

# Chancengleichheit und Vielfalt

## Die Prädikatsträger\*innen 2022

2022



Mit Unterstützung vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



## Die Prädikatsträger\*innen 2022

adesso SE	8	Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow e. V.	55
AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen	10	Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut e. V.	57
Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW	12	Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW)	58
BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH	13	Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie	60
bfz gGmbH, bbw gGmbH, gfi gGmbH, gps mbH, TRAIN GmbH	15	Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle e. V.	61
BIG direkt gesund	17	Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung	63
Bundesstiftung Gleichstellung	19	Ludwig-Maximilians-Universität München	65
Continental Versicherungsbund auf Gegenseitigkeit	20	Messer SE & Co. KGaA	66
Deutsches Rheuma-Forschungszentrum Berlin (DRFZ) – Ein Leibniz Institut	22	Mülheimer Wohnungsbau e. G.	68
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)	23	Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e. V.	70
DWI – Leibniz-Institut für Interaktive Materialien e. V.	25	Rhön-Rennsteig-Sparkasse	72
EDG Entsorgung Dortmund GmbH	26	Robert Bosch GmbH Blaichach	73
Foundation Medicine GmbH	28	Stadt Herne	75
Frauenzentrum Dortmund 1980 e. V.	30	Stadt Nürnberg	77
Hamburgische Investitions- und Förderbank	31	Stadt Witten	79
Helmholtz Zentrum für Umweltforschung – UFZ GmbH	32	Stadtverwaltung Köln	81
Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung Institut der Leibniz-Gemeinschaft e. V.	34	Technik in Form Blechbearbeitung GmbH Design in Form Fertigungstechnik GmbH	83
Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU)	36	Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm	85
Hochschule Osnabrück	38	Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe	86
Holzmühle Westerkamp GmbH	39	Technische Universität Berlin	87
Hotel Esplanade	40	Technische Universität Ilmenau	89
IHP GmbH – Innovations for High Performance Microelectronics Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik	41	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie	91
Institut für Zeitgeschichte München-Berlin Leibniz Institute for Contemporary History	43	Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales	93
IU Internationale Hochschule	45	TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und Universitätsbibliothek	95
Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e. V.	47	TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH	97
Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	48	TITK-Group	98
Leibniz-Institut für Altersforschung Fritz-Lipmann-Institut (FLI) e. V.	50	Umweltbundesamt	100
Leibniz-Institut für Deutsche Sprache	51	Universität Duisburg-Essen	102
Leibniz-Institut für Europäische Geschichte	53	Universität zu Köln	104
		vbw   vbm   bayme   ibw	106

# Grußwort

## Vorstand TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.



In dieser Zeit großer gesellschaftlicher Herausforderungen und Veränderungen bewährt sich gelebte Chancengleichheit als wichtiger Erfolgsfaktor für Organisationen. Sie ist getragen von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung, von gemeinsamen Perspektiven und Zielen.

Wir freuen uns sehr, dass wir in diesem Jahr 59 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat auszeichnen dürfen. Jede von diesen hat mit ihrer erfolgreichen Bewerbung nachgewiesen, wie Chancengleichheit und Vielfalt strukturell und inhaltlich verankert sind und gelebt werden. Das Prädikat fokussiert nun neue Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz.

Die Fusion der beiden, früher getrennten Bewerbungsbögen Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit, wurde von allen aufgenommen, erfolgreich umgesetzt und konnte dazu beitragen, die Sensibilität für Vielfalt zu schärfen, ohne dass Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit dadurch vernachlässigt worden wären.

Zum ersten Mal verleihen wir das „Prädikat im Aufbau“, das künftig allen Organisationen offen steht, die Chancengleichheit schon im Aufbau von Strukturen und Abläufen fokussieren und einbeziehen. Die Bundesstiftung Gleichstellung möge hier beispielgebend sein!

Ihnen allen, liebe Prädikatsträger\*innen, danken wir ganz, ganz herzlich für Ihr Engagement.

Die sich wandelnde Arbeitswelt braucht neue Denkweisen und Lösungsansätzen. Impulse dafür gibt die diesjährige Prädikatsvergabe, die Chancen, Risiken und Potenziale der zukünftigen Arbeitswelt, Technologien und Arbeitsformen generationenübergreifend thematisiert.

Wir gratulieren allen Prädikatsträger\*innen ganz herzlich und wünschen weiterhin viel Erfolg, Kraft und Mut. Bleiben Sie weiter Vorbild für Chancengleichheit und Vielfalt und erzählen Sie sehr gerne Ihre Erfolgsgeschichten weiter!

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ulla Weber'.

Dr.<sup>in</sup> Ulla Weber

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Udo Noack'.

Udo Noack

# Grußwort

## Geschäftsführung der LEG Thüringen mbH



Wir freuen uns, dass wir in diesem Jahr nach 2010 erneut die Prädikatsverleihung im COMCENTER Brühl der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (LEG Thüringen) in Erfurt ausrichten dürfen. Gleichzeitig werden wir bereits zum sechsten Mal in Folge geehrt!

