



Chancengleichheit und Vielfalt Ihr Schlüssel zum Erfolg

25. Prädikatsvergabe am 31.10.2018

Die Prädikatsträger 2018



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 ihre Organisationen als zukunftsweisende Vorbilder, ja als Leuchttürme in unserer Gesellschaft. Sie setzen Maßstäbe, an denen sich andere messen lassen müssen.

Es ist uns eine Ehre, erneut 50 TOTAL E-QUALITY Prädikate an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie an Verbände überreichen zu dürfen. Besonders freuen wir uns über die 29 Organisationen, die auch für ihr vorbildliches Engagement für Vielfalt im Beruf mit dem Zusatzprädikat für Diversity geehrt werden. Gerne würdigen wir jeden einzelnen Prädikatsträger!

Wir gratulieren herzlich und wünschen weiterhin viel Erfolg und Durchsetzungskraft!

Überblick

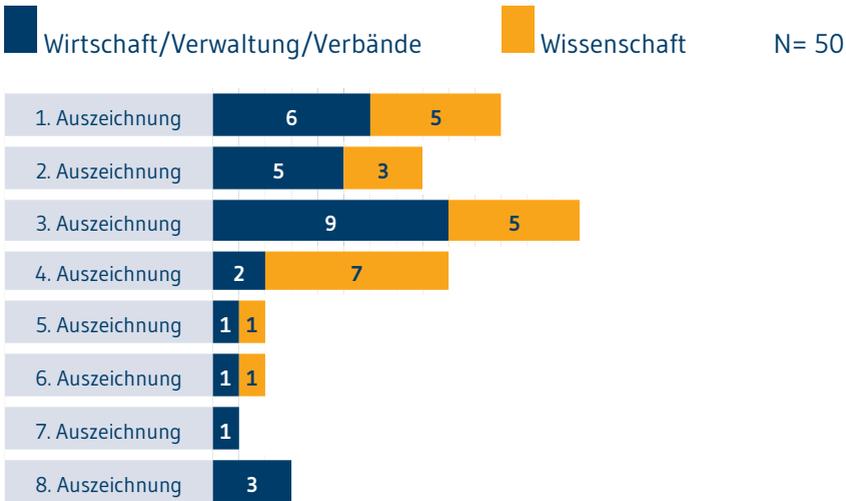
In 25 Prädikatsvergaben seit 1997 wurden insgesamt 785 Prädikate an 316 Organisationen verliehen. 202 haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt, 39 konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden 87 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen. Diese 316 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren. (Stand 2018)

Summary: Bewerbungszeitraum 2018

Für die Auszeichnung in 2018 wurden insgesamt 51 Bewerbungen eingereicht, 50 Prädikate wurden durch die Jury verliehen, darunter 28 im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände und 22 im Bereich Wissenschaft. Besonders zu würdigen ist das langjährige Engagement einer ganzen Reihe von Organisationen, die inzwischen teilweise über zwanzig Jahre das Prädikat tragen und damit frühe Vorreiter in unserer Gesellschaft waren.

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

Verteilung der Auszeichnungen für Chancengleichheit 2018



Fazit zu den Bewerbungen 2018 im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände

Erneut können wir eine hohe Qualität der Bewerbungen feststellen. Die Prädikatsträger beweisen eindrucksvoll und überzeugend ihren engagierten, erfolgreichen und nachhaltigen Einsatz für Chancengleichheit und Vielfalt ihrer Personal- und Unternehmenspolitik.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind 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 zu bringen, zieht sich durch die Organisationen wie ein roter Faden. Besonders mittelständische und große Unternehmen sind hier sehr stark engagiert und bieten vielseitige, kreative und erfolgversprechende Programme an. Mentoring ist dabei ein wesentlicher Baustein. Der Trend aus den Vorjahren setzt sich fort: Führung in Teilzeit wird zum festen Bestandteil der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Karriere 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, wird oft schon gelebt. Bei den Organisationen, die zusätzlich mit dem Add-On-Prädikat für Diversity ausgezeichnet wurden, ist dies aber nicht nur ein Grundverständnis, sondern wird mit konkreten systematischen Maßnahmen für diese verschiedenen Zielgruppen unterfüttert.

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

Fazit zu den Bewerbungen 2018 im Bereich Wissenschaft

Die wissenschaftlichen Organisationen, die sich 2018 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.

Ein großes Thema bleibt die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Berufsleben. Gleichzeitig etabliert sich zunehmend das Handlungsfeld „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ bzw. Antidiskriminierung insbesondere als ein Schwerpunkt der Hochschulen.

Die Etablierung und Institutionalisierung von Diversity-Strategien schreitet an den Hochschulen voran. Viele Institutionen können schon auf vielfältige Maßnahmen zu verschiedenen Diversity-Dimensionen zurückgreifen. Nun stellen sie sich der Aufgabe, diese Maßnahmen neu strategisch einzubinden, zu vernetzen und sichtbar zu machen. 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 beginnt auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

Bedeutung des TOTAL E-QUALITY Prädikats und Ausblick

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

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

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

Begründungen der Jury zu den Entscheidungen

im Bewerbungszeitraum 2018 in der Reihenfolge der Auszeichnungen:

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

Art*	Bereich	Organisation	Seite
1	Wirtschaft	Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg	8
1	Wirtschaft	Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft	8
1	Wirtschaft	Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	8
1	Wissenschaft	Europa-Universität Flensburg.	9
1	Wirtschaft	Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH.	10
1	Wirtschaft	Robert Bosch GmbH Feuerbach	10
2	Wirtschaft	Diagramm Halbach GmbH & Co. KG.	11
2	Wirtschaft	Flughafen Dortmund GmbH.	11
2	Wissenschaft	Heinrich-Pette-Institut	12
2	Wissenschaft	Universität zu Köln	13
3	Wirtschaft	Berolina Klinik GmbH & Co. KG.	13
3	Wissenschaft	Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	14
3	Wissenschaft	Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e.V.	15
3	Wissenschaft	Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg.	15
3	Wirtschaft	Projektron GmbH	16
3	Wirtschaft	Robert Bosch Elektronik GmbH Salzgitter	17
3	Wirtschaft	Robert Bosch GmbH Blaichach	17
3	Wirtschaft	Sparkasse Nürnberg	18
3	Wirtschaft	ZSI technology GmbH	18
4	Wissenschaft	Technische Universität Berlin	19
4	Wissenschaft	Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig	20
4	Wissenschaft	Universität Paderborn	21
5	Wirtschaft	Stadt Ulm.	22
5	Wissenschaft	Technische Universität Ilmenau	22
6	Wirtschaft	GFFB gGmbH	23
7	Wirtschaft	Deutsche Post AG	24
8	Wirtschaft	Commerzbank AG.	24
8	Wirtschaft	Sanofi-Aventis Deutschland GmbH.	25
8	Wirtschaft	Zentrum für Weiterbildung gGmbH	25

Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet:

Art*	Bereich	Organisation	Seite
1	Wissenschaft	Bauhaus-Universität Weimar	26
1	Wissenschaft	Gesellschaft für Kapitalmarktforschung e. V..	27
1	Wissenschaft	Technische Hochschule Nürnberg	27
1	Wissenschaft	TU Kaiserslautern	28
1	Wirtschaft	Zweckverbandssparkasse Rhön-Rennsteig	29
2	Wirtschaft	DICKE & PARTNER	30
2	Wissenschaft	Hochschule Mannheim	30
2	Wirtschaft	Plan International Deutschland e. V..	31
2	Wissenschaft	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH.	32
3	Wirtschaft	BIM Putztuch GmbH & Co. KG.	32
3	Wissenschaft	DMT – Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH (DMT-LB).	33
3	Wissenschaft	Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung	33
3	Wirtschaft	RheinEnergie AG	34
3	Wirtschaft	Unfallkasse NRW	34
4	Wissenschaft	Ferdinand-Braun-Institut für Höchstfrequenztechnik.	35
4	Wirtschaft	Gebäudemanagement Schleswig-Holstein	35
4	Wissenschaft	Hochschule Fulda	36
4	Wissenschaft	Hochschule Schmalkalden	37
4	Wissenschaft	Universität Siegen.	38
4	Wirtschaft	W&W Konzern	39
6	Wissenschaft	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin	40

* Art der Auszeichnung

Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg 1. Wirtschaft

Die Arbeitsagentur Ansbach-Weißenburg wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Arbeitsagentur beschäftigt 185 Mitarbeitende, darunter 79 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten fünf Männer und acht Frauen. Vier Frauen führen in Teilzeit. Das gut geplante Arbeitszeitmodell der Funktionszeiten bietet viel Zeitsouveränität. Besonders erwähnenswert ist die neue Dienstvereinbarung für Langzeitkonten, die den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, auch ohne angespartes Arbeitszeitguthaben eine Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen. Hierfür kann ein negatives Arbeitszeitguthaben von maximal 900 Stunden aufgebaut werden.

Die Arbeitsagentur bietet einen Organisationservice nicht nur für Kinder, sondern auch für pflegebedürftige Angehörige an. Eine Mitnahme der Kinder an den Arbeitsplatz ist im Notfall gestattet. Um Teilzeitkräften die Teilnahme an betrieblichen Besprechungen zu ermöglichen, werden diese in der Regel vormittags durchgeführt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Barrierefreiheit. Den Mitarbeitenden wird u. a. eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzausstattung angeboten.

Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft

1. Wirtschaft

Die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft (BOGESTRA) wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen hat ca. 2.200 Mitarbeitende, darunter knapp 18 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 99 Männer und zehn Frauen. Führung in Teilzeit arbeiten vier Frauen und neun Männer. Bereits in 2008 wurde als Ziel ein Anteil von 30 Prozent Frauen in Führungspositionen kommuniziert.

Bereits seit 1996 gab es erste Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit, systematisch und kontinuierlich wird dieser Schwerpunkt der Personalarbeit seit 2001 verfolgt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit bei der Fach- und Führungskräfteentwicklung, Netzwerkarbeit in Verbänden und Gremien sowie Maßnahmen, Hilfestellung und Information für Familien und werdende Eltern sind wichtige Handlungsfelder.

Besonders erwähnenswert sind die nationalen und die internationalen Aktivitäten in Verbänden zur Förderung der Chancengleichheit. 2017 unterschrieb BOGESTRA die Charta der Vielfalt und ist seitdem auf einem sehr guten Weg, um die Vielfalt der Beschäftigten aktiv zu fördern.

Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 1. Wirtschaft

Die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Stuttgart wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen hat ca. 10.000 Mitarbeitende, darunter 44 Prozent Frauen. In Führungs- und leitenden Positionen ohne Personalverantwortung beträgt der Frauenanteil 34,2 Prozent. Führung in Teilzeit arbeiten 391 Frauen und 47 Männer. Dies entspricht einem Anteil von gut einem Drittel Frauen in Führungs- und leitenden Positionen.

Das klar kommunizierte Grundverständnis bildet eine exzellente Basis für die umfassende Chancengleichheitsarbeit bei EY. Elemente, die besonders zu würdigen sind, sind der Ausbau der HR Analytic Bereiche, um proaktiv die Steuerung verschiedener Diversitätsdimensionen leisten zu können (z. B HR Cockpit, Pipeline Watcher, Equal pay review).

Besonders hervorzuheben sind die Maßnahmen im Programm „Womens leadership journey“.

Außerdem ist die Zahl von 449.947 Aus- und Weiterbildungsstunden (intern) bei 10.000 Mitarbeitenden enorm. Die Breite des Angebotes über alle Dimensionen von Diversity hinweg ist beispielhaft.

Europa-Universität Flensburg 1. Wissenschaft

Die Europa-Universität Flensburg (EUF) wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die EUF ist eine kleine, jedoch wachsende Hochschule. Sie ist hervorgegangen aus der ehemaligen „Pädagogischen Hochschule“ und gliedert sich aktuell in zehn Institute. Verbunden mit der Umbenennung in Europa-Universität Flensburg ist auch eine konsequente Internationalisierungsstrategie. Als einzige Universität in Schleswig-Holstein bildet die EUF auf Masterebene für das Lehramt an Grund- und Gemeinschaftsschulen aus. Die Ausbildungsschwerpunkte liegen im bildungswissenschaftlichem Bereich und dem Internationalen Management.

An der EUF arbeiten rund 540 Beschäftigte, 5.711 Studierende sind eingeschrieben. Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 53 Prozent und im wissenschaftsstützenden Bereich bei 78 Prozent. 37 Prozent der Professuren sind von Frauen besetzt. Der Absolventinnenanteil liegt bei 75 Prozent. Rund 47 Prozent beträgt der Anteil der Promovendinnen, der Habilitandinnenanteil liegt bei 50 Prozent.

Gleichstellung und Diversität sind als Querschnittsaufgaben im Präsidium, sowohl im Vizepräsidium Forschung und Wissenstransfer (Gleichstellung) und Studium und Lehre (Diversität) verankert.

Die EUF verfügt in allen Aktionsfeldern über vielfältige Maßnahmen. Gleichstellungspolitische, familienorientierte und diversitätsbezogene Grundsätze sind im Selbstverständnis, dem Allgemeinen Kodex und dem Struktur- und Entwicklungsplan, in welchem ein Gleichstellungs- und Diversitätskonzept eingebunden ist, verankert.

