Gruppe ist das Infrastrukturunternehmen der Stadt Dortmund als Betreiber von Bus und Bahn, Energie- und Wasserversorgung sowie den Datennetzen.

Das Unternehmen beschäftigt 1.937 Personen, darunter 411 Frauen (21 Prozent). 87 Männer und 19 Frauen haben Führungspositionen inne, das entspricht einem Frauenanteil von 17,9 Prozent.

In den ersten beiden regionalen Cross-Mentoring-Staffeln, die 2014/2015 sowie 2016/2017 stattfanden, hat jeweils eine Kollegin der DSW21-Gruppe teilgenommen. Eine Beteiligung an der nächsten Staffel 2018/2019 ist vorgesehen.

2014/2015 hat das Unternehmen erstmalig eine Fahrerakademie durchgeführt, an der neben den zehn Männern auch vier Frauen teilnahmen. Beim Girl's Day bietet der Betrieb regelmäßig Aktionen für Mädchen an und fördert auch durch weitere Initiativen, wie »Technik-Talente entwickeln« oder die Jobmesse, das Interesse der Mädchen an Technikberufen. Für 2017 ist die Fortsetzung der Frauenförderung zur Besetzung von Teamleiterstellen im Fahrdienst geplant.

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

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

Hochschule Wismar 2. Wissenschaft

Die Hochschule Wismar wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Hochschule beschäftigt 396 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An der Hochschule sind 3.728 Studierende in drei Fakultäten (Gestaltung, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften) direkt immatrikuliert. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 24 (2011: 23) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich bei 53 (2011: 53) Prozent. Unter den Studierenden sind 37 Prozent Frauen; 36 Prozent der Abschlüsse werden von Frauen gemacht. Der Frauenanteil an den Professuren beträgt 17 Prozent.

Die Hochschule Wismar verfügt über eine gut institutionalisierte Gleichstellungspolitik, die in vielfältigen Maßnahmen zum Ausdruck kommt. Die Hochschule profitiert dabei insbesondere von ihrer erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm I und II, durch die sich der Anteil der Professorinnen an der Hochschule sichtbar erhöht hat. Das Programm ermöglichte zudem die Einrichtung des Frauenförderpools, eines äußerst vielseitigen und flexiblen Förderinstruments. Auch die geplanten Maßnahmen in den Bereichen Personalrekrutierung und -entwicklung werden durch die Jury positiv hervorgehoben.

Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V.

Greifswald 2. Wissenschaft

Das Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie in Greifswald wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. (INP Greifswald) ist europaweit die größte außeruniversitäre Forschungseinrichtung, die anwendungsorientierte Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Niedertemperatur-Plasmaphysik und angrenzenden Forschungsgebieten betreibt und deren Anwendung fördert. Das Institut ist in einer Matrixstruktur organisiert, um eine maximale Flexibilität für den Abschluss und die Eröffnung relevanter Forschungsthemen in einem interdisziplinären Forschungsumfeld zu gewährleisten. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind acht wissenschaftlichen Abteilungen zugeordnet.

Das Institut beschäftigt 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind 38 Prozent Frauen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt aktuell bei 28 (2011: 19) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich bei 50 (2011: 40) Prozent.

Das Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. verfügt über eine aktive

und gut institutionalisierte Gleichstellungsarbeit, die vor allem in den Bereichen der Personalbeschaffung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassend ausgebaut ist. Die sichtbare Weiterentwicklung auf dem Gebiet der Chancengleichheit in den vergangenen Jahren wird von der Jury ebenso positiv bewertet wie die geplanten Maßnahmen, z. B. die Aktualisierung des Personalentwicklungskonzeptes.

Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach gGmbH 2. Wirtschaft

Die Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach gGmbH (MFO) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

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

Das Forschungsinstitut beschäftigt 35 Personen, darunter sechs Männer und 29 Frauen. Zwei Frauen und zwei Männer sind in Führungspositionen tätig.

Das Institut setzt Maßnahmen zur Chancengleichheit seit 2009 aktiv um. Schwerpunkte sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erhöhung des Frauenanteils im oberen Tarifbereich und Erhöhung des Frauenanteils bei den Tagungsleitungen. Das Institut wird auch im Rahmen des Controllings der Leibniz-Institute einem so genannten Gleichstellungscontrolling mit Soll-Ist-Vergleich unterzogen – dafür fragt die Leibniz-Gemeinschaft entsprechende Daten ab. Den im Jahr 2009 erstmals erstellten Gleichstellungsplan schreibt das Institut alle zwei Jahre fort.

Santander Consumer Bank AG 2. Wirtschaft

Die Santander Consumer Bank AG wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Banco Santander ist eine Privat- und Geschäftskundenbank mit Hauptsitz in Spanien. Durch die Übernahme der CC-Bank im Jahr 1987 und die Fusion mit der AKB Privat- und Handelsbank firmiert Santander seit 2006 als Santander Consumer Bank AG in Deutschland. Die Bank beschäftigt in etwa gleich viele Frauen und Männer. 440 Männer und 160 Frauen haben Führungspositionen inne (Frauenanteil: 24 Prozent). Sieben Frauen und vier Männer führen in Teilzeit. Seit 2006, der Gründung der Bank in Deutschland, praktiziert Santander Aktivitäten zur Chancengleichheit.

Santander dokumentiert transparent seine Angebote und Aktionen für die Beschäftigten. Das Unternehmen unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit, Kinderbetreuungszuschüsse, Zusatzurlaub, der gekauft werden kann, und haushaltsnahe Dienstleistungen wie Kleiderreinigung, Schneiderei-Dienste, Schuhservice, Apothekenservice.