„Mein Chef ist Thüringen!“ – mit diesem Leitsatz wirbt die LEG Thüringen seit vielen Jahren um Fachkräfte. Tatsächlich: Wer hier arbeitet kann auf verschiedenste Weise für den Freistaat tätig werden. Die LEG Thüringen bietet seit 30 Jahren für inzwischen 250 Beschäftigte sinnstiftende und abwechslungsreiche Beschäftigung. Optionen, sich einzubringen, gibt es viele. Die Lebensbedingungen für die Menschen im Freistaat verbessern und den Ausbau des Wirtschafts-, und Wohnstandortes Thüringen mit vorantreiben – an dieser reizvollen Aufgabe wirken alle Beschäftigten der 100prozentigen Landestochter mit. Zu den Tätigkeiten der LEG Thüringen gehören im Bereich der Wirtschaftsförderung die Entwicklung und Vermarktung von Industrie- und Gewerbestandorten, die Ansiedlung von Investoren aus aller Welt, das Thüringen-Marketing, die Außenwirtschaftsförderung, Clustermanagement und Fachkräftegewinnung. Hinzu kommen zahlreiche Projekte der Stadt- und Regionalentwicklung, der Bau und die Vermietung von Wohnungen sowie die Entwicklung und Vermarktung von Wohnbauland.

Dieses facettenreiche Tätigkeitsfeld zeichnet die LEG Thüringen als Arbeitgeberin ebenso aus wie vielseitige Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie flexiblen, selbstbestimmten Arbeiten. Motivation und Inspiration für die Projekte fußen

auf einer Personalpolitik, die sich auf die Mitarbeiter\*innen konzentriert und auf stetige Personalentwicklung und Eigenverantwortung setzt. Ein haus eigenes Personalentwicklungsprogramm, eine der ersten Betriebs-Kitas in Thüringen (seit 2011), die „LEG-Sommerschule e. V.“, bestmöglich gestaltete Arbeitsplätze, Sport- und gesundheitsfördernde Angebote sowie mobiles Arbeiten sind nur einige Beispiele.

Zum 30-jährigen Jubiläum bietet die LEG Thüringen auch für Partner\*innen und Kund\*innen viele Aktionen und Angebote. Die spezielle Jubiläumsseite im neugestalteten Internetauftritt präsentiert interessante Benefits, wie 30 prägende Projekte aus 30 Jahren, O-Töne von Mitarbeitenden und eine „LEG-Playlist“ mit musikalischen „Ohrwürmern“ aus den vergangenen drei Jahrzehnten.

Chancengleichheit und Diversität sind und bleiben für unser Unternehmen zentrale Aspekte der Unternehmenskultur. Wir fördern Vielfalt, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Geschlechtergerechtigkeit und Gesunderhaltung. Die Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ist uns hierfür weiter Ansporn.

Handwritten signature of Andreas Krey in black ink.

Andreas Krey

Handwritten signature of Sabine Wosche in black ink.

Sabine Wosche

# Zusammenfassung

## Überblick

In 29 Prädikatsvergaben seit 1997 wurden insgesamt 1.020 Prädikate an 357 Organisationen verliehen. 241 haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt, 72 konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Eine Organisation trägt das „Prädikat im Aufbau“ für den Fokus auf Chancengleichheit schon im Aufbau von Strukturen und Abläufen der Organisation. Diese 357 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren. (Stand 2022)

## Bewerbungszeitraum 2022

Für die Auszeichnung in 2022 wurden insgesamt 59 Bewerbungen eingereicht. Alle Organisationen konnten die Jury überzeugen. So gibt es in diesem Jahr 32 Auszeichnungen im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände und 27 im Bereich Wissenschaft/Forschung.

Besonders zu würdigen ist das langjährige Engagement einer ganzen Reihe von Organisationen, die inzwischen teilweise über zwanzig Jahre das Prädikat tragen und so schon frühe Vorreiter in unserer Gesellschaft waren. In diesem Jahr erhalten 16 Organisationen den Nachhaltigkeitspreis.

Auch in diesem Jahr wurden wieder individuell ganz verschiedene, gut durchdachte, nachhaltige oder innovative Strategien und Konzepte dokumentiert.

## Verteilung der Auszeichnungen



## Wirtschaft/Verwaltung/Verbände

In diesem Jahr war es besonders spannend, die Bewerbungen zu begutachten und zu beurteilen. Die Zusammenlegung der beiden früher getrennten Bereiche gendergerechte Chancengleichheit und Diversität ist gut gelungen. Chancengleichheit übergreifend zu betrachten ist das Erfordernis dieser Zeit. Statt das Verschiedene und Getrennte zu sehen, gilt es, das gemeinsam Verbindende hervorzubringen und hierin Lösungen für morgen zu finden.

Die Prädikatsträger\*innen beweisen erneut auf sehr unterschiedliche Weise eindrucksvoll und überzeugend ihren engagierten, erfolgreichen und nachhaltigen Einsatz für Chancengleichheit in ihrer Personal- und Unternehmenspolitik.