Im Entwicklungsprozess befindet sich derzeit ein Personalentwicklungskonzept, welches Gleichstellungsaspekte aufgreifen wird. Seit 2012 wird das Gendermonitoring ausgebaut und eine differenzierte Personalübersicht quartalsweise von der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden in den letzten Jahren zahlreiche Angebote installiert: ein Familienbüro zur Information und Beratung wurde eingerichtet,

eine Betreuungsbörse für Kinderbetreuung und Pflege aufgelegt sowie eine kostenlose Campuskinderbetreuung am Nachmittag für Kinder von Studierenden, um die Teilnahme an Lehrveranstaltungen zu sichern, eingerichtet. Die Fortführung der Aktivitäten, wie u.a. der für 2018 geplante Aufbau eines „AGG-Teams“ sowie die Einrichtung einer Stelle „Diversität“ sind richtungsweisende Schritte.

Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH 1. Wirtschaft

Die Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Der Bosch-Standort in Thüringen hat ca. 1.700 Mitarbeitende, darunter 33 Prozent Frauen. In Führungspositionen sind 48 Männer und neun Frauen tätig. Führung in Teilzeit wird nicht genutzt.

Das Werk hat wie andere Bosch-Standorte das Thema Diversity im Blick und ist vorbildlich in der Umsetzung. Das Konzept umfasst die Schwerpunkte Gender Diversity, Internationalität, Kultur und Generation.

Der Bereich Gender umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen für die Förderung von Frauen im technischen Bereich: Frauen-in-Technik-Forum, Business Women Program, Erhöhung des Frauenanteils im außertariflichen Bereich sowie in der Ausbildung und „besonders gleichgestellte Schichtgruppen“, in denen individuelle Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden – um nur einige zu nennen. In vielen Bereichen arbeitet das Unternehmen mit externen Partnerinnen und Partnern zusammen, so dass sich eine gute Vernetzung und wirksame Kooperationen entwickeln konnten.

Robert Bosch GmbH Feuerbach 1. Wirtschaft

Die Robert Bosch GmbH Feuerbach wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Am Standort Stuttgart-Feuerbach arbeiten rund 12.000 Beschäftigte aus 72 verschiedenen Nationen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Der traditionsreiche Standort blickt auf mehr als 100 Jahre Geschichte zurück. Heute sind dort eine Vielfalt von technischen und kaufmännischen Bereichen, Fertigung, Aus- und Weiterbildung sowie verschiedene Zentralbereiche angesiedelt.

Obwohl der aktuelle Frauenanteil bei den Beschäftigten am Standort Feuerbach mehr als vier Prozentpunkte niedriger liegt als der bundesweite Boschwert (und bei Führungskräften zwei Prozentpunkte niedriger), hat sich der Standort im Vergleich ambitionierte Ziele gesteckt. Die Konzernvereinbarung für mobiles Arbeiten gilt seit 2014 auch für Bosch Feuerbach.

Ein strategischer Schwerpunkt der Aktivitäten liegt bei Bosch Feuerbach auf dem Bereich Diversity. Die Treiber von Diversity sind in den Führungsgrundsätzen We LEAD Bosch und dem Leitbild We ARE Bosch verankert und finden sich in Aktivitäten wie z. B. Seminare für verschiedene Zielgruppen, individuelle Arbeitszeitmodelle und Hochschulvorträgen/Messeauftritten, wieder.

Ein eigener YouTube-Kanal unterstützt das Personalmarketing und Employer Branding. Im Rahmen der Diversity Kommunikationsinitiative 2017 wurden umfangreiche Seminare und Workshops angeboten, an denen über 1.500 Mitarbeitende teilnahmen. Der Fokus der Diversity Initiative liegt auf der Etablierung einer modernen Arbeitskultur, die Wertschätzung und lebendige Vielfalt unterstützt.

Diagramm Halbach GmbH & Co. KG 2. Wirtschaft

Diagramm Halbach GmbH & Co. KG wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Diagramm Halbach GmbH & Co. KG hat sich von einem Spezialhersteller technischer Registrierpapiere („Diagrammpapiere“) zu einem weltweit tätigen Spezialisten für Print- und Zubehörprodukte entwickelt. Gegründet im Jahr 1832 wird das Unternehmen heute in der sechsten Generation geführt. Mit Kunden in mehr als 70 Ländern ist Diagramm Halbach weltweit ein Begriff für Präzisions- und Sicherheitsdruck.

Das Unternehmen hat 195 Beschäftigte, darunter 40 Prozent Frauen. In Führungspositionen sind 15 Prozent Frauen tätig (18 Männer und drei Frauen). Führung in Teilzeit ist möglich und wird von einem Mann und einer Frau genutzt.

Das Unternehmen bietet eine Reihe von innovativen Maßnahmen an, beispielsweise einen verbindlichen Auslandsaufenthalt während der Ausbildung, Girls-Mentoring, Generationen-Partnerschaften für bestimmte Aufgabenfelder und Sponsoring des „Montagstheaters“ für Kindergartenkinder. Hervorzuheben ist auch die Nachfolgeplanung für Führungspositionen, für die speziell Frauen gesucht werden, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Auch Auszeichnungen in anderen Wettbewerben unterstreichen das Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für eine ethisch orientierte Unternehmenskultur. Diagramm Halbach ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Generationenvielfalt und unterschiedliche physische/psychische Fähigkeiten sind neben der Geschlechterdimension die Bereiche, auf die sich die Maßnahmen im Bereich Diversity konzentrieren. Diagramm Halbach ist auch bei der Integration von Flüchtlingen engagiert.

Flughafen Dortmund GmbH 2. Wirtschaft

Die Flughafen Dortmund GmbH (Dortmund Airport 21) wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Dortmund Airport hat sich in einer bewegten Geschichte seit 1926 zum heute drittgrößten Verkehrsflughafen in Nordrhein-Westfalen entwickelt. Heute werden Ziele in ganz Europa angefliegen und rund zwei Millionen Passagiere pro Jahr abgefertigt.

Das Unternehmen hat 400 (2015: 371) Beschäftigte, darunter 32 (2015: 31) Prozent Frauen. Elternzeit wird derzeit von sieben Frauen und einem Mann wahrgenommen.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit werden seit 2008, systematisch seit 2011 durchgeführt. Teilzeit wird auch von Männern gut angenommen: 48 Männer und 60 Frauen arbeiten in Teilzeit.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor der größte Schwerpunkt. Der Dortmund Airport beteiligt sich am Projekt FamUnDo – Familienfreundliche Unternehmen in Dortmund und wurde hier erfolgreich rezertifiziert. Durch ein neues Dokument wurden die früheren Einzelvereinbarungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort nun in Form von Betriebsvereinbarungen systematisiert, zusammengefasst und transparent für alle Beschäftigten veröffentlicht.

Neben den vielen Aktivitäten, die bereits umgesetzt sind, fällt positiv auf, dass viele weitere geplant sind. Dies zeugt von einer langfristig ausgerichteten Personalstrategie. Der Nachhaltigkeitsgedanke wurde durch die Schaffung einer Stelle im CSR-Bereich weiterentwickelt. Der Nachhaltigkeitsbericht 2017/18 dokumentiert dieses Engagement eindrucksvoll.

Heinrich-Pette-Institut 2. Wissenschaft

Das Heinrich-Pette-Institut (HPI) wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Heinrich-Pette-Institut, Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie (HPI) hat seinen Sitz in Hamburg. Als themenorientiertes Forschungsinstitut mit überregionaler und gesamtstaatlicher Bedeutung sieht es seine gesellschaftspolitische und wissenschaftliche Mission in der grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung auf dem Gebiet humanpathogener Viren. Ziel der Forschung ist es, virusbedingte Erkrankungen zu verstehen und neue Therapieansätze zu entwickeln. Die wissenschaftliche Arbeit ist in fünf Abteilungen, zwei Forschungsgruppen und zwei Nachwuchsgruppen organisiert.

Das HPI beschäftigt derzeit 173 Personen. Von den 101 wissenschaftlich Beschäftigten sind 59 Prozent weiblich, im wissenschaftsstützenden Bereich sind es 78 Prozent (72 Personen). Der Frauenanteil bei den Promovierenden liegt bei 71 Prozent, bei den Post-docs sind 49 Prozent weiblich. 38 Prozent der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Vor allem in den höheren Führungsebenen besteht weiteres Potenzial, wenn hier auch in den letzten Jahren Fortschritte erzielt werden konnten.

Chancengleichheit ist am Heinrich-Pette-Institut in viele Bereiche der Organisation integriert und wird durch eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt. Die Gleichstellungsarbeit am Institut konzentriert sich stark darauf, mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten zu verbessern. Letzterer Bereich umfasst mit der neu entwickelten Maßnahme des innovativen Programms „Helping Hand“, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit familiären Verpflichtungen bei ihren Projektarbeiten unterstützt, zugleich ein Instrument der Nachwuchsförderung, die am HPI besonders gut ausgebaut ist. Ebenfalls positiv hervorzuheben ist der Erfolg im Leibniz-Professorinnen-Programm sowie die gute Vernetzung des Instituts innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft und mit den regionalen Hochschulen. Die Jury hebt positiv hervor, dass im Bereich Diversity institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen wurden und bereits zahlreiche Diversity-Initiativen umgesetzt werden.

Universität zu Köln 2. Wissenschaft

Die Universität zu Köln (UzK) wird erneut mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wurde bereits 2004, 2007 und 2014 erworben. Durch die Unterbrechung des Bewerbungszyklus' erfolgt eine zweite Auszeichnung. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Mit ihren 49.804 Studierenden und 8.111 Beschäftigten zählt die Universität zu Köln zu den größten Hochschulen Deutschlands. Die Forschungs- und Lehraktivitäten in 339 Studiengängen gliedern sich in sechs Fakultäten sowie elf fakultätsübergreifenden Forschungs- und Lehrzentren. Die UzK zeichnet sich insgesamt durch einen hohen Anteil von Frauen in fast allen Bereichen und Qualifikationsstufen aus: 60 Prozent Studentinnen, 64 Prozent Absolventinnen, 52 Prozent von Frauen abgeschlossene Promotionen, 26 Prozent von Frauen abgeschlossene Habilitationen, 28 Prozent Professorinnen. Hier werden Erfolge des anhaltenden Engagements der Hochschule in den Bereichen Personalbesetzung und Personalentwicklung sichtbar.

In ihrer überzeugenden Bewerbung stellt die Universität zu Köln detailliert und übersichtlich ihre in allen Handlungsfeldern von Chancengleichheit und Diversität umfassenden Aktivitäten vor. Die Jury hebt positiv hervor, dass im Bereich Diversity institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen wurden und bereits zahlreiche Diversity-Initiativen umgesetzt werden. Die Hauptziele bei der Umsetzung von Chancengerechtigkeit – mehr Diversität, eine bessere Vereinbarkeit, eine chancengerechte Talentförderung, weniger Diskriminierung, mehr Gender-, Queer- und Diversity-Studies – sind strategisch u. a. in den gemeinsam mit mehreren regionalen Institutionen vereinbarten „Leitlinien Chancengerechtigkeit“ verankert. In den vergangenen Jahren wurden die vorhandenen Strukturen vor allem in den Bereichen Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Forschung/Lehre/Studium ausgebaut und durch passgenaue Maßnahmen wie zielgruppenspezifische Mentoringangebote verstärkt. Die Jury befürwortet die konkreten Pläne für die zukünftige Weiterentwicklung von Chancengleichheit, beispielsweise die Ergänzungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder die Überarbeitung des Leitfadens für Berufungsverfahren.

Berolina Klinik GmbH & Co. KG 3. Wirtschaft

Die Berolina Klinik Löhne wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Sie ist als Rehabilitationsklinik spezialisiert auf psychosomatische, psychische, orthopädische, neurologische und internistische Erkrankungen. Die Berolina Klinik in Löhne hat 214 (2015: 188) Beschäftigte, darunter 76 (2015: 78) Prozent Frauen. 50 Prozent aller Führungspositionen sind mit Frauen besetzt: 13 Frauen und 13 Männer. Acht (2015: vier) Personen des Führungsteams arbeiten in Teilzeit, nämlich fünf Frauen und drei Männer.

Das Ziel der Chancengleichheit wurde weiter erfolgreich mit einer Vielzahl von Maßnahmen weiter verfolgt. Ein neuer Schwerpunkt sind die Unterstützungsangebote für ausländische Mitarbeitende im medizinischen Bereich. Leitlinien zur Führung und Zusam-

menarbeit wurden mit Schwerpunkten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie überarbeitet. Neu sind die Betriebsvereinbarung zur Kinderbetreuung in Notfällen sowie die Kooperation mit einer ortsnahen Kita.

Es gibt spezielle Beratungsangebote (z. B. Sozialberatung oder zu Patientenverfügung/Pflegevollmacht).