Mit der Bewerbung um den FKI (Frauen Karriere Index) schafft das Unternehmen eine weitere sachliche Grundlage für Transparenz, Objektivität und Kontinuität in der Frauenförderung. Mit dem Programm Reverse Mentoring werden neue Perspektiven für die Beschäftigten aus dem Blick der jeweiligen Generation gefördert. So können junge und alte Menschen voneinander lernen. Für WiedereinsteigerInnen wurde das Senior Traineeprogramm initiiert, um Karrieremöglichkeiten für hochqualifizierte MitarbeiterInnen nach einer Berufspause zu ermöglichen. Frauen in Führungspositionen, die in Elternzeit gehen, können an einem Karrierecoaching teilnehmen.

Der Personalvorstand hat sich 2014 mit der Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt« dazu verpflichtet, die Vielfalt der Belegschaft zu schätzen und zu nutzen und vor allem mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Diversity soll im Unternehmen vor allem dazu dienen, die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu stärken, aber auch die Diskriminierung von Minderheiten zu verhindern. Das Unternehmen nimmt regelmäßig am Diversity-Tag teil, das Diversity Committee trifft sich regelmäßig. Es gibt einen »runden Tisch« für weibliche Führungskräfte.

Schaper & Brümmer GmbH & Co. KG 2. Wirtschaft

Die Schaper & Brümmer GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Familienunternehmen ist seit 90 Jahren der Pflanzenmedizin verpflichtet. In vierter Generation baut es pflanzliche Arzneimittel am, forscht im Bereich der Phytomedizin, verarbeitet die medizinischen Rohstoffe in eigenen Anlagen und vermarktet sie international. Das Unternehmen beschäftigt 234 Personen, darunter 139 Frauen. 15 Männer und 12 Frauen haben Führungspositionen inne. Das entspricht einem Frauenanteil von 44 Prozent.

Schwerpunkte der betrieblichen Personalpolitik sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitszeitflexibilität und Arbeiten im Homeoffice. Das Unternehmen nimmt am Girl's Day/ Zukunftstag teil und ist im Bündnis für »Frauen in Führungspositionen« der Stadt Salzgitter vertreten. Der Anteil der Frauen an den Praktikumsstellen beträgt 80 Prozent. Für das neue Mitarbeiterportal ist geplant, die Themen Chancengleichheit und Diversity noch prominenter zu platzieren.

Sparkasse Dortmund 2. Wirtschaft

Die Sparkasse Dortmund wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Sparkasse Dortmund gehört zu den 20 größten Sparkassen in Deutschland (Platz 19). Sie beschäftigt 1.654 Personen, darunter 499 Männer und 1.155 Frauen. 58 Frauen und 88 Männer haben Führungspositionen inne, das entspricht einem Frauenanteil von 40 Prozent. Führung in Teilzeit praktizieren zwölf weibliche Führungskräfte.

Die Sparkasse Dortmund weist mit ihrer Bewerbung ein umfassendes Gleichstellungskonzept nach, das alle Aktionsfelder von TOTAL E-QUALITY umfasst. Besonders vorbildlich sind die Konzepte für die Personalentwicklung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das

gesellschaftspolitische Bekenntnis. Der fortgeschriebene Gleichstellungsplans (bis 2015 Frauenförderplan) hat als Zielstellung die paritätische Besetzung bei den Stellen.

Verschiedene Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung (20 Belegplätze in unterschiedlichen Tagesstätten), Beratung und Vermittlung bei Pflege sowie Mütterseminare tragen zum familienfreundlichen Image der Sparkasse bei. Führungskräfte werden im Hinblick auf Chancengleichheit von ihren Mitarbeitenden beurteilt (DMF = Diagnose Management und Führung).

Die Sparkasse Dortmund ist an der Netzwerkinitiative des DSGV »Frauen in Führungspositionen« beteiligt. Der Vorstandsvorsitzende Uwe Samulewicz ist Beirat des Dortmunder Forum »Frau und Wirtschaft« dffw, das sich unter anderem für mehr Frauen in Führungspositionen einsetzt.

FMT Fernmeldetechnik Produktions GmbH & Co. KG 3. Wirtschaft

Die FMT Fernmeldetechnik Produktions GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat 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 80 Personen, 30 Männer und 50 Frauen. Zwei Männer haben die beiden Führungspositionen inne.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit praktiziert das Unternehmen seit seiner Gründung im Jahr 1990. Schwerpunkte der Maßnahmen sind Arbeitszeitflexibilisierung, Teilzeit, Elternzeit für Väter und Mütter, ausgewogene Personalrekrutierung, Gewinnung von weiblichem Nachwuchs, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Aktivitäten bei der Personalentwicklung.

Das Unternehmen zeichnet sich durch gelebte Chancengleichheit aus, basierend auf einer offenen Kommunikation und dem wertschätzenden Umgang miteinander.

IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund 3. Wissenschaft

Das IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das IfADo erforscht die Potenziale und Risiken moderner Arbeit auf lebens- und verhaltenswissenschaftlicher Grundlage. Aus den Ergebnissen werden Prinzipien der leistungs- und gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitswelt abgeleitet.

Das Institut beschäftigt 209 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 42 (2011: 39) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich bei 63 (2011: 50) Prozent. 23 Prozent der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt.

Das jahrelange Engagement des IfADo für Chancengleichheit zeigt sich in inzwischen gut etablierten Strukturen. Zahlreiche umfassende Konzepte zur Gleichstellung werden auch zu neu fokussierten Bereichen wie Fortbildung, Wiedereinstieg oder Pflegeverantwortung systematisch erarbeitet und ergänzen die bisherigen Maßnahmen am Institut. Die umfangreiche Förderung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Nachwuchses spiegelt sich in den hohen Frauenanteilen in diesen Bereichen wider. Das Institut ist dabei gut in lokalen Bündnissen und innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft vernetzt und nutzt die dort bestehenden Angebote sinnvoll. Besonders positiv wurde das Aktionsfeld »Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung« bewertet.