Auch im dritten Bewerbungszeitraum seit Beginn der Coronapandemie zeigt sich klar der Schub, den mobiles Arbeiten unter diesen Bedingungen erfahren hat. Flexible Arbeitsformen und -zeiten und ergebnisorientiertes Arbeiten an unterschiedlichen Orten ermöglichen die Vereinbarung von Arbeitsaufgaben mit oftmals herausfordernden Rahmenbedingungen in den Familienaufgaben. Die Prädikatsträger profitieren hier oftmals auch von schon vorher etablierten Regelungen.

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

Der Trend setzt sich fort, dass die wichtigsten Themen das Wissensmanagement, die Nachbesetzung von Stellen und Gewinnung von Fachkräften, die Attraktivität als Arbeitgeber\*in und die Förderung von Frauen in Führungspositionen sind. Mit diesen versuchen die Unternehmen, Verwaltungen und Verbände, den Herausforderungen im Hinblick auf Demografie, Fachkräftemangel und Migration zu begegnen.

Wissensmanagement zielt darauf ab, das Wissen der ausscheidenden Mitarbeiter\*innen in der Organisation zu halten. Von Wissensdatenbanken über den Austausch älterer und jüngerer Beschäftigten bis hin zu Patenschaften oder Tandembesetzung reichen die Aktivitäten.

Bei der Gewinnung von Frauen in Führungspositionen ist über mehrere aufeinanderfolgende Bewerbungsprozesse hinweg der Erfolg klar sichtbar. Engagement und Investitionen lohnen sich und die Kompetenzen von Frauen in Führungspositionen bereichern die Kultur und Organisation der Unternehmen, Verwaltungen und Verbände.

Die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber\*in richtet sich sehr klar sichtbar auf die Nachbesetzung von Stellen, die Gewinnung von Fachkräften und die Bindung der Mitarbeiter\*innen. Das TOTAL E-QUALITY Prädikat ist hier ein nach innen und außen sichtbares Qualitätsmerkmal. Deswegen freuen wir uns besonders über die vielen Nachhaltigkeitspreise und darüber hinausgehenden langjährigen Auszeichnungen in diesem Jahr.

## Wissenschaft

Eine große aktuelle Thematik bietet weiterhin die Fortführung von Homeoffice-Regelungen und Regelungen zu mobilem Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Arbeiten und Studieren sowie familiären, pflegerischen Aufgaben über die Pandemie hinaus. Hier wurden Regelungen angestoßen, die zukünftig zu beobachten sind. Einhergehend mit dieser Thematik sind Trends der weiteren Digitalisierung und ihr Einfluss auf Chancengleichheit zukünftig zu beobachten.

Die Vorgaben der Europäischen Kommission und der Deutschen Forschungsgemeinschaft machen sich in den Organisationen positiv bemerkbar. Sowohl im Wissenschaftsbetrieb als auch in Forschungsinhalten und -designs finden Geschlechter- und Vielfaltaspekte verstärkt Eingang.

Fortbildungen, die regelmäßig erfolgen, werden weiterhin vielfach als on-demand-online-Formate oder Blended-Learning Formate angeboten, auch solche zur Gendersensibilisierung in der Berufung, diversitätssensibler Sprache oder „unconscious bias“. Die Hoffnung, dass der Besuch von Online-Formaten niedrigschwelliger erfolgt und die Angebote breiter wahrgenommen werden, als das für Präsenzveranstaltungen der Fall ist, lässt sich nicht ohne weiteres bestätigen, da die inhaltliche Evaluation und die Administration der Inanspruchnahme selten erfolgen. Die Inanspruchnahme sowie die Qualität (Ansätze und Verständnis) der Angebote muss unbedingt weiter beobachtet werden.

Viele Organisationen überarbeiten aktuell ihre Richtlinien zum Schutz vor sexualisiertem Fehlverhalten und setzen sie häufig in einen umfassenderen arbeitskulturellen Zusammenhang. Begrüßenswert ist unter anderem die klare Definition von Beratungs- und Beschwerdewegen. Die Verknüpfung mit der Digitalisierung der Arbeitswelt findet leider noch nicht im notwendigen Maße statt.

Im Kontext der Digitalisierung setzen sich die Organisationen gegenwärtig vor allem mit dem Thema „Barrierefreiheit“ auseinander.

Der aktuelle Fachkräftemangel stärkt die Beschäftigung mit dem Thema „Diversität“, vor allem hinsichtlich der Kategorien „Nationalität/ethnische Herkunft“, „Behinderung“, „chronische Krankheit“ und „soziale Herkunft“. Weniger Aufmerksamkeit erfährt weiterhin das Merkmal „Alter“. Intersektionalität wird zwar als Ziel genannt und als Ansatz ausgewiesen, tatsächlich aber kaum umgesetzt.

## Bedeutung und Ausblick

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

Die kontinuierliche Partizipation der Organisationen an TOTAL E-QUALITY dokumentiert die Wertigkeit des Prädikats in der Innen- und Außenwirkung für die Organisationen. In multiplen Herausforderungen unserer Gesellschaft (Fachkräftemangel, Demografie, Migration) bewährt sich Chancengleichheit als Erfolgsfaktor. Das TOTAL E-QUALITY Prädikat ist starkes Symbol für Arbeitgeber\*innen, die alle Mitarbeiter\*innen eingebettet in die Ziele der Organisation in ihrer Individualität wertschätzt, anerkennt und fördert.