Eine Reihe von weiteren geplanten Maßnahmen macht das zielgerichtete, systematische Engagement deutlich. Der Weg wird somit nicht nur erfolgreich weitergeführt, sondern auch nachhaltig.

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main 3. Wissenschaft

Die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Mit rund 48.000 Studierenden und 170 Studiengängen gehört die Goethe-Universität Frankfurt am Main (GU) zu den größten deutschen Universitäten. 600 Professorinnen und Professoren sowie rund 4.874 Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung, zählt die Universität. Der Professorinnenanteil von 25 Prozent steht einem Frauenanteil unter den Studierenden von ca. 57 Prozent gegenüber. Der Promovendinnenanteil liegt bei 50 Prozent.

Die GU stellt in ihrer Wiederholungsbewerbung überzeugend ihre Weiterentwicklung im Feld der Geschlechtergleichstellung dar und benennt gleichermaßen Hürden, die in den kommenden Jahren angegangen werden sollen. Vor allem im Bereich der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen als Professorinnen hat sich die GU ehrgeizige Ziele gesetzt. Dementsprechend wurde 2017 ein Leitfaden zur aktiven Rekrutierung auf den Weg gebracht und die systematische Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen vor einer Ausschreibung festgeschrieben. Die Jury hebt anerkennend die Ausweitung des Dual Career Service hervor, der nun auch internationalen Postdocs sowie Postdocs mit familiärer Verantwortung zur Verfügung steht.

Die Gleichstellungs- und Diversity-Aktivitäten sind seit langem institutionalisiert und als Querschnittsthemen für die GU verankert.

Für die kommenden Jahre plant die GU die Integration von Genderkompetenz/Gendersensibilisierung in Angebote der Führungskräfteentwicklung zu integrieren. Auch mit der Entwicklung eines Ratgebers „Gender- und Diversitätssensible Führung“ verfolgt sie konsequent das Ziel, Diversität systematisch in der Personalentwicklung zu implementieren.

Im Studium existiert seit längerem das Nebenfach Gender, welches mit allen B.A. Hauptfächern kombinierbar ist, ein fortführender Masterstudiengang ist in Planung. Die Themen Gender und Diversität sollen künftig verstärkt in die Natur- und Lebenswissenschaften eingebunden werden.

Auch im Aktionsfeld Diversität setzt die GU Maßstäbe. Das seit 2011 existierende Diversity-Konzept wurde aktualisiert und durch den „Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2018–2023“ abgelöst. Das Themenfeld Diversität wurde im Arbeitsbereich Diversity Policies im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Neuerungen sind die Einrichtung einer

Antidiskriminierungsstelle (2017), die Entwicklung einer Richtlinie Antidiskriminierung und die Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung und einem partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz. Zahlreiche Informations- und Beratungsformate sowie Trainings- und Veranstaltungsformate und eine breite Öffentlichkeitsarbeit zeugen von einer strukturierten Umsetzungsstrategie. Einen nächsten Entwicklungsschritt stellt die Konzeption eines Aktionsplans Inklusion dar.

Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e.V. 3. Wissenschaft

Das Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V. (IÖR) wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V. ist eine raumwissenschaftliche Forschungseinrichtung der Leibniz-Gemeinschaft. Es erarbeitet wissenschaftliche Grundlagen für eine dauerhaft umweltgerechte Entwicklung von Städten und Regionen im nationalen und internationalen Zusammenhang. Neben der Direktion bestehen fünf Forschungsbereiche und drei wissenschaftsstützende Bereiche.

Von den 110 Beschäftigten am IÖR arbeiten 66 Personen im wissenschaftlichen Bereich (davon 35 Prozent Frauen) und 44 im wissenschaftsstützenden Bereich (davon 77 Prozent Frauen). Ein Drittel der Leitungspositionen haben Frauen inne. Erfreulich ist der starke Anstieg der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Nachwuchs (67 Prozent Postdoktorandinnen, 71 Prozent Doktorandinnen). Hier zeigen sich Erfolge in der Nachwuchsförderung des Instituts.

Das Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V. hat die Wiederbewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat erfolgreich genutzt, um sich weiterhin intensiv mit dem Thema Chancengleichheit und Diversität auseinanderzusetzen und weitere Maßnahmen zu installieren. Das Thema Chancengleichheit ist am IÖR vorbildlich institutionalisiert und dauerhaft strukturell verankert. Die in Kooperation mit der TU Dresden betriebene Dresden Leibniz Graduate School sowie die novellierte Betriebsvereinbarung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind wichtige Säulen im Bereich der Personalentwicklung. Die Jury würdigt das Engagement des Instituts bei der Integration der Genderforschung in das wissenschaftliche Profil des IÖR positiv hervorzuheben ist ebenfalls, dass im Bereich Diversity institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen wurden und bereits zahlreiche Diversity-Initiativen umgesetzt werden.

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg 3. Wissenschaft

Die Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg (OTH) wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

An der OTH studieren 2018 rund 11.500 Studierende. Der Studentinnenanteil liegt bei 37 Prozent. Sehr erfreulich ist die enorme Steigerung in den Studiengängen an der Fakultät Allgemeinwissenschaften und Mikrosystemtechnik (11 Prozent in 2002, 41,6 Prozent in 2016) und Bauingenieurwesen (von 12 Prozent auf 25 Prozent).

Die OTH zeigt in ihrer Bewerbung eine solide Fortführung ihrer bisherigen Aktivitäten in allen Aktionsfeldern. Verstärkte Anstrengungen in den nächsten Jahren liegen vor allem auf der Steigerung des Professorinnanteils von aktuell 16 Prozent und die Weiterentwicklung sowie Ausbau der Frauenförderung auf sämtlichen Qualifikationsebenen, besonders des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, was auch im aktuellen Entwicklungsplan festgeschrieben ist.

Von Mentoringprogrammen für Studentinnen (first steps, professional steps) oder einem Brückenstipendium (für Frauen auf dem Weg zur Promotion), wurden gezielt die Aktivitäten zur Schülerinnenförderung weiter vorangetrieben. Zwei Beispiele sind „girls4tech“ oder das „Forscherinnencamp“ in Kooperation mit der Wirtschaft.

Die OTH setzt auf die strategische Kooperation mit der Wirtschaft und weiteren PartnerInnen, um Studentinnen zu fördern. 2018 startete das Programm Regensburg EXZELLENZ, ein Netzwerk für exzellente Studentinnen der OTH Regensburg und Universität Regensburg, zur Vorbereitung auf eine Führungslaufbahn.

Das bereits breite Angebotsspektrum rund um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie wurde weiter ausgebaut, sowohl personell wie auch in der Infrastruktur durch die Einrichtung von Familienräumen, dem Angebot einer Notfallbetreuung und der Möglichkeit eines befristeten Teilzeitstudiums. Ein Online-Fortbildungsangebot für Beschäftigte ermöglicht vor allem Mitarbeitenden in Abwesenheitszeiten die Teilnahme. Die OTH nimmt am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ teil, mit dem Ziel, eine Diversity-Strategie für eine diversitätsorientierte Hochschulkultur zu entwickeln. Mit dem Ansatz, Diversity als Querschnittsthema in sämtliche Prozesse und Strategien zu integrieren sowie der Verankerung im Leitbild, ist die OTH auf einem sehr guten Weg.

Projektron GmbH 3. Wirtschaft

Die Projektron GmbH wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Projektron GmbH entwickelt und vertreibt seit 2001 an vier Standorten in sieben Sprachen die webbasierte Projektmanagement-Software Projektron BCS. Das Unternehmen hat 92 Mitarbeitende, darunter knapp 47 (2015: 45) Prozent Frauen. In Führung arbeiten fünf Frauen und vier Männer, Führung in Teilzeit fünf Frauen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Ebenen sowie die lebendige Umsetzung von Chancengleichheit in allen Diversitydimensionen sind wesentliche Unternehmensziele, auf denen die Personalstrategie aufbaut. Entsprechend gibt es vielfältige Angebote für die Mitarbeitenden, die lebensphasenorientiert gefördert werden. Die Beschäftigten stehen stets im Mittelpunkt und gehen sehr wertschätzend miteinander um. Ein sehr vorbildliches Unternehmen dieser Größenklasse!

Projektron wurde auch in weiteren Unternehmenswettbewerben für das Engagement für Chancengleichheit und eine innovative, zukunftsgerichtete Unternehmenskultur ausgezeichnet.

Robert Bosch Elektronik GmbH Salzgitter 3. Wirtschaft

Die Robert Bosch Elektronik GmbH wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen hat knapp 1.500 Beschäftigte, der Frauenanteil beträgt stabil 29 Prozent. In Führungs- und leitenden Positionen ohne Führungsverantwortung liegt der Frauenanteil bei 14 (2015: 15) Prozent. Ein Mann und eine Frau sind in Teilzeitführungspositionen tätig.

Besonders zu erwähnen ist das vielfältige Engagement bei der Gewinnung junger Frauen für technische Berufe, das bereits die Ansprache von Kindergartenkindern umfasst, die für Technik begeistert werden. Bei Bosch zentral gibt es ein Netzwerk women@bosch, das ein spezielles Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebot für Frauen umfasst.

Bosch am Standort Salzgitter hat sein vorbildliches Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt weiter verstetigt und zu nachhaltigem Erfolg geführt. Der Standort profitiert hier von der Konzernstrategie. „We LEAD Bosch & Diversity“ belegt Vielfalt als essentiellen Wert des Konzerns mit den Schwerpunktthemen Kundenfokus, Wandel und Spitzenleistung.

Auch mit einer regionalen Initiative ist das Unternehmen Vorreiter: Bosch war Mitinitiator eines Cross-Mentoring-Projektes in Salzgitter.

Der wertschätzende Umgang wird über alle Dimensionen von Diversity hinweg gepflegt. Es gibt weitere Ziele, z. B. im Bereich Unconscious Bias und HR-Software. Das Unternehmen nimmt kontinuierlich am Diversity Day teil und konnte auch zahlreiche andere Preise und Wettbewerbe im Bereich Diversity gewinnen.

Robert Bosch GmbH Blaichach 3. Wirtschaft

Die Robert Bosch GmbH Blaichach wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Bosch Blaichach ist mit ca. 4.000 (2015: 3.300) Mitarbeitenden der größte industrielle Arbeitgeber im Allgäu und gehört als Bestandteil der Robert Bosch GmbH zum weltweiten Bosch Konzern mit derzeit über 300.000 Beschäftigten. Die für alle Bosch Standorte weltweit gültigen globalen Standards werden auch bei Bosch Blaichach umgesetzt.

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten liegt bei 25 Prozent, in Führungs- und leitenden Positionen ohne Führungsverantwortung bei 6,5 Prozent (2015: 6,1). Führung in Teilzeit wird von vierzehn Männern und sieben Frauen genutzt.

2014 wurde eine Studie zur internen Arbeitgeberattraktivität durchgeführt, die Handlungsfelder aufzeigte, an denen in den letzten Jahren intensiv gearbeitet wurde. Im Konzept „Fit für die Zukunft“ hat Chancengleichheit einen besonderen Schwerpunkt. Im Bereich Diversity profitiert der Standort von der Konzernstrategie, die sich auf alle Dimensionen der Vielfalt erstreckt und mit einem umfassenden Maßnahmenpaket realisiert ist.

Das Unternehmen hat alle seit der Erstbewerbung eingeführten Maßnahmen weiter entwickelt und fortgeführt. Neu sind drei Projekte im Bereich Jungfacharbeiterbindung,

eine Schulpartnerschaft mit dem Gymnasium Immenstadt, neue Stipendienprogramme in der Weiterbildung (auch für Ungelernte) und neue Seminarangebote im Bereich Industrie 4.0. Bemerkenswert ist auch das gesellschaftliche Engagement im Hinblick auf Ehrenamt, Hilfsprojekte und Flüchtlingshilfe.

Sparkasse Nürnberg 3. Wirtschaft

Die Sparkasse Nürnberg wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Sparkasse beschäftigt ca. 1.800 Personen, darunter 62 Prozent Frauen. Dieser Anteil ist seit der Erstbewerbung konstant geblieben. Deutlich gestiegen ist der Anteil von Frauen in leitenden und Führungspositionen, von 16 (2012) über 25 (2015) auf nun 28 Prozent. Hierin zeigt sich der Erfolg des Mentoringprogramms für Frauen, das bereits mehrfach durchgeführt wurde. Dieser Erfolg konnte richtungsweisend sein für weitere Programme zur nachhaltigen Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Die Schwerpunkte der Personalarbeit zur Chancengleichheit richten sich stark auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Hierfür gibt es umfangreiche Bildungsangebote, ein Führungskräfteentwicklungsprogramm und ein Mentoringprogramm für Frauen. Ein weiterer Fokus ist und bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement. In Summe ist die Sparkasse in allen Themen der Personalarbeit überdurchschnittlich gut aufgestellt und hat die Herausforderungen der Zukunft im Blick. Dafür wurde sie auch mit verschiedenen anderen Preisen ausgezeichnet.