Leibniz-Institut für Katalyse e. V. (LIKAT Rostock) 3. Wissenschaft

Das Leibniz-Institut für Katalyse (LIKAT) wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das LIKAT, heute ein An-Institut der Universität Rostock, ist seit 2005 in die Leibniz-Gemeinschaft integriert. Das Leibniz-Institut für Katalyse ist das größte öffentliche europäische Forschungsinstitut im Bereich der angewandten Katalyse. In zunehmendem Maße sind katalytische Anwendungen neben dem Einsatz in der Chemie auch in den Lebenswissenschaften und zur Energieversorgung sowie beim Klima- und Umweltschutz bedeutsam.

Das Institut beschäftigt 301 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 37 (2011: 39) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich bei 65 (2011: 66) Prozent. In Führungspositionen wird ein Frauenanteil von 27 Prozent ausgewiesen.

Die Gleichstellungsarbeit ist im LIKAT verbindlich geregelt und gut institutionalisiert. In den vergangenen Jahren konnte der Anteil von Frauen in Führungspositionen durch verstärkt weibliche Neubesetzungen erhöht werden. Der Babyfonds bietet einen innovativen Lösungsansatz für Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag während einer Familienphase ausläuft, und ist zugleich ein Konzept zum Wiedereinstieg. Positiv hervorzuheben ist weiterhin die gute Vernetzung auf lokaler und überregionaler Ebene, von der die Chancengleichheit am Institut stark profitiert.

Pädagogische Hochschule Freiburg 3. Wissenschaft

Die Pädagogische Hochschule Freiburg wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Pädagogische Hochschule Freiburg ist eine bildungswissenschaftliche Hochschule mit Universitätsstatus. Sie verfügt über das uneingeschränkte Promotions- und Habilitationsrecht sowie über einen Auftrag in der bildungswissenschaftlichen Grundlagenforschung. Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung sind an der Pädagogischen Hochschule Freiburg eng miteinander verschränkt, denn Lehren und Lernen ist sowohl Kern der Hochschullehre als auch primäres Forschungsinteresse.

Die Hochschule beschäftigt 441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An der Hochschule sind gut 4.800 Studierende in drei Fakultäten immatrikuliert. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 61 (2011: 61) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich bei 62 (2011: 67) Prozent. Profilbedingt ist der Anteil von Frauen unter den Studierenden hoch (73 Prozent). Hohe Frauenanteile in den nachfolgenden Qualifikationsstufen bis hin zu den Professuren (42 Prozent) zeigen aber auch den Erfolg nachhaltiger Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. Für die Zukunft wird angeregt, insbesondere Institutsleitungen verstärkt mit Frauen zu besetzen.

Gleichstellungspolitik verfügt an der Pädagogischen Hochschule Freiburg über eine lange Tradition, ist sehr gut institutionalisiert und steht auf einer breiten Basis vielfältiger Maßnahmen, die an vielen Stellen Vorbildcharakter besitzen. In den vergangenen Jahren wurden vor allem bei der Neubesetzung von Professuren, bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, aber auch in den Bereichen Gender in der Lehre und Familienfreundliche Hochschule bestehende Initiativen erfolgreich weiterentwickelt. Die Jury begrüßt dies und die geplanten gleichstellungsfördernden Vorhaben, beispielsweise im Bereich der Personalentwicklung.

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover 3. Wissenschaft

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo) steht für langjährige Kompetenz in der Veterinärmedizin. Seit ihrer Gründung im Jahr 1778 als Roß-Arzney-Schule hat die TiHo bis heute ihren eigenständigen Status bewahrt und nimmt damit in Deutschland eine Sonderstellung ein. Sie ist eine bedeutende wissenschaftliche Institution, die moderne Wissenschaft mit universitärer Tradition verbindet. Zu Beginn des Jahres 2003 ist sie in eine Stiftungshochschule überführt worden – das Land Niedersachsen hat der Hochschule damit eine größere Eigenverantwortlichkeit und mehr Gestaltungsfreiheiten eingeräumt.

Die TiHo hat sechs fachübergreifende Zentren gegründet und vereint sechs Kliniken, 19 Institute und drei Fachgebiete, die auf zwei Standorte in Hannover verteilt sind. An der Hochschule sind rund 2.400 Studierende immatrikuliert. Die TiHo beschäftigt 1.066 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 65 (2011: 62) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich bei 74 (2011: 72) Prozent. Sämtliche gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover sind vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils unter den Beschäftigten und den Studierenden (86 Prozent sind weiblich) zu betrachten. Allein bei den Professuren besteht noch eine Unterrepräsentanz von Frauen (25 Prozent Professorinnen). Hier setzt die traditionsreiche und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der TiHo mit gezielten Maßnahmen in der Karriereentwicklung an. Auch die Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden noch einmal deutlich ausgebaut.

Universität zu Lübeck 3. Wissenschaft

Die Universität zu Lübeck wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Universität zu Lübeck, die aus einer Medizinischen Fakultät entstanden ist, hat sich zu einer Universität mit einem breiten Fächerspektrum um ihren Schwerpunkt Medical Life Science entwickelt, das Medizin, Naturwissenschaften, Informatik und Technik umfasst. Die Universität, mit derzeit circa 4.200 Studierenden und 663 Beschäftigten eine kleine Universität, befindet sich seit einigen Jahren in einem Wachstumsprozess. Zum 1. Januar 2015 wurde die Universität zu Lübeck in eine Stiftung öffentlichen Rechts umgewandelt.