Diese Zeit fordert und fördert die Grundeinstellung, jeden Mitarbeitenden als Menschen mit seinen vielen individuellen Facetten zu sehen, ohne Unterschied nach Herkunft, Nationalität, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder physischer Leistungsfähigkeit. Es wäre wünschenswert, dass künftig auch weit über die Prädikatsträger\*innen hinaus diesem intersektionalen Ansatz stärker gefolgt wird.

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

Wir wünschen allen viel Erfolg und Kraft für die anstehenden Herausforderungen!

# adesso



1. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



[www.adesso.de](http://www.adesso.de)



IT und Internet



4252 Mitarbeiter\*innen

Die adesso SE wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die adesso SE zählt mit ihren 4.300 Mitarbeiter\*innen an 27 deutschen Standorten zu einem führenden Digitalisierungspartner in Europa und fungiert als Muttergesellschaft der adesso Group, die mit über 5.800 Mitarbeiter\*innen an 44 Unternehmensstandorten in zehn europäischen Ländern tätig ist. Die adesso AG wurde 1997 in Dortmund gegründet. Das Leistungsspektrum umfasst Beratung auf strategischer und IT-spezifischer Ebene, Softwareentwicklung und -implementierung. Der Frauenanteil insgesamt liegt bei 23 Prozent, in Führungspositionen bei 13 Prozent. Teilzeit in Führung arbeiten elf Männer und zwölf Frauen. In den nächsten drei Jahren sollen weitere 40 weibliche Führungskräfte eingestellt werden.

Im Bereich der strukturellen und strategischen Verankerung von Chancengleichheit ist adesso auf einem guten Weg. Die gegenseitige hohe Wertschätzung für das, was jede\*r Einzelne täglich leistet, macht das Arbeiten bei adesso aus. Viele Werte der Zusammenarbeit werden seit langer Zeit intuitiv gelebt. Mit ihrem Führungskräfte-Barometer behält adesso ihre Ausbauziele für mehr weibliche Führungskräfte im Blick. Eine Erweiterung um ein Diversity-Reporting ist in für die zweite Jahreshälfte 2022 in Planung.

Kommunikation und Kultur sind bei adesso eng verknüpft: Sprache ist Kultur und schafft Identität. Mittels Sprache werden kulturelle Normen und Regeln ausgedrückt und Werte vermittelt. So ist Kommunikation – verbal, schriftlich, durch Bilder oder Filme – einer der Hauptmotoren für alle Botschaften. Das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches

Bekenntnis zu Chancengleichheit ist sehr gut besetzt. Adesso ist hier auf einem sehr guten Weg.

Im Bereich der chancengerechten Personalpolitik ist adesso sehr erfahren und kreativ. Um die Fokusgruppe Frauen in der IT besonders zu gewinnen und zu binden, wurden hier besondere Akzente gesetzt, z. B. mit der Initiative »She for IT« dem zweijährigen Coachingprogramm der »adesso Elf« mit der DFB Nationaltrainerin Martina Voss-Tecklenburg, dem Female Talent Programm oder dem Netzwerk »adesso women talks« Trotz vieler Maßnahmen und Aktivitäten hat sich jedoch der Frauenanteil unter den Bewerbungen und Einstellungen bisher nicht signifikant erhöht. Es wurde festgestellt, dass ein großer Teil der für 2022 geplanten 40 neuen weiblichen Führungskräfte durch interne Beförderungen und nur wenige durch Neueinstellungen gewonnen werden konnte. Hier wird aktiv nach den Ursachen geforscht und gesteuert, um auch nach außen attraktiver zu werden. Im Zuge der Ukraine-Krise wurde ein Einstiegs-Programm für Geflüchtete implementiert, das sowohl intensive Sprachkurse, kulturelle Begleitung und die Bewältigung von Krisen umfasst. Innerhalb des Projekts women's employee journey @ adesso wurden Reiseetappen definiert, Personas entwickelt und entlang dieser Etappen eine Stärken-Schwächen-Analyse durchgeführt. Auf Basis dieser Erkenntnisse konnten Ziele und konkrete Maßnahmen entwickelt werden.

Auch bei adesso hat die Corona-Pandemie in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie viel verändert. Für adesso als Arbeitgeber wurde dadurch das Bewusstsein noch stärker geschärft, wie unterschiedlich persönliche Lebensrealitäten sind und dass ein wertschätzender

Arbeitgeber auch in Grenzbereichen zwischen Beruf und Privatleben Verantwortung übernehmen und Unterstützung leisten kann. Die Home-Office-Pflicht hat gezeigt, dass eine hohe Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit möglich und auch ungemindert produktiv ist. Es gibt eine Vielzahl von Angeboten, die es Mitarbeiter\*innen ganz selbstverständlich ermöglicht, dass Familienzeiten ganz selbstverständlich im Berufsweg integriert werden. »care[4]adessi« ist hier ein etabliertes Programm.