Das Audit berufundfamilie wurde bereits zum vierten Mal erworben. Die Vielfalt an Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vorbildlich. Die personellen Ressourcen für die Themen Beruf und Familie inklusive Diversity wurden aufgestockt. Verstärkte Anstrengungen wurden auch bei der Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz unternommen. So gibt es inzwischen Angebote zur Mediation und verschiedene Beauftragte und Hotlines. Ein schönes Beispiel für die Bedeutung und Transparenz der gelebten Werte im Unternehmen ist der Werteturm.

Die Sparkasse Nürnberg hat bereits im Oktober 2008 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit dem Diversity-Management verpflichtet. Seitdem sind viele Maßnahmen eingeführt und etabliert worden. Seit 2013 gibt es eine Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte.

Die Sparkasse hat weitere Fortschritte bei Chancengleichheit und ein gutes Programm für Diversity nachgewiesen und wird daher in beiden Bereichen ausgezeichnet.

ZSI technology GmbH 3. Wirtschaft

Die ZSI technology GmbH wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen ist bundesweit ein kompetenter Partner für qualifizierte Ingenieurdienstleistungen der Industrie und hat 50 Mitarbeitende. Das Leistungsspektrum umfasst individuelle kundenorientierte Ingenieurdienstleistungen im Sondermaschinen-

und Anlagenbau, der Elektro-, Automatisierungs- und Leittechnik, der Elektronik sowie im technischen Projektmanagement. Die Geschäftsführung teilen sich ein Mann und eine Frau.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit gab es im Unternehmen bereits 1994. Schwerpunkte der Personalarbeit sind u. a. eine Kindertagesbetreuung, die Ermutigung von Männern zur Übernahme von Elternzeit und Pflegeaufgaben und die Definition von organisationsspezifischen Zielen zur Besetzung von Führungspositionen mit Frauen. Das Unternehmen ist den Weg zu Chancengleichheit auch in den letzten drei Jahren konsequent weiter gegangen.

Das Engagement für Diversity wurde ebenfalls weiter verstärkt. Inzwischen wird das Thema in Betriebsvereinbarungen einbezogen. Eine weitere wichtige Station war die Schaffung einer Stelle für die Diversity Beauftragte.

Technische Universität Berlin 4. Wissenschaft

Die Technische Universität Berlin wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

An der Technischen Universität Berlin (TU) studieren aktuell 35.000 Studierende, der Frauenanteil beträgt ca. 33 Prozent (WS17/18). Bei knapp 30 Prozent liegt der Anteil an Frauen die promovieren, der Professorinnenanteil bei 18 Prozent.

Die TU zeigt ein klares Commitment zu Diversität und Vielfalt, welches u.a. im Zukunftskonzept, in den Frauenförderplänen, in Zielvereinbarungen und dem Leitbild verankert ist. Zahlreiche Auszeichnungen und Programmförderungen unterstreichen dies: audit familiengerechte Hochschule (zuletzt 2018), Berliner Chancengleichheitsprogramm (2001-2020) sowie die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2013 sind Belege für das herausragende Engagement der Hochschule.

Die TU Berlin überzeugt in allen Aktionsfeldern mit einer Vielzahl an Angeboten, welche stimmig aufgebaut sind und die dahinterstehenden strategischen Ziele erkennen lassen. Dabei geht die TU innovative Wege mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen, wodurch sie sich deutlich von anderen Hochschule abhebt.

Mit der Einrichtung eines zentralen Gleichstellungscontrollings, welches als Grundlage für sämtliche Konzeptentwicklungen und Strategiepapiere mit herangezogen wird, untermauert die Hochschule ihr Bestreben um Chancengerechtigkeit in allen Bereichen.

Im Zuge der Optimierung des Personalrecruiting wurden die Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren formalisiert und systematisiert. Neben einer Dienstvereinbarung zur Stellenbesetzung 2017 wurde auch ein Leitfaden entwickelt. Künftig wird der Fokus auf Berufungsverfahren liegen. Geplant ist die Einrichtung zweier neuer Stellen (aktive Rekrutierung und Berufungsstrategien).

Hervorzuheben ist das gesetzte Ziel, Gender- und Diversitykompetenzen besonders bei Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktion auszubauen und diese darin umfassend zu schulen. Darüber hinaus sollen Gender- und Diversitykompetenzen in Führungskräfteprofile aufgenommen werden. Die Unterstützungsangebote in der Wissenschaft, wie beispielsweise das Programm „Gender Pro Mint“, ein Stellenprogramm für weibliche

ausländische Postdocs und das Projekt „Joint Programmes for Female Scientists and Professionals“ belegen, dass die TU Berlin die Themen Gender und Diversity auch dort überzeugend umsetzt.

Die vielfältigen Angebote und Einzelmaßnahmen im Bereich Diversity sollen künftig, in Verbindung mit der Fortschreibung der Internationalisierungsstrategie, in ein umfassendes Diversitykonzept (Equality@TUB) münden.

Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig

4. Wissenschaft

Die Technische Universität Braunschweig wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Technische Universität Braunschweig gehört zu den ältesten Technischen Universitäten Deutschlands und zu den „TU9 German Institutes of Technology“. Rund 20.000 Studierende, mit einem Frauenanteil von 38 Prozent, verteilt auf sechs Fakultäten studieren dort. Der Professorinnenanteil liegt bei 20 Prozent, der Anteil an Promovendinnen beträgt 40 Prozent.

Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind bei der Präsidentin angesiedelt. Die Stabsstelle „Chancengleichheit: Gleichstellung–Familie–Diversität“ ist als Präsidialstabsstelle eingerichtet und wurde 2018 um das Aufgabenfeld Diversität erweitert. Die TU hat sich zum Ziel gesetzt, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit stärker als Querschnitts- und Leitungsaufgabe in der Hochschule zu verankern, Grundlage bildet u.a. Gleichstellungskonzept „Chancengleichheit 2020“.

Die Technische Universität Braunschweig stellt in ihrer Bewerbung eindrücklich den hohen Stellenwert ihrer Gleichstellungsarbeit und den verfolgten Ansatz der Chancengerechtigkeit in allen Handlungsfeldern überzeugend dar. Noch in 2018 begibt sie sich in ein Begutachtungsverfahren zur Gleichstellungsarbeit durch das CEWS.

Bereits vorhandene Maßnahmen wurden sinnvoll ergänzt bzw. erweitert. Der Berufungsleitfaden wurde um die Themen Gender und strukturierte Auswahlgespräche ergänzt. Weitere Maßnahmen wie ein Gendermonitoring vergangener Berufungsverfahren, die Einführung einer Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit für die Verwaltung und Wissenschaft sowie die Integration von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen in der internen Fortbildung wurden umgesetzt bzw. sollen weiter ausgebaut werden.

Neben dem audit familiengerechte Hochschule erfolgte 2017 der Beitritt im Best-Practice Club „Familie in der Hochschule“. Leitlinien für familienfreundliches Führen wurden implementiert. Die TU zeichnet sich in besonderer Weise durch eine breite Palette an Unterstützungsprogrammen wie Mentoring, Workshops und finanzielle Angebote für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf allen Stufen aus. Die kontinuierlichen Bedarfsanalysen sichern die Passgenauigkeit und tragen zur Weiterentwicklung bei, wie beispielsweise die Einrichtung einer Gründungsberatungsstelle für Frauen. Das geschlechterdifferenzierte Hochschulcontrolling wird in einem „Gender Equality Ticker“ auf der Webseite veröffentlicht.

Hervorzuheben ist die Forschungs- und Entwicklungsarbeit im Bereich Gender und Schule. Hier entstanden Publikationen, Vorträge und Fortbildungen für Lehrkräfte sowie

das Lehr-Lernspiel „Identitätslotto“, welches großes Interesse weckte und nun vermarktet wird.

Eine Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung steht kurz vor der Veröffentlichung. Darüber hinaus soll ein Gesamtkonzept „Sicherheit an der TU Braunschweig“ unter Einbezug von Ergebnisse aus einer Mitarbeitendenumfrage entwickelt werden.

Im Bereich Diversity wurde bereits erfolgreich ein Diversity-Mentoring Programm für Studierende sowie eine Ansprechperson für Beschwerden im Rahmen des AGG für Studierende installiert. Diverse Informationsmaterialien und Diversity-Trainings im Rahmen des Projekts „Hochschule lehrt Vielfalt“, ergänzen das Angebot. Zielgruppenspezifische Programme zeigen, dass die bisherigen Maßnahmen durchdacht und bedarfsorientiert entwickelt wurden (SCOUT für ausländische Studierende, CHO1CE für first generation Studierende). Die Gründung eines statusübergreifenden Beirats Diversity ist in Planung sowie die Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“.

Universität Paderborn 4. Wissenschaft

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

Die bereits bei der letzten Bewerbung dargestellten zahlreichen Aktivitäten und Umsetzungsfortschritte spiegeln sich auch in der erneuten Bewerbung in allen Aktionsfeldern sowohl für die Fortführung etablierter Maßnahmen wie auch in der Entwicklung neuer Angebote wider.

Sehr positiv fallen die erneute Steigerung der Frauenanteile unter den Promovierenden von 32 Prozent (2012/13) auf 37 Prozent (2017) und der Professorinnenanteil von 37,3 Prozent (2018), auf. Hervorzuheben ist, dass die Universität Paderborn für ihr PräsidentInnenamt in 2018 eine Präsidentin gewinnen konnte.

Gleichstellung wurden bereits frühzeitig auf Präsidiumsebene verankert, was sich in allen Bereichen, Prozessen und vor allem auch im wissenschaftlichen Bereich widerspiegelt. Diversität ist als Querschnittsaufgabe im Präsidium seit 2018 bei der Präsidentin verortet und in Zielvereinbarungen und in die Organisationskultur integriert. Die hierzu initiierten, z.T. implementierten Angebote sowie künftige Vorhaben machen einen stimmigen Eindruck und weisen einen hohen Beteiligungsgrad sämtlicher Ebenen und Akteure aus Verwaltung und Wissenschaft auf.

Das herausragende Engagement für die Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen wurde seit der letzten Bewerbung konsequent weiterverfolgt und auch in internen Qualitätssicherungsinstrumenten festgeschrieben. So werden bei der hochschulinternen Mittelvergabe an die Fakultäten, gleichstellungsbezogenen Parameter (wie z.B. der Promovendinnen- oder Professorinnenanteil, Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen) herangezogen und wirken sich entsprechend auf Mittelvergabe aus.

Weiter gestärkt wurde u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Kitaeinrichtung für Kinder von Beschäftigten.

In den letzten Jahren wurde eine Werte- und Kulturdiskussion an der Universität angestoßen, die den respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander thematisier-

te. Der Prozess führte 2017 zur Verabschiedung von Leitlinien zur Werteorientierung. Diese fließen auch in das neu entwickelte Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein.

Die Jury hebt positiv die zahlreichen Diversity-Initiativen und institutionelle Verankerung besonders in Studium und Lehre hervor.

Stadt Ulm 5. Wirtschaft

Die Stadtverwaltung Ulm wird zum fünften Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2018 bis 2020 und damit mit dem Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Stadt Ulm beschäftigt ca. 3.200 (2015: 2.850) Personen, darunter 62 (2015: 58) Prozent Frauen. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil fast 54 (2015: 50 und 2012: 30) Prozent. 37 Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, davon 92 (2015: 87) Prozent Frauen.

Seit 2017 gibt es ein neues Ausbildungskonzept, das den Auszubildenden eine fachlich fundierte Ausbildung bieten, eigenen Nachwuchs fördern und die Arbeitgeberposition der Stadtverwaltung Ulm stärken soll. Die städtischen Schwerpunktthemen Internationale Stadt, Chancengleichheit, Inklusion und Digitale Welt wurden explizit mit Maßnahmen für beide Geschlechter verankert.

Beispielhaft für eine Stadt dieser Größenordnung ist das durchgeführte Employer branding Projekt, womit Ulm eine explizite Arbeitgeber-Marke aufbauen und entwickeln will. Es gibt einen eigenen Inklusionsbeauftragten, was zeigt, dass die Stadt über die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen hinaus denkt und agiert.

Ein geplantes Talentmanagement soll die Chancengleichheit bei der Personalentwicklung stärken. Gesamtstädtische Nachfolgeplanung ist ebenfalls ein anstehendes Projekt, das unter dem Blickwinkel von Chancengleichheit betrachtet wird.

Fünffach ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Organisation trägt die Stadtverwaltung Ulm zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.

Technische Universität Ilmenau 5. Wissenschaft

Die Technische Universität Ilmenau wird zum fünften Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet und erhält damit den Nachhaltigkeitspreis für gelebte Chancengleichheit. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Der Schwerpunkt der TU Ilmenau liegt auf MINT-Fächern sowie Wirtschafts- und Medienwissenschaften. Aktuell sind 6.000 Studierende eingeschrieben, der Studentinnenanteil liegt bei 27,2 Prozent. Der Professorinnenanteil liegt bei 8,2 Prozent. Demgegenüber steht ein Absolventinnenanteil von 27,8 Prozent, der Promovendinnenanteil liegt bei 22,9 Prozent.