Der Frauenanteil an der Universität zu Lübeck liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 36 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 66 Prozent. Nur zwei Prozent der Professuren (ohne Berücksichtigung des Universitätsklinikums) sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 59 Prozent an den Studienabschlüssen und von 58 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der Universität zu Lübeck im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II sowie in Form der Re-Auditierung als »Familiengerechte Hochschule« ausgezeichnet. Hinsichtlich der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurde die Hochschule 2013 in das Stadium 2 eingestuft.

An der Universität zu Lübeck werden in den meisten Aktionsfeldern zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Gleichstellungs- und Diversitybemühungen sind in der Organisationsstruktur der Universität institutionalisiert und als eine Querschnittsaufgabe definiert. Die geschaffenen Strukturen zur Erfüllung des Diversityauftrags der Universität sind noch jung und der Strategieentwicklungsprozess im Bereich Diversity befindet sich noch in einer Anfangsphase. Mit der genannten institutionellen Verankerung sowie der Teilnahme am Audit »Vielfalt Gestalten« sollen vielversprechende Rahmenbedingungen für erfolgreiche Prozesse geschaffen werden.

Als überzeugende Maßnahmen hin zu mehr Chancengerechtigkeit an der Universität zu Lübeck sind beispielsweise die gender-diversity-gerechte Berufungsrichtlinie, die Implementierung eines gender-diversity-orientierten Personalentwicklungskonzepts der internen Weiterbildung und das hochschuldidaktische Zertifikatsprogramm »Gender-Diversity in der Lehre« hervorzuheben.

ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften 3. Wissenschaft

ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Deutsche Zentralbibliothek für Medizin (ZB MED) – Informationszentrum Lebenswissenschaften versteht sich als zentrale lebenswissenschaftliche Informationsinfrastruktur für Deutschland und Europa und als treibende Kraft bei der Schaffung einer vernetzten digitalen Wissensbasis. Aufbauend auf ihren einzigartigen Beständen bietet die ZB MED forschungsbasierte Möglichkeiten zur Gewinnung von Informationen und zur Nut-

zung von Forschungsdaten in den Lebenswissenschaften. Sie hat ein jährliches Gesamtbudget von rund 13 Mio. Euro und beschäftigt 121 Mitarbeitende. Insgesamt sind 65 Prozent der Beschäftigten weiblich; in Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 55,6 Prozent (wissenschaftliche Direktion und Verwaltungsleitung: 33 Prozent).

Die ZB MED verfügt über eine sehr gut institutionalisierte Gleichstellungsarbeit. Am Ausbau der bestehenden Maßnahmen wird kontinuierlich gearbeitet. Derzeit befindet sich die ZB MED in einem umfassenden Transformationsprozess. Bei den damit einhergehenden erheblichen Änderungen in der Personal- und Organisationsentwicklung orientiert sich die Stiftung durchgehend am Prinzip der Chancengleichheit, was die erneute Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat in dieser für die ZB MED außergewöhnlich bewegten Zeit unterstreicht. Ein besonders hohes Potenzial für die Gleichstellung bietet der bevorstehende Ausbau des wissenschaftlichen Personals mit den Partnerhochschulen und das in diesem Zusammenhang anvisierte Personalentwicklungskonzept. Die Jury begrüßt die intensivierete Vernetzung auf lokaler Ebene und die geplanten gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Bereich Forschung und Lehre.

B.A.D GmbH Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH 4. Wirtschaft

Die B.A.D GmbH wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Unternehmen unterstützt Betriebe und Verwaltungen darin, Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge voranbringen und sich selbst als lernende Organisation zu entwickeln. Die B.A.D GmbH beschäftigt 2.876 Personen, darunter 925 Männer und 1.951 Frauen. Insgesamt 155 Männer und 118 Frauen haben eine Führungsposition inne (43,2 Prozent), darunter 34 Frauen und drei Männer in Teilzeit. Die Geschäftsführung besteht aus drei Männern, die Geschäftsleitung setzt sich aus fünf Männern zusammen.

Vielfältig sind im Unternehmen die Aktivitäten rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die mit interessanten Angeboten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement verknüpft sind.

Schwerpunkte sind die Arbeit in gemischten Teams, flexible Arbeitszeiten, Beratung von Mitarbeitenden und Führungskräften sowie das Talentpool-Förderprogramm. Das Unternehmen gehört seit 2006 immer wieder zu den TOP 100 Arbeitgebern mit einem überdurchschnittlich hohen Engagement-Index.

Dataport – Anstalt des öffentlichen Rechts 4. Wirtschaft

Dataport wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Firma Dataport unterhält für sechs Bundesländer und einen kommunalen IT-Verband die EDV-Infrastruktur. Dataport arbeitet für die Landesverwaltungen von Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Sachsen-Anhalt, für die Steuerverwaltungen von Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sowie für viele Kommunalverwaltungen in Schleswig-Holstein.

Dataport hat insgesamt 2.473 Beschäftigte, 1.746 Männer und 727 Frauen. 189 Männer und 80 Frauen haben Führungspositionen inne (29,7 Prozent). Zehn Frauen und sieben Männer führen in Teilzeit.

Das Unternehmen beschäftigt sich seit 2007 systematisch mit dem Thema Chancengleichheit und hat ein ganzheitliches System entwickelt. Schwerpunkte sind dabei die Führungskräfteentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Seit 2011 läuft ein Projekt, in dem auch Fachkarrieren und Fachlaufbahnen für Frauen entwickelt werden. Mit dem Erwerb des Logib-D-Siegels unterstreicht Dataport die Sensibilität für das Thema Entgeltgleichheit. Mit dem Projekt Personal 2020 will Dataport die Thema Talentmanagement und Employer Branding voranbringen.