Die Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten und Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden gut umgesetzt. Grundlegend ist hier die seit jeher in der Unternehmenskultur tief verankerte Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden („adessi“). Die Fokussierung auf Gender-Diversity und insbesondere auf Frauen hat in der ersten Zeit für Herausforderungen gesorgt. Soft Skills und soziale Kompetenzen haben schon immer einen großen Stellenwert. Gleichzeitig ist die Reflexion und Bearbeitung von Wahrnehmungsverzerrungen, Stereotypen oder gar Vorurteilen ein Thema, bei dem jede\*r selbst seine Erfahrungen, Überzeugungen und Werte zu reflektieren hat. Auch in diesem Aktionsfeld sind zahlreiche Maßnahmen implementiert.

Insgesamt eine sehr überzeugende und spannende Bewerbung!

## AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen



-  7. Prädikat
-  Bad Homburg, Hessen
-  [www.aok.de/hessen](http://www.aok.de/hessen)
-  Banken & Versicherungen
-  3630 Mitarbeiter\*innen

Die AOK Hessen wird in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Gesundheitskasse in Hessen ist eine starke Gemeinschaft für rund 1,7 Millionen Versicherte. Seit vielen Jahren engagiert sie sich für eine optimale Versorgung der Versicherten. Von den 3.630 (2019: 3.569; 2016: 3.393) Beschäftigten sind knapp 71 Prozent Frauen. Der Anteil der Frauen an den Führungspositionen liegt bei 35 (2019: 34; 2016: 27 und 2013: 24) Prozent. 24 Frauen und sechs Männer führen in Teilzeit.

Die AOK Hessen hat bereits seit 2012 Chancengleichheit strukturell verankert und die strategischen Handlungsfelder Chancengerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben an den Unternehmenszielen ausgerichtet und mit Instrumenten hinterlegt. Stets fortgeführt und weiterentwickelt wurde das Konzept Chancengleichheit folglich im Gleichstellungsplan 2017 – 2022. Mehr Männer in der Ausbildung, mehr Frauen in Führungs- und Spezialist\*innenpositionen, flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte sowie Karrieren in der zweiten Phase des Berufslebens sind seit vielen Jahren erklärte Diversity-Schwerpunkte der beruflichen Entwicklung für Frauen und Männer.

Im Aktionsfeld Organisationskultur belegt die AOK Hessen umfassendes Engagement und Maßnahmen. Das Bewusstsein und die Kommunikationen zu den Themen der Chancengleichheit sind fest etabliert. Der jährliche Kommunikationsplan für Diversity beispielsweise systematisiert die Kommunikation der Themen zur Chancengleichheit und zur verbesserten Vereinbarkeit Beruf, Familie, Pflege und Privatleben. Genderkompetenz ist Bestandteil

der verbindlichen Diversity Management Qualifizierungsmodule. Damit ist das Thema Chancengleichheit von der Ausbildung bis hin zur Führungskräfteentwicklung fester Bestandteil bei der AOK Hessen.

Im Aktionsfeld chancengereichte Personalarbeit ist die AOK Hessen sehr gut aufgestellt. Es werden alle Diversity-Aspekte in der Personalplanung, -beschaffung, -auswahl berücksichtigt. Tragend ist hierbei das umfassende Konzept »Chancengleichheit für Frauen und Männer« das bereits seit 2005 zahlreiche Maßnahmen bietet, um alle Mitarbeitenden gezielt und individuell zu fördern. Die gezielte Förderung von Frauen wird im Konzept »Beruf und Karriere für Frauen« zusammengefasst und basiert auf den Bausteinen Information, Beratung, Mentoring und Netzwerke. Die Kennzahlen bestätigen den Erfolg bei der nachhaltigen Förderung und Nutzung der Potenziale von Frauen.

Ein Schwerpunktthema der nächsten Jahre ist es, den Verbleib von Frauen in Führungspositionen über die verschiedenen Lebensphasen hinweg zu sichern, und so den Anteil von Frauen beibehalten und steigern zu können.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für die AOK Hessen selbstverständlicher Bestandteil einer modernen Personalpolitik und Unternehmenskultur. Für das familien- und lebensphasenbewusste Engagement und den wertschätzenden Umgang wurde die AOK Hessen bereits mehrfach ausgezeichnet. Sowohl der Service »Beruf und Kind« als auch der Service »Beruf und Pflege« bietet allen Beschäftigten zahlreiche Unterstützungsleistungen. Dass die AOK Hessen in diesem Feld gut aufgestellt ist, hilft in Zeiten der Coronapandemie sehr. Es

war so möglich, sehr flexibel und kurzfristig auf die Entwicklungen des Infektionsgeschehens zu reagieren.

Die AOK Hessen verzeichnet bei den lebensphasenorientierten Services zunehmende Nutzungsquoten. Die Kinderbetreuung bleibt nach wie vor ein Schwerpunktthema, und die Anzahl der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben nimmt weiter zu. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Services an sich verändernde Lebensrealitäten bleibt daher auch eine Daueraufgabe. In Zukunft möchte sie insbesondere auch der Zielgruppe der Väter stärker in den Blick nehmen und die Serviceangebote für Auszubildende sowie Angebote für Beschäftigte, die absehbar in den Ruhestand gehen, explizit zu kommunizieren.