Die TU Ilmenau strebt weiterhin die Steigerung der Frauenanteile, sowohl bei den Studierenden in den MINT-Fächern wie unter den Professuren an. Die Jury begrüßt die

Ansätze zum Ausbau der Karriereentwicklungsangebote für Wissenschaftlerinnen und die Aktivitäten in den Bereichen Personalentwicklung und -gewinnung (verstärkte internationale Ausschreibungen, Dual Career Service) sowie Unterstützungsangebote für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, wie die finanzielle Förderung von Einladung von Gastwissenschaftlerinnen durch TU-Wissenschaftlerinnen, zum gezielten Kontaktaufbau und Vernetzung). Noch in diesem Jahr will sich die TU Ilmenau am thüringenweiten Rowena-Morse-Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen beteiligen. Das Gender Monitoring wurde weiter ausgebaut und ein Personalentwicklungskonzept vom Senat verabschiedet.

Ein Online-Beratungskompass stellt eine sinnvolle Bündelung bislang existierender Beratungs- und Unterstützungsangebote dar und trägt zur Sichtbarkeit der Angebote bei. Seit 2016 ist die Beteiligung des Gleichstellungsrates bei der Gesamtvergabe von Stipendien der TU Ilmenau sowie die Vorgabe zur Festlegung eines Frauenanteils bei der Stipendienvergabe in der Vergabeordnung, festgelegt.

Mit der Entfristung der Geschäftsstelle der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik (ThüKo NWT), die im Gleichstellungsbüro der TU Ilmenau angesiedelt ist, setzt die Hochschule ein Zeichen in Richtung Nachhaltigkeit und Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Anstehende Neuerungen in den nächsten Jahren sollen die Einstellung einer/s Diversitätsbeauftragten sein sowie die Einrichtung einer Karriereberatungsstelle zur Unterstützung von Karrieren außerhalb der Hochschule und die Entwicklung eines Leitfadens zum Umgang mit sexueller Diskriminierung.

Im Aktionsfeld Diversity verfügt die TU Ilmenau über zahlreiche Angebote und Maßnahmen. Im Leitbild ist mit dem Gedanken der Campus-Familie und der Vision einer Weltfamilie der Diversitätsansatz verankert. Die Zusammenführung in einer Diversity-Strategie, die Entwicklung eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenkonventionen sowie systematische Integration in bestehende Richtlinien, stehen auf der Agenda.

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

GFFB gGmbH 6. Wirtschaft

Die GFFB gGmbH wird zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen ist mit seinen 57 (2015: 51) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Arbeitsmarkt- und Personaldienstleistungsunternehmen tätig. Der Frauenanteil beträgt 82 (2015: 76) Prozent. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 90 Prozent. Führen in Teilzeit ist ein seit langem etabliertes Modell.

Die GFFB steht im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Die GFFB kann auf eine lange Erfahrung mit entsprechenden Maßnahmen zurückblicken. Zu diesen gehören flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangebote und ein internes Beratungsangebot für berufliche Belange und

Pflegeaufgaben. Auch Maßnahmen zur Personalentwicklung, speziell auch für Frauen, gehören zum bewährten Repertoire.

GFFB ist auch im Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt nach außen sehr präsent (Vorträge bei Veranstaltungen in der Region und Veröffentlichungen sowie Best Practice-Präsentationen). Das auf Chancengleichheit ausgerichtete Leitbild ermöglicht eine starke Fokussierung auf die Dimensionen von Vielfalt.

Deutsche Post AG 7. Wirtschaft

Die Deutsche Post AG wird zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Deutsche Post AG hat ca. 171.000 (2015: 176.000) Beschäftigte in Deutschland, darunter 46 (2015: 47) Prozent Frauen. 22 Prozent (2015: 22, 2012: 17) Prozent der Führungs- und leitenden Positionen sind mit Frauen besetzt. Führung in Teilzeit ist ein etabliertes Modell, das von Männern und Frauen genutzt wird (58 Prozent Frauen, 42 Prozent Männer).

Die über einen langen Zeitraum bewährten Aktivitäten im Bereich Chancengleichheit für Frauen und Männer im Beruf werden konsequent weitergeführt und –entwickelt. Seit vielen Jahren gibt es umfangreiche Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. Die Zahlen belegen ihren Erfolg.

2017 lag ein Schwerpunkt auf der Entwicklung digitaler Medien, wie z. B. ein Diversity e-Magazin, ein Generationen-Toolkit und eine Diversity App. Damit will das Unternehmen als globaler Konzern eine große Reichweite erzielen und Beschäftigte erreichen. Management-Systeme wie Kennzahlen, Befragungen und Tools wurden auf Diversity ausgerichtet, was Transparenz schafft, Handlungsfelder identifiziert und den Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmensbereichen fördert.

Der Fokus hat sich unternehmensweit von der Chancengleichheit der Geschlechter auf alle Dimensionen der Vielfalt erweitert. Angespornt durch die vielen Erfolge hat sich die Deutsche Post AG weitere ambitionierte Ziele gesetzt, die auf die gesellschaftlichen Herausforderungen gerichtet sind. Sie positioniert sich mit einer zukunftsorientierten Unternehmensstrategie, aus der sie ihre Personalpolitik ableitet.

Commerzbank AG 8. Wirtschaft

Die Commerzbank AG wird zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Die Commerzbank hat circa 32.000 (2015: 36.000) Beschäftigte, davon sind 52 Prozent weiblich. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen beträgt 28,6 Prozent im Inland und 30,7 Prozent konzernweit. Von den Führungskräften, die in Teilzeit arbeiten, sind 16 Prozent Männer und 84 Prozent Frauen. Erstmals zog im Herbst 2017 eine Frau in den Vorstand der Bank ein. Ziel ist ein Anteil von 35 Prozent Frauen in Führungspositionen bis Ende 2021.

Die Commerzbank ist eines der wenigen Unternehmen, die von Anfang an – seit 1997 – an TOTAL E-QUALITY partizipieren. Seitdem sind Chancengleichheit und Vielfalt in

Zeiten der immer stärkeren Globalisierung gelebte Unternehmenswerte. Eine Vielzahl kreativer, erfolgreicher und nachhaltiger Aktivitäten untermauert dies.

Schwerpunkthemen der Personalpolitik sind

- Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen
- Ausbau der Mitarbeiternetzwerke
- Evaluation der betriebliche Kinderbetreuung
- Stärkung des Arbeitgeberimages und Mitarbeiterbindung
- Diversityziele im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms
- Erarbeitung eines Aktionsplans zur Inklusion im Rahmen des Diversity-Managements

Sanofi-Aventis Deutschland GmbH 8. Wirtschaft

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH wird zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen der chemischen Industrie hat ca. 8.800 Beschäftigte, davon sind 39 (2015: 37) Prozent Frauen. Ihr Anteil in Führungspositionen liegt bei 28,6 (2015: 25, 2012: 23) Prozent. Von den 820 Männern in Führungspositionen arbeiten vier in Teilzeit, von den 329 Frauen 42.

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

So wurden auch in den letzten Jahren neue Maßnahmen etabliert, wie z. B. ein Gendernetzwerk, ein Preis in drei Kategorien zur Darstellung von guten Beispielen, ein Väternetzwerk und eine interne Standardarbeitsanweisung zum Thema Vielfalt. Derzeit wird an einer Impuls-Mentoring-Plattform des Deutschen Gendernetzwerkes mitgearbeitet, die die Eigeninitiative von Frauen fördern sollen, die Führungspositionen anstreben. Neu ist auch ein globales Trainingsangebot zum Thema Unconscious Bias, um unbewusste Einstellungen/Verzerrungen ins Bewusstsein zu bringen.

Interne Daten und Rückmeldungen sind klare Indizien für den Erfolg der Maßnahmen. Intern wie extern gibt es eine verbesserte Wahrnehmung von Chancengleichheit und Entwicklungschancen für Frauen. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist die Bewusstseinsbildung der Führungskräfte, ein weiterer die Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeitenden ihre Talente einbringen und entwickeln können.

Zentrum für Weiterbildung gGmbH 8. Wirtschaft

Die Zentrum für Weiterbildung gGmbH wird zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat wird mit dem Add-On Diversity verliehen.

Das Unternehmen ist ein Anbieter von Bildung und Beratung im EDV-Bereich. Das Bildungsinstitut beschäftigt 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon zwei Drittel Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungs- und leitenden Positionen ohne Führungsverantwortung liegt bei 70 Prozent. Führung in Teilzeit wird von zwei Frauen und einem Mann genutzt.

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

Chancengleichheit wird auf sehr vorbildliche Weise für ein Unternehmen dieser Größe gelebt. So gibt es inzwischen eine eigene Stabsstelle für eine Diversity-Beauftragte. Schon seit 1986 gibt es flexible und vielfältige Arbeitszeitmodelle und seit 2002 eine kostenfreie Kinderausfallbetreuung.

Das Personal setzt sich aus einer Vielfalt unterschiedlicher Nationalitäten zusammen. Interkulturelle Kompetenz ist eine grundlegende Kompetenz der sozialpädagogischen Fachkräfte, der Berater/-innen und Ausbilder/-innen. Es gibt ein interkulturelles Schulkonzept für den Einsatz in Qualifizierungen. Weiterbildung und Coaching der Mitarbeitenden sind weitere Schwerpunkte.

Bauhaus-Universität Weimar 1. Wissenschaft

Die Bauhaus-Universität Weimar wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Bauhaus-Universität Weimar konzentriert sich in der Tradition des Bauhauses auf die Bereiche Kunst und Gestaltung. In ihren vier Fakultäten Architektur und Urbanistik, Bauingenieurwesen, Kunst und Gestaltung sowie Medien zeichnet sie sich durch ein deutschlandweit einzigartiges Lehr- und Forschungsprofil aus, das gegenwärtig zirka 40 Studiengänge bzw. -programme umfasst und von der Freien Kunst über Mediengestaltung bis zu Baustoffkunde und Umwelt sowie Management reicht.

Die Bauhaus-Universität Weimar beschäftigt insgesamt 745 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Frauenanteile betragen bei den wissenschaftlich Beschäftigten 36,3 Prozent (2014: 30,3 Prozent), im wissenschaftsstützenden Bereich sind es 62,2 Prozent (2014: 61,8 Prozent). An der Hochschule sind knapp 4.000 Studierende immatrikuliert (davon sind 48,9 Prozent weiblich). Professuren sind zu 26,7 Prozent mit Frauen besetzt. Die positive Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt das erfolgreiche Engagement der Universität für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

Nach Einschätzungen der Jury verfügt die Bauhaus-Universität Weimar über ein gut ausgebautes und professionelles Gleichstellungsmanagement, das in der Hochschule überzeugend gelebt wird. Chancengleichheit ist ein wichtiger und in der Grundordnung verankerter Teil der Kultur des Hauses und spiegelt sich in den vielfältigen gleichstellungsfördernden Aktivitäten in allen Handlungsfeldern wider. Besonderes Augenmerk richtet die Universität neben einer auf Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit ausgerichteten Personalpolitik und entsprechenden Studienbedingungen auf die Förderung des Studentinnenanteils in den MINT-Fächern, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie von Frauen in leitenden Positionen. Hier unterstützen ein breit ausgebautes System von Frauenförderprogrammen auf allen akademischen Stufen (oft in Form von Stipendien, aber auch als Professorinnenfonds) sowie die Vernetzung der Hochschule im Dual Career Netzwerk Thüringen die strategischen Ziele der Hochschule.

Das geplante Personalentwicklungskonzept kann die Intentionen der Bauhaus-Universität Weimar für eine zukunftsfähige Strategie zusätzlich befördern.

Gesellschaft für Kapitalmarktforschung e. V. 1. Wissenschaft

Das LOEWE-Zentrum SAFE als Institut der Gesellschaft für Kapitalmarktforschung e. V. wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Forschungszentrum SAFE – „Sustainable Architecture for Finance in Europe“ – wurde 2013 als Kooperation zwischen der Gesellschaft für Kapitalmarktforschung e. V. (GfK) und der Goethe-Universität Frankfurt mit Förderung durch die Landesoffensive zur Entwicklung wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz (LOEWE) des Landes Hessen eingerichtet. SAFE erforscht in fünf Bereichen das Finanzsystem mit dem Ziel, die Anforderungen an einen optimalen Ordnungsrahmen für die Finanzmärkte und ihre Agierenden zu analysieren. Die Kernaktivität von SAFE besteht neben der Grundlagenforschung in forschungsbasierter Politikberatung zum Thema Finanzen.

SAFE beschäftigt derzeit 97 Personen, der Frauenanteil beträgt insgesamt 40,2 Prozent. Von den 73 wissenschaftlich Beschäftigten sind 27,4 Prozent Frauen, im Bereich Technik und Verwaltung sind 83,3 Prozent der 24 Beschäftigten weiblich. Frauen haben 36,6 Prozent der Führungspositionen inne. Die Frauenanteile weisen dabei in den letzten Jahren große Schwankungen auf, was sich auf die personellen Veränderungen im Zuge des Aufbaus des Zentrums zurückführen lässt.