Friedrich-Schiller-Universität Jena 4. Wissenschaft

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die 1548 gegründete Friedrich-Schiller-Universität ist die größte Hochschule und einzige Volluniversität des Freistaats Thüringens. An zehn Fakultäten studieren 18.219 Personen in 204 Studiengängen (WS 2016/2017). Die Friedrich-Schiller-Universität begreift sich als eine qualitäts- und verantwortungsbewusste sowie kritische und selbstreflexive Institution.

An der Friedrich-Schiller-Universität sind 8.303 Personen beschäftigt, davon 5.101 Personen in der Medizin. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 37 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 63 Prozent. 19 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 59 Prozent an den Studienabschlüssen und von 53 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der Friedrich-Schiller-Universität im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem 2013 durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft hinsichtlich der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Stadium 4) sowie durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II ausgezeichnet.

An der Friedrich-Schiller-Universität Jena werden in den meisten Aktionsfeldern zahlreiche erfolgsversprechende Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Der Gleichstellungsauftrag ist in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Von den implementierten wegweisenden Gleichstellungsmaßnahmen seien hier die umfassenden Prozesse der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung, die Entwicklung eines Zertifikatsprogramms und Leitfadens »Gender und Diversity in der Lehre – Lehre in heterogenen Gruppen«, die Entwicklung fachbezogener gendersensibler Lehrkonzepte sowie die Durchführung von Trainings für Professorinnen zur erfolgreichen Interessenvertretung in Steuerungsgremien hervorgehoben. Derzeit werden mit dem Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten Umsetzungsmöglichkeiten für eine strukturierte Einbeziehung von Gender Impact Assessments diskutiert.

Hochschule Emden/Leer 4. Wissenschaft

Die Hochschule Emden/Leer wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Hochschule wurde 2009 aufgrund des Gesetzes zur Entwicklung der Fachhochschulen in Niedersachsen errichtet. Sie entstand aus der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, die als Fusionshochschule u.a. aus der Fachhochschule Ostfriesland hervorgegangen war. Der heute zur Hochschule gehörende Campus Leer entstand aus der 1854 gegründeten Navigationsschule Leer. Die Hochschule ist im internationalen Vergleich betrachtet eine University of Applied Sciences.

Die Hochschule beschäftigt 417 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An der Hochschule sind rund 4.700 Studierende in den vier Fachbereichen »Seefahrt«, »Soziale Arbeit und Gesundheit«, »Technik« und »Wirtschaft« immatrikuliert. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 35 (2014: 33) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich bei 68 (2014: 69) Prozent. 41 Prozent der Studierenden sind Frauen und 47 Prozent der Abschlüsse stammen von Frauen. Von den Professuren sind knapp 23 Prozent weiblich besetzt.

Gleichstellungsarbeit gilt an niedersächsischen Hochschulen als Querschnittsthema. An der Hochschule ist sie seit 2013 Bestandteil des Hochschulvertrages mit dem Land. Unter der Prämisse, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, wird an der Hochschule die Strategie des »Gender Mainstreaming« verfolgt.

Die Beschäftigung mit Chancengleichheit hat an der Hochschule Emden/Leer bzw. in ihren Vorgängereinrichtungen eine lange Tradition. Seit der letzten Bewerbung konnte die Arbeit durch neue Projektstellen strukturell gestärkt werden, was sich in einer inhaltlichen Vertiefung und der Erweiterung der Angebote niederschlägt. Davon profitieren vor allem die Bereiche Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gender in Forschung und Lehre. Positiv hervorzuheben ist ebenfalls die bereichsübergreifende starke Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene.

Queisser Pharma GmbH & Co. KG 4. Wirtschaft

Die Queisser Pharma GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Unternehmen gehört mit seiner Produktion und dem Vertrieb von Medizinprodukten, Nahrungsergänzungsmitteln und frei verkäuflichen Arzneimitteln zur Chemischen Industrie.

Das Unternehmen beschäftigt 276 Personen, darunter 131 Männer und 145 Frauen. 24 Männer und zehn Frauen haben Führungspositionen inne. Das entspricht einem Frauenanteil von 29,4 Prozent. Eine Frau führt in Teilzeit.

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

Das Unternehmen hat sehr gute Rekrutierungserfolge 2014 bis 2016: ca. 50 Prozent

Frauen durch Einstellungen und Übernahmen. Jede Führungskraft kann mit einem eigenen Weiterbildungsbudget seine Mitarbeitenden fördern. Es gibt eine Betriebsvereinbarung zum Thema »Beseitigung von Benachteiligungen gemäß AGG«. Die Eingruppierung der Beschäftigten wird gemeinsam mit dem Betriebsrat gemäß des Tarifvertrags der Chemischen Industrie vorgenommen.

Queisser Pharma engagiert sich für Kinder in der Region und fördert jährlich regionale Projekte für Kinder im Alter bis zu zehn Jahren. Seit 30 Jahren verleiht Queisser auch einen Preis für Senioren, die sich durch besonderes ehrenamtliches Engagement in der Region auszeichnen. Die Preis- und Fördergelder betragen jährlich über 25.000 Euro.

Bemerkenswert ist auch das Engagement in Sachen Integration: Das Unternehmen hat für 100 Flüchtlinge einen Sprachkurs finanziert und beschäftigt bzw. bildet Flüchtlinge aus. Hierbei gelten für alle die gleichen arbeitsvertraglichen Regelungen wie für nicht geflüchtete Beschäftigte.

TEAM GmbH 4. Wirtschaft

Die TEAM GmbH wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat 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. TEAM wurde 1982 in Paderborn gegründet und beschäftigt heute überwiegend SpezialistInnen aus Informatik, Mathematik oder Ingenieurbereichen. Das Unternehmen hat insgesamt 71 Beschäftigte, 43 Männer und 28 Frauen. 13 Männer und vier Frauen haben Führungspositionen inne (Frauenanteil: 23,5 Prozent).