Die AOK Hessen steht für eine wertorientierte Unternehmenskultur, in der Vielfalt und Individualität wertgeschätzt und aktiv genutzt werden. Im Vordergrund steht dabei die Verantwortung dafür, dass die Beschäftigten bei aller Unterschiedlichkeit und Individualität ihre Potenziale und Kompetenzen umfassend nutzen können. Ein interessantes Format, um authentisch aus der Belegschaft heraus für ein positives Verständnis von Vielfalt zu werben, ist der Erzähl salon »Vielfalt- die bereichert« Verschiedene Diversity-Dimensionen und -themen wie Alter, Gender, Behinderung, sexuelle Orientierung und kulturelle Vielfalt greift die AOK Hessen aktiv im Sinne der Chancengleichheit auf.

In einer breit angelegten Führungskräftequalifikation »FiT- Führung in der Transformation« mit insgesamt fünf Diversitymodulen werden alle Führungskräfte sensibilisiert und qualifiziert.

## Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW



5. Prädikat



Düsseldorf, Nordrhein-Westfalen



[www.blb.nrw.de](http://www.blb.nrw.de)



Immobilien



2781 Mitarbeiter\*innen

Der Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Der BLB NRW ist das Immobilienunternehmen des Landes Nordrhein-Westfalen. Er ist Eigentümer der meisten Grundstücke und Gebäude des Landes. Diese bewirtschaftet und vermietet er an Landeseinrichtungen, -ministerien und -behörden, an Hochschulen, die Justiz, die Polizei oder an Finanzämter.

Der BLB NRW beschäftigt 2.781 (2019: 2.228) Mitarbeiter\*innen, davon 51 (2019: 48, 2016: 46, 2013: 42) Prozent Frauen. Von den 142 (2019: 120) Führungspositionen sind 52 (2019: 45, 2016: 39) Prozent mit Frauen besetzt. Führung in Teilzeit arbeiten 15 (2019: 10) Frauen und ein (2019: 1) Mann.

Die Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt ist deutlich erkennbar: Es ist erklärtes Ziel des BLB NRW, die Unternehmensvision den gewachsenen Ansprüchen anzupassen. So wurde 2019 das Diversity Management eingeführt, Key Performance Indicators (KPIs) zu Gleichstellungsbelangen in die Unternehmensstrategie bzw. den Businessplan integriert und das Thema Gleichbehandlung im »Leitbild Nachhaltigkeit« verankert.

In der gesamten Organisationskultur ist Chancengleichheit präsent. Die Verankerung in Leitlinien wird mittels dauerhafter Kommunikation nach innen und außen in die Praxis getragen. Der BLB NRW betrachtet dies als Erfolg und ist bestrebt, diesen Weg fortzusetzen.

Der Erfolg des BLB NRW wird von den Beschäftigten geprägt und gestaltet. Entscheidend sind und bleiben die Motivation, die Leistung und das Entwicklungspotenzial der Mitarbeiter\*innen. Die Förderung und Entfaltung des gesamten Potenzials jede\*r der über 2.781 Beschäftigten in aller individuellen Unterschiedlichkeit wird als essenziell angesehen und ist entsprechend in allen Prozessen der Personalarbeit integriert.

Auch das Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist sehr gut besetzt: Neben dem Home-Office-Angebot (generell bis zu 60 Prozent der Arbeitszeit und bis zu 100 Prozent während der Pandemie) und der Gleitzeitregelung ohne feste Kernarbeitszeiten bietet der BLB NRW durch den Service von »benefit@work« allen Beschäftigten einen kostenfreien Zugang zu Beratungen, Vorträgen und Online-Zirkeln rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an.

Im BLB NRW steht die Antidiskriminierungsstelle für Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie für Beratungsgespräche zur Verfügung. Entwickelt wurde ein strukturierter, vertrauensvoller und konsequenter Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Daneben wurde ein Gender-Wörterbuch geschaffen, ein Thesaurus sinnverwandter Begriffe, mit dem jede\*r eingeladen ist, die eigene Sprache bewusst zu reflektieren und sich zugleich mutig auf den Weg zu machen, sich von der einen oder anderen Sprachgewohnheit zu verabschieden. Die Zusammenstellung zeigt Möglichkeiten, das generische Maskulinum zu vermeiden und trotzdem die Vielfalt der Geschlechter abzubilden.

## BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH



5. Prädikat



Stuttgart, Baden-Württemberg



www.biwe-bbq.de



Bildung & Training



610 Mitarbeiter\*innen



### BBQ

Bildung und Berufliche  
Qualifizierung

im Bildungswerk der  
Baden-Württembergischen  
Wirtschaft

Die BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die BBQ Bildung und berufliche Qualifizierung gGmbH ist ein Tochterunternehmen des Bildungswerkes der baden-württembergischen Wirtschaft e. V. und wirkt als Projektpartner für Wirtschaft, öffentliche Hand, Sozialversicherungsträger, Stiftungen und internationale Organisationen. Das Unternehmen ist an über 60 zentral gelegenen und barrierefreien Standorten erreichbar.