SAFE hat seit seiner Gründung Chancengleichheit als Prinzip grundlegend in seinen Strukturen verankert, was sich an der sehr guten Institutionalisierung von Gleichstellung sowie der Integration in die eigene Organisationskultur zeigt. Das Zentrum profitiert dabei stark von der engen Kooperation mit der Goethe-Universität Frankfurt und der Möglichkeit, die dortigen Angebote zu nutzen. Ziel der eigenen Gleichstellungsarbeit am SAFE sind vor allem die Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Jury empfiehlt, nach erfolgreicher Verstetigung seiner Förderung im Rahmen der Leibniz-Gemeinschaft auch bestehende Instrumente wie das Frauennetzwerk oder die Umfragen unter den Beschäftigten zu nutzen, um eigene passgenaue Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit zu entwickeln.

Technische Hochschule Nürnberg 1. Wissenschaft

Die Technische Hochschule Nürnberg wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (TH Nürnberg) ist eine traditionsreiche und moderne Hochschule zugleich sowie die zweitgrößte Hochschule für angewandte Wissenschaften in Bayern.

An der TH Nürnberg arbeiten rund 950 Beschäftigte in 12 Fakultäten und in der Verwaltung. Die Hochschule hat rund 12.500 Studierende (Stand 2017). Der Studentinnenanteil liegt bei 40,5 Prozent mit starken Abweichungen in den technischen Fächern. Während der Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Bereich der TH Nürnberg bei 56

Prozent liegt, beträgt dieser im wissenschaftlichen Bereich 19,6 Prozent. Der Professorinnenanteil liegt bei 16,4 Prozent.

Die TH Nürnberg legt eine in allen Aktionsfeldern überzeugende Bewerbung vor. Die bereits initiierten wie geplanten Vorhaben sowie die Festlegung von Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils sind durchdacht und stimmig. Der künftige Fokus soll vor allem auf der Steigerung Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen liegen. Der Gleichstellungsauftrag ist umfassend in Hochschulstrukturen institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Gleichstellung ist als strategisches Ziel u.a. in den Gleichstellungskonzepten für Wissenschaft und Verwaltung und in den Zielvereinbarungen mit dem Land festgeschrieben sowie im Leitbild und dem internen Qualitätsmanagementsystem integriert.

Die Themen Personalentwicklung und -gewinnung sind bei der Vizepräsidentin angebunden. Geplant ist die Zusammenführung der bislang eigenständigen Hochschulservices Gleichstellung und Familie, um Kompetenzen und Ressourcen bestmöglich zu bündeln.

Eine Vielzahl an Maßnahmen im Bereich Personalbeschaffung/-besetzung wurden bereits installiert: Einstellungs- und Berufungsprozesse sind systematisiert, themenspezifische Fortbildungsangebote ergänzen die Aktivitäten. Hervorzuheben ist das Onboarding, welcher neuberufenen ProfessorInnen sowie neuen Mitarbeitenden offensteht.

Die gezielte Förderung von Frauen in der Wissenschaft, wie das seit 2002 laufende Mentoringprogramm „Simone“, das Studentinnen mit WirtschaftspraktikerInnen zusammenbringt, „Ran an die Promotion“ oder Promotionsstipendien sind vorbildliche Förderangebote.

Eine Genderprofessur wurde 2010 eingerichtet. Die Einrichtung des fakultätsübergreifenden Kompetenzzentrum Gender & Diversity (KomGeDi) zur Bündelung, zur Generierung und zum Transfer von Gender- und Diversitykompetenz wird von der Jury positiv hervorgehoben.

Die TH ist zum 4. Mal mit dem audit familiengerechte Hochschule zertifiziert und verfügt über ein umfassendes und gut etabliertes Unterstützungsangebot. In den nächsten Jahren soll ein strukturiertes Gesundheitsmanagement aufgebaut werden. Eine Erweiterung der Dienstvereinbarung zu mobilem Arbeiten für alle Beschäftigten soll noch in diesem Jahr verabschiedet werden, auch Sabbaticals gehören zum Portfolio. Hervorzuheben ist die enge Verknüpfung des Familienservice mit der Wissenschaft, u.a. durch die akademische Leitung des Service und einem damit verbundenen Lehrangebot und der Vergabe von akademischen Abschlussarbeiten.

TU Kaiserslautern 1. Wissenschaft

Die TU Kaiserslautern wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die TU Kaiserslautern (TUK) wurde 1970 als technisch-ingenieurwissenschaftliche Universität gegründet. Die Universität hat aktuell ca. 2.400 Beschäftigte, davon 207 Professuren, sowie etwa 590 wissenschaftlich Beschäftigte. Von den 14.900 Studierenden sind

ca. 4.300 in postgradualen Fernstudiengängen eingeschrieben. Die TUK deckt zwölf Fachbereiche von den naturwissenschaftlich-mathematischen über die ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen hin zu Architektur, Raum- und Umweltplanung, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften ab. 2009 erhielt sie den Exzellenz-Preis für Studium und Lehre im Bundeswettbewerb „Exzellente Lehre“.

Der Professorinnenanteil liegt aktuell bei 15 Prozent. Demgegenüber steht ein Studentinnenanteil von 38 Prozent. Der Frauenanteil unter den Promovierenden liegt bei 26 Prozent.

Die Frauen- und Familienförderung sind beim Präsidenten angesiedelt. Seit den 1990er Jahren wird eine aktive Gleichstellung bzw. Frauen- und Familienförderung verfolgt. Diese ist in der Stabsstelle Frauenförderung, Gleichstellung und Familienförderung (SFGF) sowie durch die (zentral und dezentral angesiedelten) Gleichstellungsbeauftragten der TUK und den Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, institutionalisiert. Seit 2006 ist die TUK mit dem audit familiengerechte Hochschule zertifiziert. Ein solides Unterstützungsangebot wurde hierzu aufgebaut und 2009 mit der Verstetigung des Familienservice bekräftigt. Auch die Möglichkeit, flexibel bei Krankheit eines Kindes einen Homeoffice-Tag zu erhalten oder der EQUAL Care Day, der mit einem Preis für die gleichrangige familiäre Aufgabenteilung verliehen wird, unterstreichen dies.

Im „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (2014) hat die TUK zahlreiche Maßnahmen festgelegt. Neben der individuellen Karriereförderung von Frauen ist die Erhöhung der Frauenanteil auf allen Karrierestufen nach wie vor erklärtes Ziel. Hierzu wurde u.a. ein Juniorprofessorinnenprogramm aufgelegt. Angebote wie Gender-Consulting, Mentoring, Coaching, und Weiterbildung sollen dies unterstützen.

Seit 2016 wird ein interner Frauenförderpreis vergeben, mit dem Fachbereiche für herausragende Frauenförderung prämiert werden. Ein zweisäuliges finanzielles Honorierungssystem zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Nachwuchs ergänzt dies.

Als herausragendes Beispiel für neue Wege in der Wissenschaftlerinnrekrutierung ist die „Open Topic“ Strategie eines erfolgreich durchgeführten SFB-Berufungsverfahren zu erwähnen, womit zwei Juniorprofessorinnen gewonnen wurden. Auch die „Studienführerin“ mit weiblichen Vorbildern aus dem Studium und der Wissenschaft ist ein sehr guter Ansatz, um Studentinnen zu ermutigen und gewinnen. Mit der Stabsstelle „Integration der Geschlechterperspektive in die Fachbereiche“, wird das Thema Gleichstellung zielfokussiert in die Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung eingebracht.

Zweckverbandssparkasse Rhön-Rennsteig 1. Wirtschaft

Die Rhön-Rennsteig Sparkasse mit Sitz in Meiningen wird zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Sparkasse beschäftigt 394 Mitarbeitende, darunter 75 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 17 Männer und 21 Frauen. Drei Frauen führen in Teilzeit. In Elternzeit sind derzeit nur Frauen.

Der aktuelle Gleichstellungsplan 2015–2021 stellt eine Unterrepräsentanz (unter 40 Prozent) der Männer als Beschäftigte fest. Um mehr Männer gewinnen zu können, sind

zahlreiche Maßnahmen geplant. Von den Höhergruppierungen in 2013–2015 profitierten 20 Frauen und zehn Männer.

Die Sparkasse engagiert sich für die Gleichstellung und sieht sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. Zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Vereinbarkeit einschließlich Betreuung werden umfangreiche Maßnahmen umgesetzt.

DICKE & PARTNER 2. Wirtschaft

Die DICKE & PARTNER DWD GmbH wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Dicke und Partner ist eine Werbeagentur. Sie bietet Marketingberatung und Werbeartikel-Services. Das Unternehmen hat 24 Beschäftigte, darunter 17 Frauen und sieben Männer. Eine Frau und ein Mann haben die Führungspositionen inklusive Geschäftsführung inne.

Der Schwerpunkt der Aktivitäten zur Chancengleichheit liegt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei gibt es aufgrund der Unternehmensgröße Angebote, die auf die individuellen Situationen der Beschäftigten zugeschnitten sind. So kann auch auf Unvorhergesehenes unkompliziert und rasch reagiert werden. Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung sind zwei Gegebenheiten, die hierbei im Fokus stehen.

Der Vielfaltsgedanke wird selbstverständlich gelebt, ohne in eine explizite Diversity-Strategie „verpackt“ zu werden. Dies ist beispielhaft für kleine Unternehmen, die entsprechend ihrer Möglichkeiten eine innovative Unternehmenskultur zeigen. So ist das Unternehmen Mitglied im Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V., das u.a. das Projekt „Betriebliches Mentoring für qualifizierte geflüchtete Frauen“ unterstützt.

Hochschule Mannheim 2. Wissenschaft

Die Hochschule Mannheim wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

An der traditionsreichen Hochschule Mannheim arbeiten aktuell rund 305 Beschäftigte. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten liegt bei 31,6 Prozent, bei den Professuren bei 16,8 Prozent. Der Anteil an Studentinnen unter den rund 5.300 Studierenden beträgt 35 Prozent, mit deutlichen Unterschieden zwischen den Fakultäten (mit technischer Ausrichtung 26 Prozent, Design und Sozialwesen zwischen 60-80 Prozent). Bei den Studienanfängerinnen beträgt der Anteil 33,5 Prozent, demgegenüber stehen knapp 36 Prozent an Absolventinnen.

An der Hochschule Mannheim ist Gleichstellung gut in Steuerungsinstrumente integriert sowie institutionell durch die Gleichstellungskommission verankert. Sowohl im Gleichstellungsplan, im Leitbild und im aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan (2017-2022), wird hierzu Stellung genommen und konkrete Ziele (u.a. Steigerung der Anteile an Professorinnen, weiblichen Lehrbeauftragten sowie MINT-Studentinnen) benannt.

Der Abbau von geschlechtsspezifischen Schranken in bestimmten Berufsbereichen (Ingenieurwesen und Soziale Arbeit) sowie die Öffnung dieser Berufsfelder sind angestrebte

Ziele. Neben bereits existierenden Angeboten zur Karriereförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, Konanz-Graduiertenakademie, Projekt „Traumberuf Professorin und Infoabende „Wege in die Professur“), könnten weitere Unterstützungsangebote im Studienverlauf sowie in der Abschluss- und Promotionsphase ausgebaut werden. Auch die Qualitätssicherung und (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen sowie die Integration von Gleichstellungsaspekten in hochschulinterne Evaluationsverfahren werden empfohlen.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfügt die Hochschule über ein breites Unterstützungsangebot. Deren strategische Weiterentwicklung ist im Struktur- und Entwicklungsplan festgeschrieben und wird untermauert durch das audit familien-gerechte Hochschule und der Mitgliedschaft im Best-Practice-Club Familie in der Hochschule.

Aktivitäten, wie das interdisziplinäre KOMPASS-Projekt, Gender-Seminare für Studierende (Gender@Career) oder das MINT-Mentoring-Programm I-TuBe Mathe, stellen innovative Angebote dar. Dennoch sollte in den kommenden Jahren eine gezielte Weiterentwicklung und Integration von Aktivitäten mit erkennbaren geschlechter- und chancengerechten Bezügen im Bereich Lehre und Studium anvisiert werden.

Im Bereich moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung/Gewalt, wurde eine Dienstvereinbarung „Konfliktmanagement“ verabschiedet sowie das Informations- und Beratungsangebot aufgebaut. Übersichtliche Websites der Beauftragten gegen sexuelle Belästigung sowie dem Bedrohungs- und Konfliktmanagement (BEKOM), Angebote von Trainings, Coaching und Mediation, runden dies ab. Ab dem SS2018 will die Hochschule ein Projekt zur Hochschulkulturentwicklung durchführen, worin sich Chancengleichheit als Leitgedanke widerspiegeln soll.

Plan International Deutschland e. V. 2. Wirtschaft

Plan International Deutschland e. V. wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

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

Der Verein hat 249 (2015: 154) Beschäftigte, darunter 77 Prozent Frauen. In Führungspositionen sind 50 (2015: 42) Prozent Frauen tätig: 12 Frauen und 12 Männer. Führung in Teilzeit wird von zwei Frauen genutzt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vor allem durch flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleitzeit und Sabbaticals) ermöglicht.