Die Bewerbung überzeugt von Kontinuität der umgesetzten Maßnahmen. Das Unternehmen zeichnet sich als erfolgreichen Arbeitgeber im Blick der Mitarbeitenden und Bewerbenden aus. Schwerpunkte der Personalarbeit sind flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Kinderbetreuung, Homeoffice und Internationalisierung der Belegschaft. Bei den Besprechungen werden die Kinderabholzeiten berücksichtigt. Das Unternehmen beteiligt sich an Initiativen wie »Chancengleichheit im Beruf«, »Mentoring in NRW« und dem Girl's Day.

HelmholtzZentrum München 5. Wissenschaft

Das Helmholtz Zentrum München wird in diesem Jahr zum fünften Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet.

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

Das Helmholtz Zentrum München beschäftigt 2.264 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 60 (2013: 59) Prozent; im wissenschaftsstützenden Bereich beträgt er ebenfalls 60 (2013: 61) Prozent. Doktorandinnen halten 62 und Postdoktorandinnen 57 Prozent. Führungspositionen sind in 34 Prozent der Fälle weiblich besetzt.

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat im Helmholtz Zentrum München einen hohen Stellenwert. Das vorrangige Ziel ist, den Anteil von Frauen in Wissenschaft und Forschung im Allgemeinen sowie in den Führungspositionen im Speziellen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Helmholtz Zentrums München zu verbessern.

Das Helmholtz Zentrum München verfügt über eine gut institutionalisierte Gleichstellungspolitik, deren umfangreiche Maßnahmen stetig an die sich wandelnden Rahmenbedingungen angepasst und fortlaufend ausgebaut werden. Positiv hervorzuheben sind dabei vor allem die Konzepte im Bereich Personalbeschaffung, die umfassenden Programme in der Personalentwicklung und die Ansätze zur Berücksichtigung von Genderaspekten in der personalisierten Medizin.

Hochschule Hannover 5. Wissenschaft

Die Hochschule Hannover wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats ausgezeichnet.

International ausgerichtet und regional verankert, bietet die Hochschule Hannover an mehreren Standorten ein breites Fächerspektrum, das Studiengänge der Technikwissenschaften, der Wirtschaftswissenschaften und des Sozialwesens sowie vielfältige Medien- und Kreativstudiengänge umfasst. Zudem werden an der Hochschule Hannover in überdurchschnittlichem Maße duale und berufsbegleitende Studienmodelle angeboten. An der Hochschule Hannover sind 9.870 Studierende (Wintersemester 2016/17) in fünf Fakultäten immatrikuliert und 926 Personen (ohne Lehrbeauftragte) beschäftigt. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 29 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 49 Prozent. 25 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 46 Prozent an den Studienabschlüssen.

Die Leistungen der Hochschule Hannover im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm II sowie in Form der Re-Auditierung als »Familiengerechte Hochschule« ausgezeichnet. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist seit vielen Jahren Vorsitzende der Niedersächsischen Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LNHF), deren Geschäftsstelle die Hochschule Hannover stellt.

Die Hochschule Hannover setzt sich aktiv für die Gleichstellung ein. Von den vielfältigen in den vergangenen Jahren neu implementierten Maßnahmen sind die Beteiligung an der Dialoginitiative »Geschlechtergerechte Hochschulkultur«, die Einrichtung der Stelle »Genderaspekte in der Forschung«, die Gründung des Gender-Netzes zu Gender in Lehre und Forschung sowie die Etablierung einer Stelle zur Erarbeitung eines Handlungs-

konzeptes zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt hervorzuheben. Die Jury begrüßt die Einrichtung von Koordinierungsstellen für Gender & Diversity bzw. Gender an den Fakultäten III und V sowie die derzeitige partizipative Überarbeitung der Grundordnung und die geplante Entwicklung eines neuen Leitbildes, das auch Diversität, Bildungsgerechtigkeit und Barrierefreiheit als Ziele verankern wird. Eine besondere Würdigung erfährt das vorbildliche Engagement für MINT-Projekte.

ZfP Südwürttemberg 5. Wirtschaft

Das ZfP Südwürttemberg wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats ausgezeichnet.

Das ZfP Südwürttemberg bietet psychiatrische und psychotherapeutische Hilfe in gemeindenahen psychiatrischen Einrichtungen, wie Tageskliniken, Psychiatrischen Institutsambulanzen und Wohnheimen an verschiedenen Standorten zwischen Stuttgart und dem Bodensee an. Jährlich werden 17.000 Patientinnen und Patienten stationär und 40.000 ambulant behandelt.

Das ZfP Südwürttemberg hat über 3.400 Beschäftigte, darunter fast 70 Prozent Frauen. 46 Männer und 30 Frauen haben eine Führungsposition inne, davon sechs Frauen und ein Mann in Teilzeit. Der Frauenanteil in den Führungspositionen liegt bei 39,5 Prozent. 1997 hat das ZfP den ersten Frauenförderplan aufgestellt. Inzwischen geht das Unternehmen weit über die im Landesgleichstellungsgesetz geforderten Maßnahmen hinaus. Das ZfP hat eine sehr beeindruckende Bewerbung eingereicht mit einer Vielzahl von Anlagen, die das erfolgreiche und nachhaltige Konzept der Chancengleichheit überzeugend belegen. Die Stabsstelle der Beauftragten für Chancengleichheit wurde 2016 ausgebaut und hat jetzt einen Stellenanteil von 1,8 VK und 0,2 VK Sekretariat. Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt im Förderbereich an allen Bewerbungsgesprächen teil.

Die Maßnahmen im Bereich der flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung wurden weiter ausgebaut, es gibt inzwischen über 800 verschiedene Modelle. Dies unterstreicht die Bedeutung des Themas Work-Life-Balance, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf fördern soll. Dies wird durch das betriebliche Gesundheitsmanagement weiter unterstützt. Seit 2010 gibt es ein Mentoring-Programm für Frauen.