Im Unternehmensleitbild ist die Maxime verankert: »Wir stärken Menschen (...)« Sie bezieht sich zum einen auf die Mitarbeitenden, die anhand ihrer täglichen Aufgaben und durch strategische Personalentwicklung die Möglichkeiten haben, sich stetig weiter zu entwickeln. Zum anderen bezieht sie sich auf die Arbeit mit den Teilnehmenden, die durch die Tätigkeit der BBQ in Persönlichkeit und Kompetenz gestärkt werden. Die Perspektive umfasst dabei alle Vielfalts-Dimensionen.

Die BBQ beschäftigt 610 (2019: 581, 2016: 482) Mitarbeiter\*innen, 70 (2019: 73, 2016: 77) Prozent der Beschäftigten sind weiblich. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt bei 43 (2019: 60) Prozent. Fünf Männer und fünf Frauen (2019: sechs Frauen, kein Mann) führen in Teilzeit.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung ist sichtbar und könnte z. B.

mithilfe individueller Zielvereinbarungen oder auch im Hinblick auf ein Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen ausgebaut werden.

Die Organisationskultur ist vom Chancengleichheitsgedanken durchdrungen und das gesellschaftspolitische Bekenntnis zu Chancengleichheit ist sehr gut sichtbar. Mit den Angeboten von FamilyNet wird Unternehmen Beratung und Coaching für ein familienbewusstes und lebensphasenorientiertes Personalmanagement geboten, betriebliche Pflegelotsen geschult und das Prädikat »Familienbewusstes Unternehmen« vergeben. BBQ ist außerdem an MINT-Projekten, z. B. der Girls Day Akademie, beteiligt, die Mädchen in ihrer Berufswahl unterstützt und ihr Interesse für MINT-Berufe fördert.

Im Aktionsfeld der chancengerechten Personalarbeit ist BBQ hervorragend aufgestellt. Eine zeit- und ortsunabhängige Arbeit wird gewährleistet, durch Schulungen kann die Fähigkeit zur Selbstorganisation und -motivation bei Bedarf gestärkt werden. Es gibt ein dreistufiges Konzept zur Entwicklung digitaler Fähigkeiten, das den Mitarbeitenden beruflich wie privat einen Mehrwert bietet. Weitere Aktivitäten sind beispielsweise Entgelttransparenz, individuelle Feedback- und Entwicklungsgespräche, strategische Personalentwicklung, Onboarding und betriebliches Eingliederungsmanagement.

Das Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gut besetzt. Arbeitszeitkonten ermöglichen eine hohe Flexibilität der Arbeit, was in Verbindung mit dem mobilen Arbeiten eine hohe Vereinbarkeit ermöglicht. Alle Angebote hinsichtlich des individuell festlegbaren Arbeitsumfangs gelten auch für Führungskräfte.

Bei 60 Unternehmensstandorten innerhalb von Baden-Württemberg ist bei Ortswechsel der Mitarbeitenden meist auch immer eine Versetzung innerhalb des Unternehmens möglich. Mittels Lernplattform können Mitarbeitende jederzeit, auch während längerer Abwesenheit, auf Schulungen und Informationen zugreifen. Es gibt Angebote für pflegende Mitarbeiter\*innen über die betrieblichen Pflegelots\*innen. Die Jury regt an, auch stärker Angebote für Eltern (z. B. Beratungen und Vermittlungen von Kinderbetreuungsangeboten) in den Blick zu nehmen.

Im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gibt es gute, weiterentwickelbare Angebote. Der Leitfaden für gendersensible Sprache wurde in diesem Jahr allen Mitarbeitenden übergeben und soll genutzt werden, um beim Verfassen von Texten alle Personen gleichberechtigt ansprechen zu können. Ansprechpartner\*innen für Konfliktsituationen, Beratungen und Schulungen und Prävention sind vorhanden. Compliance-Regeln werden in diesem Jahr verabschiedet. Sogenannte Behördenschulungen durch die Polizei beinhalteten Verhaltensweisen zur Verhinderung der Eskalation kritischer Situationen und Sicherheitsaspekte von Räumen, Gegenständen etc.

Insgesamt eine gute Bewerbung, die den Nachhaltigkeitspreis verdient – herzlichen Glückwunsch!