Besonders zu würdigen ist die Genderschulung, die allen Mitarbeitenden regelmäßig angeboten wird. Hier geht es konkret darum, den Blick auf Chancengleichheit zu schärfen, nicht nur im Umgang miteinander, sondern auch sehr differenziert in der Arbeit für die Gestaltung der Lebensbedingungen von Jungen und Mädchen weltweit. Dies bildet

eine sehr gute Basis für den Erfolg des Vereins hinsichtlich seiner gemeinnützigen Ziele. Der Verein definiert auch weiterhin als Schwerpunkt der Personalarbeit zur Chancengleichheit, dass Frauen und Männer auf der Führungsebene in gleichem Maß vertreten sein sollen. Dieses Ziel wird langfristig verfolgt und zeigt sich in den Vergleichszahlen zur Vorbewerbung. Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen im Fokus. Sehr stark zeigt sich Plan International im Aktionsfeld Weiterbildung/Personalentwicklung.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH 2. Wissenschaft

Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) wird zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das ZEW ist ein gemeinnütziges wirtschaftswissenschaftliches Forschungsinstitut und Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Die wissenschaftliche Arbeit, die sich in sechs Forschungsbereiche und zwei Forschungsgruppen gliedert, konzentriert sich auf die ökonomische Analyse funktionstüchtiger Märkte und Institutionen in Europa. Das ZEW verfolgt einen methodischen Pluralismus mit einem deutlichen Schwerpunkt auf der mikroökonomischen und mikroökonomischen Forschung. Es hat sich als eines der führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute mit hoher europäischer Reputation etabliert. Am ZEW sind derzeit 174 Personen beschäftigt. 34 Prozent der 104 wissenschaftlichen Beschäftigten sind weiblich, in Technik und Verwaltung arbeiten 70 Personen (Frauenanteil 71 Prozent). Der Frauenanteil an leitenden Positionen beträgt 25 Prozent.

Das ZEW führte seine Gleichstellungsarbeit im vergangenen Bewertungszeitraum fort und entwickelte auch einzelne neue Maßnahmen, wie die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten oder die Leitlinien für die Förderung und Entfristung von Postdoktorand(inn)en. Letztere ergänzen den Bereich der Personalentwicklung sinnvoll, der durch die Integration wissenschaftlicher Qualifizierung in die Ziele des ZEWs sehr gut ausgebaut ist. Auch bei der Besetzung neuer Stellen, in der Organisationskultur sowie im Bereich moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist großes Engagement des Zentrums in Sachen Chancengleichheit erkennbar.

BIM Putztuch GmbH & Co. KG 3. Wirtschaft

Die BIM Putztuch GmbH & Co. KG wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

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

Das Unternehmen hat 72 Beschäftigte, darunter 40 (2015: 50) Prozent Frauen. In Führungspositionen sind keine Frauen tätig.

BIM Putztuch ist eines der eher kleinen Unternehmen, in denen Chancengleichheit selbstverständlich gelebt wird. Dies reicht von der Einstellung, über die Entlohnung, hin

zu den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch Vielfalt ist ein Thema, das nicht gesondert bearbeitet wird, sondern Normalität im Unternehmensalltag ist. Auf diese Weise kann auf neuen Bedarf kurzfristig und effektiv reagiert werden. Väter, die keine Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, können zeitweise aus dem 3-Schicht-Betrieb in das einschichtige Arbeiten wechseln.

DMT – Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH (DMT-LB) 3. Wissenschaft

Die DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung GmbH (DMT-LB) wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

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

In den beiden Einheiten THGA und DBM arbeiten insgesamt 378 Beschäftigte. Von den 132 wissenschaftlich Beschäftigten sind 27,3 Prozent Frauen (2014: 23,2 Prozent), im wissenschaftsstützenden Bereich sind 55,4 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt (2014: 51,9 Prozent). 2.507 Studierende sind immatrikuliert, davon sind lediglich 13 Prozent Studentinnen. Von den Professuren sind 12 Prozent mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Umso bemerkenswerter sind die Frauenanteile bei den Promotionen (54,5 Prozent) und unter den Post-Doktorand(inn)en (40 Prozent).

Die DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH setzt im traditionell stark männlich geprägten Montanwesen Chancengleichheit bereits in vielen Handlungsfeldern um. Positiv hervorzuheben sind die unternommenen Anstrengungen im Bereich der Nachwuchsförderung, deren Erfolg sich in den wachsenden Anteilen an Promovendinnen und Postdoktorandinnen widerspiegelt. Die Jury begrüßt die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.

Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung 3. Wissenschaft

Das Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung im Forschungsverbund Berlin e. V. (IZW) wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung untersucht die vielfältigen Lebensläufe und Anpassungen, die Wildtiere in freier Wildbahn oder in menschlicher Obhut im Laufe der Evolution entwickelt haben. Dafür werden genetische, physiologische, veterinärmedizinische, verhaltensbiologische, ökologische und evolutionsbiologische Aspekte miteinander kombiniert. Die Forschung am IZW gliedert sich in fünf Abteilungen und eine Nachwuchsgruppe.

Das IZW beschäftigt bei einem Gesamtbudget von knapp 14 Millionen Euro derzeit 171 Personen. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten liegt bei 60,6 Prozent, im wissenschaftsstützenden Bereich sind sogar 70,8 Prozent der Beschäftigten weiblich. Trotz der ebenfalls sehr hohen Frauenanteile bei den Promovierenden (60,6 Prozent) und den Postdoktorand(inn)en (71,4 Prozent) sind lediglich 20 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Das IZW verfügt über eine in vielen Bereichen gut etablierte Gleichstellungsarbeit, die auch in den letzten Jahren durch weitere Maßnahmen ausgebaut werden konnte. Als besonders aussichtsreich erscheinen dabei die aktive Karriereförderung auf der Ebene der Postdoktorandinnen und die erfolgreiche Nutzung von Programmen innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft (Mentoring und Wettbewerbsverfahren), die mittelfristig zu mehr Teilhabe der Frauen an leitenden Positionen führen werden. Die Jury begrüßt daneben das Engagement, neue Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit und zum partnerschaftlichen Verhalten abzuschließen, und die Bemühungen um die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

RheinEnergie AG 3. Wirtschaft

Die RheinEnergie AG wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das bekannte Energieversorgungsunternehmen hat knapp 3.100 Beschäftigte, davon 30 Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist kontinuierlich gestiegen von 13,5 (2012) über 14,4 (2015) auf jetzt 17,7 Prozent. Die Zielgröße bis Ende 2020 liegt bei 35 Prozent.

Das Unternehmen ermöglicht jungen Müttern eine Teilzeitausbildung, um sie für qualifizierte Berufe zu entwickeln. Neu ist eine Betriebsvereinbarung zu alternierender Telearbeit, die eine zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation ermöglichen soll. Rhein-Energie beteiligt sich auch wiederholt an einem unternehmensübergreifenden Cross-Mentoring Programm für Frauen. 2016 wurde das Unternehmen vom Audit berufundfamilie rezertifiziert. Seit 2018 beschäftigt sich die Rheinenergie mit dem Thema kulturelle Veränderung. In 2016/2017 hat die Organisation mehrere Flüchtlinge ausgebildet bzw. als Praktikanten beschäftigt.

Unfallkasse NRW 3. Wirtschaft

Die Unfallkasse NRW wird zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Fast 700 Beschäftigte arbeiten an verschiedenen Standorten in NRW: Unfallsachbearbeiter, Berufshelfer, Juristen, Chemiker, Physiker, Ingenieure, Pädagogen und Arbeitsmediziner kümmern sich dort um die Belange der Versicherten. Der Frauenanteil insgesamt liegt bei 63 (2014: 62) Prozent, in Führungspositionen bei 47 (2014: 44) Prozent (50 Frauen und 56 Männer). 16 Frauen und drei Männer führen in Teilzeit. In Elternzeit sind derzeit neun Mütter und kein Vater.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und gehobenen Fachpositionen ist ein Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik. Es gibt ein ganzes Paket an Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die dieses Ziel unterstützen.

Gender, Gleichstellungs- und Diversityaspekte fließen durchgehend in die Projekte, Maßnahmen und Aktivitäten der Personalentwicklung ein. Sie sind fester Bestandteil auch der Führungskräftebildungen.

2017 wurden in einem stark beteiligungsorientierten Prozess Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit erarbeitet. Diese wurden für 2018 in einem Tischkalenderformat gedruckt, so dass sie durchgehend präsent und in den Arbeitsalltag integriert werden können. Weiterhin gibt es bei der Entwicklung der Führungskräfte einen Ablaufplan zur Thematisierung dieser Grundsätze. Die Grundsätze werden zwischen Beschäftigten und Führungskräften lebendig diskutiert und ausgestaltet.

Der eingeschlagene Weg wurde durch eine Reihe neuer und weiterentwickelter Maßnahmen erfolgreich und nachhaltig weiter verfolgt.

Ferdinand-Braun-Institut für Höchstfrequenztechnik 4. Wissenschaft

Das Ferdinand-Braun-Institut für Höchstfrequenztechnik wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Ferdinand-Braun-Institut für Höchstfrequenztechnik, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik (FBH) mit Sitz im Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Adlershof (WIS-TA) in Berlin, führt anwendungsorientierte und industrienaher Forschung auf dem Gebiet der Hochfrequenztechnik durch, insbesondere in den Bereichen Mikro- und Millimeterwellentechnik und Optoelektronik. Es erforscht elektronische und optische Komponenten, Module und Systeme auf der Basis von Verbindungshalbleitern als Schlüsselbausteinen für Innovationen in vielen gesellschaftlichen Feldern.

Am FBH sind 219 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon zu 28 Prozent Frauen. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 20 Prozent, beim wissenschaftsstützenden Personal sind es 36 Prozent. Die Führungspositionen sind zu 20 Prozent mit Frauen besetzt.

Das Ferdinand-Braun-Institut für Höchstfrequenztechnik verfügt über inzwischen etablierte und institutionalisierte Strukturen im Bereich der Gleichstellung. In den vergangenen Jahren konnten Erfolge bei der Erhöhung der Frauenanteile an den führenden Positionen und bei den wissenschaftlich Beschäftigten erzielt werden, erfreulich ist ebenso der vergleichsweise hohe Anteil weiblicher Postdocs. Überzeugend sind das Gesamtkonzept bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die vielfältigen Aktivitäten, um das Interesse von Frauen an MINT-Berufen zu steigern, und der Umgang mit moralischer Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Institut.

Gebäudemanagement Schleswig-Holstein 4. Wirtschaft

Die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AÖR wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

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

Beschäftigt sind fast 1.400 Mitarbeitende. Der Frauenanteil liegt auch weiterhin stabil bei 42 Prozent. Der Anteil von Frauen in Führungs- und leitenden Positionen ohne Führungsverantwortung liegt bei 30 (2015: 26) Prozent. Führung in Teilzeit wird von elf Frauen und sechs Männern genutzt, eine Steigerung bei beiden Zahlen gegenüber der Vorbewerbung.

Grundsätzlich werden alle Beschäftigten gleich behandelt ohne Berücksichtigung des Geschlechts. Jede/r hat die gleichen Möglichkeiten bei gegebener Eignung und Befähigung. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wird an den erreichten Zahlen sichtlich und wird konsequent weiter verfolgt.

Das Engagement für Chancengleichheit wird bereits bei der Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften auch in technischen Berufen über Schul- und Hochschulpatenschaften deutlich, geht über umfangreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten, speziell auch für Rückkehrerinnen, und zahlreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die ein Schwerpunktthema bei GSMH darstellt.

Besonders in den Aktionsfeldern Vereinbarkeit und Institutionalisierung konnten gegenüber der letzten Auszeichnung deutliche Fortschritte nachgewiesen werden. Zu Beginn dieses Jahres wurde eine Befragung der Mitarbeitenden und Führungskräfte durchgeführt, die weitere Handlungsfelder identifizieren soll. Das Unternehmen ist auf einem sehr guten Weg.

Hochschule Fulda 4. Wissenschaft

Die Hochschule Fulda wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Hochschule Fulda (HFD) wurde 1974 als staatliche Fachhochschule des Landes Hessens eingerichtet. Die HFD ist in acht Fachbereiche aufgeteilt und bietet eine Vielzahl von unterschiedlichen Studienformaten: Vollzeit-Präsenzstudiengänge, Online-Formate, Teilzeitmodelle sowie berufs- und ausbildungsbegleitende Studiengänge. Seit 2016 verfügt sie über das Promotionsrecht in ausgewählten Studiengängen.

Aktuell lehren 151 Professor/-innen an der Hochschule. Sie hat 8.825 Studierende, mit einem Studentinnenanteil von 58 Prozent. Der Anteil an Absolventinnen im WS 2016/17 ist mit 64 Prozent sehr hoch. Besonders der Frauenanteil im FB Angewandte Informatik konnte von 18 Prozent (WS14/15) auf aktuell 25 Prozent gesteigert werden. Im CEWS Hochschulranking belegt die Hochschule einen Spitzenplatz, was sich auch in einem überdurchschnittlichen hohen Anteil an Professorinnen ablesen lässt (44 Prozent in 2018).