Das ZfP arbeitet aktiv daran, mit einer eigenen Arbeitgebermarke auf seine Qualitäten aufmerksam zu machen. Unter dem Label »Frauenwelten« werden alle Maßnahmen zusammengefasst, die sich insbesondere an Frauen richten, beispielsweise Fortbildungen für Frauen in Führungspositionen oder Informationen und Angebote für Schwangere.

Bürogemeinschaft der Arbeitgeberverbände Thüringens 6. Wirtschaft

Die Bürogemeinschaft der Arbeitgeberverbände Thüringens wird zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Bürogemeinschaft ist ein Zusammenschluss mehrerer Arbeitgeberverbände sowie einer GmbH und nimmt die gemeinsamen Interessen der Mitgliedsverbände und der ihnen angeschlossenen Unternehmen wahr. Die Bürogemeinschaft beschäftigt 46 Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 70 Prozent Frauen. In Führungspositionen sind sieben Männer und sechs Frauen tätig.

Die Bürogemeinschaft beweist erfolgreiches Wirken und Nachhaltigkeit mit ihren nach innen und außen gerichteten Maßnahmen zur Chancengleichheit. Als aktiver Multiplikator in die einzelnen Verbände und Mitgliedsunternehmen hinein transportiert sie auf vorbildliche Weise den Gedanken der Chancengleichheit im Beruf. Sie redet darüber und tut Gutes: Es finden zahlreiche Beratungen und Schulungen statt, in denen Chancengleichheit thematisiert wird, u. a. gibt es jährlich einen TOTAL E-QUALITY-Infoworkshop, um thüringische Unternehmen für das Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren.

Durch das Vorleben von Chancengleichheit durch die Geschäftsführung und die konsequente Umsetzung der festgeschriebenen Grundsätze zur Personalarbeit konnte u. a. eine offene Kommunikation und eine hohe Mitarbeiterbindung erreicht werden. Es gibt Vertrauensarbeitszeit, die den Einsatz der Beschäftigten entsprechend den unterschiedlichen Anforderungen aus verschiedenen Lebensbereichen in vorbildlicher Weise ermöglicht.

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH 6. Wirtschaft

Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH wird zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Unternehmen ist ein Bildungs- und Personaldienstleister der Wirtschaft. Von den 2.366 (2014: 1853) Beschäftigten sind 70 (2014: 72) Prozent Frauen. 74 (2014: 70) Prozent der Führungskräfte sind weiblich. Teilzeit in Führung arbeiten 52 Frauen und sieben Männer. Auf Geschäftsleitungsebene wurde der Anteil an Frauen nochmals gesteigert und liegt jetzt bei 56 Prozent. Die 35 Akademien werden von 23 Frauen und 12 Männern geleitet. FAW beschäftigt Mitarbeitende aus 30 Nationen.

Kernthema bei FAW ist eine vorausschauende Personalentwicklung, die der fachlichen und persönlichen Entwicklung jedes/jeder Einzelnen dient. Das Programm für Nachwuchsführungskräfte hat sich über die Jahre weiter bewährt. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen dies. In der Summe werden alle Aktivitäten als relevant für die Mitarbeiterzufriedenheit und -gesundheit betrachtet, die es zu fördern und weiterzuentwickeln gilt. Unter diesem Aspekt wurde auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet.

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart 6. Wissenschaft

Das Fraunhofer-Institut IAO und das IAT der Universität Stuttgart werden in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO setzt sich mit aktuellen Fragestellungen rund um den arbeitenden Menschen auseinander. Das in der Fakultät Maschinenbau angesiedelte Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiema-

nagement (IAT) der Universität Stuttgart beschäftigt sich mit der integrierten Planung, Gestaltung und Optimierung innovativer Produkte, Prozesse und Strukturen. Beide Institute sind ein gemeinsamer Betrieb mit gemeinsamer Leitung.

Am Institut sind 358 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. 933 Studierende werden betreut. Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlich Beschäftigten liegt aktuell bei 32 (2011: 25) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich sind es 86 (2011: 78) Prozent. In den Führungspositionen sind Frauen zu 29 Prozent vertreten.

Die aktuelle Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat zeugt von einem nicht nachlassenden Engagement des IAO und des IAT in Sachen Chancengleichheit, was sich nicht zuletzt in den steigenden Anteilen weiblicher Führungskräfte widerspiegelt. Als besonders positiv hervorzuheben sind die umfangreichen Möglichkeiten bei der Personalentwicklung, der weitere Ausbau der Angebote im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung sowie die erfolgreiche und außenwirksame Integration der Genderforschung in das eigene wissenschaftliche Profil durch die Projekte »Gender und Verwertung« und »JERRI«.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin 6. Wissenschaft

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin ist eine der großen Hochschulen Berlins. Sie zeichnet sich durch ausgeprägten Praxisbezug, intensive und vielfältige Forschung, hohe Qualitätsstandards sowie eine starke internationale Ausrichtung aus. Das Portfolio umfasst privates und öffentliches Wirtschafts-, Verwaltungs-, Rechts- und Sicherheitsmanagement sowie Ingenieurwissenschaften.

Die Hochschule beschäftigt 553 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An der Hochschule sind mehr als 10.000 Studierende in fünf Fachbereichen immatrikuliert. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 42 (2011: 39) Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich bei 80 (2011: 73) Prozent. Von den Studierenden sind 51 Prozent Frauen. Professuren sind zu 39 Prozent weiblich besetzt.

Das CEWS platzierte die HWR Berlin dafür auch beim siebten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten in vielen Bereichen in der Spitzengruppe. Die aktuelle Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat verdeutlicht ebenfalls das nicht nachlassende Engagement der Fachhochschule in Sachen Chancengleichheit über alle Aktionsfelder hinweg. Hiervon zeugen unter anderem die weibliche Besetzung von (Gast-)Professuren, die Zertifizierung mit dem audit familiengerechte Hochschule, das passgenaue neue Gleichstellungskonzept, die Umsetzung der Satzung zur Chancengleichheit sowie die einzigartige institutionalisierte Genderforschung am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung.

Sparkasse Saarbrücken 6. Wirtschaft

Die Sparkasse Saarbrücken wird zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Sparkasse hat 1.282 (2014: 1.277) Beschäftigte, darunter 62,7 (2014: 62) Prozent Frauen und 22,6 (2014: 32) Prozent weibliche Führungskräfte. Teilzeit wird in leitenden Positionen ohne Führungsfunktion von 33 Frauen genutzt.

Neu implementiert wurde ein Erfahrungsaustausch »Wir stärken uns den Rücken« für etablierte weibliche Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte. Vom Vorstand wurde 2016 ein neuer Arbeitskreis zur Chancengleichheit eingesetzt. Dieser hat neue Maßnahmen angeregt, die vom Vorstand beschlossen wurden. Beispielsweise gehören hierzu neue Seminare »Frauen gehen in Führung – Wie Frauen auf dem Weg bleiben statt auf der Strecke« sowie »Genderübergreifende Zusammenarbeit und Führung« für männliche Führungskräfte.

Universität Potsdam 6. Wissenschaft

Die Universität Potsdam wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die vergleichsweise junge Universität Potsdam ist mit 20.428 Studierenden (Wintersemester 2016/17) und 2.701 Beschäftigten an drei Standorten die größte Hochschule Brandenburgs. Ihr Forschungs- und Lehrprofil ist vielseitig und interdisziplinär ausgerichtet. Die Universität Potsdam hat bereits 2002, elf Jahre nach ihrer Gründung, als eine der ersten Hochschulen erstmals das TOTAL E-QUALITY-Prädikat erhalten.

Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 42 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 67 Prozent. 36 Prozent der Professuren sind von Professorinnen besetzt, gegenüber einem Frauenanteil von 62 Prozent an den Studienabschlüssen und von 45 Prozent an den Promotionsabschlüssen.

Die Leistungen der Universität Potsdam im Bereich Gleichstellung wurden unter anderem durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II ausgezeichnet. Hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurde die Universität 2013 in das Stadium 3 eingestuft.

Die engagierte Gleichstellungspolitik an der Universität Potsdam wurde auch in den vergangenen Jahren fortgesetzt und nachhaltig weiterentwickelt. In allen Aktionsfeldern werden zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Der Gleichstellungsauftrag ist in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Von den vielfältigen jüngsten Maßnahmen werden die Entfristung der Stelle der Referentin für MINT-Förderprogramme im Koordinationsbüro für Chancengleichheit, die Entwicklung eines Leitfadens zur Begleitung von Berufungsverfahren durch Gleichstellungsbeauftragte, die Einführung des Zusatzzertifikats »Interdisziplinäre Geschlechterstudien«, das Teilprojekt »Gender Scanning« zur Identifikation von Gleichstellungspotenzialen in Graduiertenkollegs sowie die Durchführung von Diversity- und Genderkompetenzseminaren für Beschäftigte, Studierende und Lehrkräfte hervorgehoben.

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. 7. Wirtschaft

Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

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

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

Das Engagement des Bildungswerks wirkt wie ein Leuchtturm nach außen. Es ist in verschiedenen Initiativen aktiv eingebunden (z. B. Familienfreundliche Unternehmen in Thüringen, Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen, Charta der Vielfalt). Hierdurch wird das Unternehmen als attraktiver Partner innerhalb der Allianz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen.

Besonders zu würdigen ist das Engagement des Bildungswerks für die unterschiedlichen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik, wie Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderung sowie Langzeitarbeitslose. Der Arbeitsmarkt ist für verschiedene Berufe eng geworden. Sich hier als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, um passende Beschäftigte zu finden, ist eine große Herausforderung, die erfolgreich gemeistert wird.

Wir danken dem BLB NRW für die Ausrichtung der diesjährigen Prädikatsvergabe!



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

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

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



Seit 25 Jahren betreiben Susanne Schamp und Richard Schmalöer das Büro für Architektur und Städtebau in Dortmund mit dem Ziel unverwechselbare Gebäude und Stadträume zu schaffen, in denen sich Menschen wohlfühlen.

SCHAMP & SCHMALÖER
ARCHITEKTUR UND STÄDTEBAU

Wir danken auch den Sponsoren



DEW21
DONETZ

DSW21

SCHAMP & SCHMALÖER

ARCHITEKTUR UND STÄDTEBAU

RWE



https://twitter.com/TEQ_eV



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



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



TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Mangelsfeld 11–15
97708 Bad Bocklet

Telefon: +49 (0)9708 909-110

Fax: +49 (0)9708 909-298

E-Mail: info@total-e-quality.de

Internet: www.total-e-quality.de

www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/total-e-quality/

Sicherheit ist das Fundament, auf dem die Zukunft gebaut wird

Um eine der größten Industrienationen der Erde sicher mit erneuerbaren Energien zu versorgen, braucht man nicht nur Mut und Ideen, sondern vor allem die Sicherheit einer verlässlichen und erprobten Infrastruktur. RWE ist seit fast 120 Jahren das Rückgrat industrieller Produktion und bildet das Fundament, auf dem Innovationen entstehen können. Mit unkonventionellen Ideen für konventionelle Energie werden wir auch in Zukunft dafür sorgen, dass Deutschland in Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit eine Führungsrolle einnehmen kann.



RWE

Zukunft. Sicher. Machen.