Die Themen Gleichstellung und Diversität sind im Vizepräsidium Studium und Lehre verankert. 2018 erfolgte die Einrichtung der Projektstellen Diversität und Antidiskriminierung. Die Themen Gleichstellung, Diversität und Chancengerechtigkeit sollen als Querschnittsthemen in ein Gesamtkonzept einfließen, welches in den nächsten Jahren entwickelt wird.

Die bereits in der letzten Bewerbung dargestellten Angebote und Prozesse wurden konsequent weiterverfolgt. Die aktive Personalpolitik der letzten Jahre führte u.a. zur Neugestaltung der Berufungsverfahren mit dem Ziel der Objektivierung.

Ein Schwerpunkt in der Weiterentwicklung liegt künftig auf der Entwicklung von Förderprogrammen für Promovendinnen insbesondere im MINT-Bereich. Hierzu wurden bereits Maßnahmen initiiert: u.a. Beitritt zum nationalen Programm „Komm, mach MINT“, Projekt „Hessen-Technikum“ sowie die Beteiligung an diversen Mentoringprogrammen („Mentoring Hessen“) wurde ausgebaut. Hervorzuheben ist die aktuelle Entwicklung eines Stellenbesetzungspapiers für Post-Docs sowie die Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit, welche explizit eine Notfallregelung zur flexiblen Nutzung vorsieht.

2017 verabschiedete das Präsidium einen Sprach- und Kommunikationsleitfaden als hochschulweite Empfehlung für alle Hochschulangehörigen, welcher ebenfalls Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte im Sprach- und Schriftgebrauch thematisiert. Verstärkte Anstrengungen will die HFD zukünftig auf die Integration der Themen Gleichstellung und Diversität in Forschung und Lehre legen, Veranstaltungen wie die Ausrichtung von Tagungen „Fokus Gender“, oder die Erarbeitung eines Handbuchs für die systematische und fachliche Integration von Genderaspekten in die MINT-Lehre sind Belege hierfür.

Im Aktionsfeld moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, wurde eine Antidiskriminierungsrichtlinie auf den Weg gebracht sowie eine Beratungs- und Beschwerdestelle eingerichtet. 2017 nahm die Hochschule Fulda am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ teil und strebt an, ein Konzept zum Umgang mit Diskriminierungen aller Art zu entwickeln.

Die hervorragende gleichstellungspolitische Arbeit der HS Fulda der vergangenen Jahre zeigt sich auch in der aktuellen Bewerbung, worin das nachhaltige Engagement für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit durch stimmige und strategisch abgeleitete Angebote und Maßnahmen in sämtlichen Aktionsfeldern sichtbar wird. Diese konsequente Umsetzung schlägt sich in der erfolgreichen Steigerung des Professorinnenanteils über die Jahre hinweg auf aktuell 44 Prozent und einem Anteil von 66 Prozent an Promovendinnen nieder. Bemerkenswert ist die Profilschärfung der Gleichstellungsarbeit seit der letzten Begutachtung, welche durch die Einrichtung und den Ausbau des Referats für Gleichstellung & Frauenförderung deutlich wird, verbunden mit neuen Aufgabenfeldern, wie beispielsweise dem Gendermonitoring.

Vorbildhaft sind die zahlreichen Kooperationen aus verschiedenen Bereichen der Hochschule zur Förderung der Chancengerechtigkeit wie beispielsweise die erfolgreichen Schulkooperationen, dem Beitritt zum Nationalen Pakt „Komm, mach MINT“, der Beteiligung am Hessen Technikum und dem Ausbau der Beteiligung an dem Verbundprojekt Mentoring Hessen zur Karriereförderung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft.

Hochschule Schmalkalden 4. Wissenschaft

Die Hochschule Schmalkalden wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Hochschule Schmalkalden gehört zu den jüngeren Hochschulen in Deutschland. Rund 2200 Studierende studieren an fünf Fakultäten, (Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsrecht). Es zählen 63 ProfessorIn-

nen (Frauenanteil von 12 Prozent) sowie 220 Beschäftigte zu den Mitgliedern der Hochschule.

Die Hochschule Schmalkalden ist bestrebt, insbesondere in den informations- und technikbezogenen Studiengängen, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Jury begrüßt, dass neben der Fortführung einer Fülle langjährig bewährter Maßnahmen vielfältige neue Angebote, wie der Aufbau des Schülerforschungszentrums oder die Durchführung des taste-MINT Verfahrens für Schülerinnen (Potenzial-Assessment-Verfahren) entwickelt und umgesetzt wurden. Durch den Ansatz einer stärkeren Profilierung von Studiengängen konnte beispielsweise der Frauenanteil in der Informatik durch den neuen B.A. Multimedia Marketing deutlich gesteigert werden. Auch eine Steigerung des Absolventinnenanteils von 35 Prozent in 2015 auf 39 Prozent in 2017 konnte erreicht werden.

Bereits initiierte Aktivitäten im Bereich der Personalbeschaffung/Stellenbesetzung wurden fortgeführt. Verstärkte Aufmerksamkeit gebührt zukünftig der Weiterentwicklung der Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils. Der geplante Ausbau von Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung wie auch der für 2020 vorgesehene Beitritt in das thüringenweite Dual Career Netzwerk, sind wichtige Schritte in diese Richtung.

Der Gleichstellungsauftrag ist umfassend in den Hochschulstrukturen institutionalisiert (Gleichstellungsplan und -konzept, Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern) und in Prozessen verankert. Eine kontinuierliche Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Festschreibung von Chancengleichheit in den Qualitätszielen der Hochschule, untermauern dies.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde u.a. durch die Neueinrichtung eines größeren Familienbüros weiter ausgebaut. Die Mitgliedschaft im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ nutzt die Hochschule, um neue Impulse für die Fortführung eigener Bestrebungen zu unterstützen.

Begrüßenswert ist die Verankerung der geschlechtergerechten Sprach- und Darstellungsform, die u.a. durch den Webrelaunch angestoßen, konsequent weiter umgesetzt wurde.

Die Aktivitäten im Bereich Diversity und Chancengleichheit wurden stetig ausgeweitet. Für 2019 ist die Einrichtung einer Stelle „Diversitäts-Beauftragte/r“ geplant. Das bereits gut integrierte e-Learning-Angebot „Gender-Diversity-Kompetenz“, wird zurzeit überarbeitet und steht allen Studierenden offen. Der künftige Schwerpunkt soll in der Informations- und Aufklärungsarbeit rund um sexualisierte Belästigung und Diskriminierung liegen, wie z.B. die Entwicklung eines Leitfadens und Schulungsangebote.

Universität Siegen 4. Wissenschaft

Die Universität Siegen wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

An der Universität Siegen studieren aktuell rund 20.000 Studierende, rund die Hälfte davon sind Frauen. Von den 2.200 Mitarbeitenden sind 1.400 im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei 38 Prozent. Der Professorinnenanteil liegt bei 25 Prozent. Der Anteil an Promovendinnen wie Habilitandinnen beträgt 30 bzw. 31 Prozent.

Gleichstellung ist seit langem sowohl konzeptionell (Gleichstellungskonzept, Hochschulentwicklungsplan, Zielvereinbarungen und Frauenplänen) sowie institutionell sehr gut, auch auf Leitungsebene, verankert. Die letzte Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes beinhaltete die Ergänzung um die Dimension Diversität. Untermauert wurde dies u.a. mit der Einrichtung des Prorektorats Bildungswege und Diversity 2016, worunter künftig sämtliche Aktivitäten rund um Gender und Diversität gebündelt werden. Ein Servicebüro Inklusive Universität Siegen wurde installiert.

In den kommenden Jahren soll der Schwerpunkt vor allem auf der Karriere- und Personalentwicklung (Verabschiedung des Personalentwicklungskonzeptes) liegen, worin Gleichstellung als Querschnittsthema verankert ist. Bei Berufungsverfahren wird aktive Rekrutierung, auch mit Fokus auf internationale Kräfte, vermehrt genutzt, ebenso wie gezielte Exzellenzberufungen, wodurch zwei Professorinnen gewonnen wurden. Die Personalentwicklung wurde konsequent ausgebaut (Verstetigung einer PE-Stelle, Leitungsstelle „Hous of Young Talents“, Stelle „geschlechtergerechte Karriereentwicklung“). Diverse Mentoringprogramme (E-mentoring „mintas“, „MissMedInf“ und „FraMeS) werden angeboten und sind zum Teil verstetigt, ein Women Career Service wurde aufgebaut. Im Blick hat die Universität den Umstand, dass vor allem in den Erziehungs- und Sprachwissenschaften der Männeranteil gering ist.

Das Zentrum für Gender Studies (Gestu_S) trägt dazu bei, die Gender-Forschung der Universität zu bündeln und in die Lehre einzubinden (Zertifikat Gender Studies, Forum Genderforschung, Promotionen zu Themen der Genderforschung).

Eine Dienstvereinbarung und ein Leitfaden zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt sollen noch in diesem Jahr den Gremien vorgelegt werden.

Die Universität Siegen zeigt, dass Angebote weiter konkretisiert und verstetigt wurden sowie neue Maßnahmen seit der letzten Bewerbung geplant oder in Planung sind.

W&W Konzern 4. Wirtschaft

Der W&W-Konzern wird zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Die Firmengruppe widmet sich allen Fragen rund um die finanzielle Vorsorge von Kunden. Das Unternehmen hat ca. 7.900 Beschäftigte, davon knapp über die Hälfte Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungs- und leitenden Positionen liegt bei 22 Prozent (2012: 16 Prozent, 2015 20 Prozent). Diese Entwicklung kommt dem Ziel näher, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 30 Prozent zu steigern.

Auch weiterhin ist es Anliegen des Konzerns, gute Rahmenbedingungen zu bieten, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und ihren Fähigkeiten entsprechend zu entwickeln. Ein Fokus liegt hier auf den Frauen in Führungspositionen.

Der Konzern ist in zahlreichen Netzwerken engagiert. Hier präsentiert er sich einerseits als Best Practice, profitiert andererseits auch von den Erfahrungen anderer. Diesem Ziel des gegenseitigen Austauschs zur Förderung des Anteils an Frauen in Führungspositionen trägt beispielsweise die Mitwirkung im regionalen X-Company-Netzwerk der Region

Stuttgart Rechnung. Hierbei gibt es übergreifende Maßnahmen zu Mentoring, Talentförderung und Führungskräfte sensibilisierung.

Zahlreiche Auszeichnungen (überregional und branchenbezogen) unterstreichen das vielseitige Engagement des W&W-Konzerns, das z. B. auch Elder und Child Care sowie Lebenslagen coaching umfasst. Insgesamt baut W&W auf bewährte Maßnahmen, die kreativ und zukunftsgerichtet ausgebaut werden.

Die Mitwirkung in unternehmensübergreifenden Projekten zur Förderung von Vielfalt wird sicherlich bald Früchte tragen.

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin 6. Wissenschaft

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

Die noch junge staatliche Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin verfügt über 70 Studiengänge mit aktuell rund 13.350 Studierenden. Der Frauenanteil liegt bei ca. 40 Prozent. Mit einem Promovendinnenanteil von 48 Prozent und ein Professorinnenanteil von 28 Prozent zeigt sich das gezielte und erfolgreiche Gleichstellungengagement der HTW. Der hohe Anteil von Frauen in Führungspositionen (60 Prozent Dekaninnen in fünf Fachbereichen) ist herausragend. Im Verwaltungsbereich liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei 33 Prozent.

Das seit 2008 existierende Gleichstellungskonzept wurde 2016 um Controllingmaßnahmen erweitert. Initiiert durch die Frauenbeauftragte finden monatliche Treffen mit Amtsträgerinnen, jährliche Klausurtagungen und Fachfortbildungen statt, welche zur Qualitätssicherung und Verstetigung der Gleichstellungsarbeit beitragen.

Die Personalrekrutierung wurde u.a. durch die gezielte Suche und den Einbezug von externer Expertise ausgeweitet. Mit den Fachbereichen wurden Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren vereinbart.

Beispielhaft ist das Vorhaben der HTW Berlin, das Thema Entgeltgerechtigkeit näher zu betrachten. Für 2019 ist die Bewerbung für das eg-check-Zertifikat (Prüfung der Entgeltgleichheit) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angestrebt. Zudem wird geprüft, ob die Entwicklung eines finanziellen Anreizsystems zur Erreichung der im Hochschulvertrag festgelegten Gleichstellungsziele (Steigerung des Professorinnenanteils), förderlich ist.

Die HTW Berlin zeigt mit ihrer erneuten Bewerbung, dass sie sich in allen Aktionsfeldern nach wie vor mit großem Engagement für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit einsetzt und diese mit zielgruppengerechten Angeboten und Maßnahmen untermauert. Bereits vorhandene wie auch künftig geplante Ansätze und Aktionen spiegeln dies wider.



Wir danken der Robert Bosch GmbH Feuerbach für die Ausrichtung der diesjährigen Prädikatsvergabe!



BOSCH

Technik fürs Leben

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 <https://www.total-e-quality.de/de/die-praedikatstrager/datenbank/add/>



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/