## bfz gGmbH, bbw gGmbH, gfi gGmbH, gps mbH, TRAIN GmbH



9. Prädikat



München, Bayern



[www.bfz.de](http://www.bfz.de)

[www.die-gfi.de](http://www.die-gfi.de)

[www.bbw-seminare.de](http://www.bbw-seminare.de)

[www.procedo-personalservice.de](http://www.procedo-personalservice.de)

[www.train-transfer.de](http://www.train-transfer.de)



Bildung & Training



6296 Mitarbeiter\*innen



Die bfz gGmbH / bbw gGmbH / gfi gGmbH / gps mbH / TRAIN GmbH werden in diesem Jahr zum neunten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die fünf Gesellschaften bfz gGmbH, gfi gGmbH, TRAIN GmbH, gps mbH sowie die bbw gGmbH bewerben sich nach vorherigen einzelnen Auszeichnungen erstmals gemeinsam als Unternehmensgruppe bbw. Als Netzwerk an Bildungs- und Beratungsunternehmen sowie Sozial- und Personaldienstleistern sind die Gesellschaften überwiegend in Bayern tätig und stellen durch ihre 19 Hauptstandorte und rund 150 Schulungsorte die Nähe zu den Kund\*innen sicher. Aufgabenschwerpunkte der Gruppe sind die berufliche Aus- und Weiterbildung, flexible und bedarfsgerechte Unterstützung zur aktiven und selbstbestimmten Teilhabe am Sozial- und Berufsleben, Begleitung von Unternehmen und deren Mitarbeiter\*innen bei Veränderungsprozessen durch Seminare, Trainings, Personal- und Organisationsentwicklung, Beratung, transferorientierte Dienstleistungen für sozialverträgliche Restrukturierungen sowie Zeitarbeit, Personalvermittlung, Recruiting und Outsourcing.

Die Gruppe beschäftigt insgesamt 6.296 Mitarbeiter\*innen. 78 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Insgesamt gibt es 355 Beschäftigte mit

Führungsverantwortung, davon sind 68 Prozent Frauen. 63 Frauen führen in Teilzeit.

Die Themen Chancengleichheit und Vielfalt sind strategisch und strukturell bestens in den Unternehmenszielen, dem Führungsverständnis sowie in den Prozessen (QM-System) verankert. Es wurde ein Onboarding-Modul entwickelt, welches das Thema »Haltung und Menschenbild als wesentliche Einflussfaktoren erleben« behandelt, um die Basis für ein gemeinsames Grundverständnis zu legen.

Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist die bbw-Gruppe bestens aufgestellt. Hier konnten in den letzten Jahren viele Aspekte erreicht und umgesetzt werden. Oberstes Ziel ist dabei geschlechter- und diversitätsgerechte Chancengleichheit zur gelebten Normalität werden zu lassen. Die bbw-Gruppe achtet intern und extern auf geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache und Bildkommunikation. Ein weiterer Meilenstein in diesem Aktionsfeld ist die interne Inklusionsvereinbarung.

Die chancengerechte Personalarbeit wird in vorbildlicher Weise umgesetzt. Alle Bereiche von der Personalgewinnung über die administrative Personalarbeit und Personalentwicklung bis zur Personalführung werden berücksichtigt. Ein wichtiger Schritt war die Einführung des

Personalentwicklungs-Campus, über den alle Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit haben, alle Schulungs- und Coachingangebote einzusehen und die passende Auswahl zu buchen. Zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Talenten sowie dem Führungskräftenachwuchs sind ein weiterer wichtiger Baustein.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie in den Vordergrund gerückt. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie Möglichkeiten zur mobilen Arbeit waren hier wichtige Bausteine und haben über die Pandemie hinaus Bestand. Möglichkeiten für Sabbaticals, unbezahlten Urlaub sowie bezahlte Freistellung zu diversen Anlässen runden das gute Angebot der bbw-Gruppe ab.

Die Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist der bbw-Gruppe ein großes Anliegen. »Stark durch Vielfalt« – diesen Leitsatz lebt die Unternehmensgruppe. Das Führungsverständnis sowie das Leitbild definieren den Umgang miteinander. Dies gilt für alle Mitarbeiter\*innen auf allen Hierarchieebenen. Führungskräfte werden in Teams geschult. Durch das Format der Führungswerkstatt können konkrete Fälle im kollegialen Austausch unter professioneller Anleitung besprochen werden.



1. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



[www.big-direkt.de](http://www.big-direkt.de)



Banken & Versicherungen



920 Mitarbeiter\*innen



**direkt gesund**

Die BIG direkt gesund KdÖR gesund wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Bundesinnungskrankenkasse Gesundheit KdÖR – kurz BIG direkt gesund – wurde 1996 als Deutschlands erste Direktkrankenkasse gegründet. Sie hat bundesweit rund 520.000 Versicherte und ist durch moderne und schnelle Kommunikationswege sowie Online-Services rund um die Uhr persönlich erreichbar. Die BIG direkt gesund hat ihren Rechtssitz in Berlin und beschäftigt an verschiedenen Standorten bundesweit 920 Mitarbeitende, darunter 68 Prozent Frauen. Von 89 Führungspositionen sind 37 Prozent mit Frauen besetzt. Fünf Frauen führen in Teilzeit.

BIG direkt gesund verpflichtet sich, alle dienstlichen und organisatorischen Möglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitsplätze auszuschöpfen, um eine gleichmäßige Geschlechterrepräsentanz in den unterschiedlichen Bereichen zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Die Vision der BIG direkt gesund zur Chancengleichheit orientiert sich an der »Charta der Vielfalt« das Leitbild an Werten wie Transparenz und Verantwortung, Zufriedenheit und Bindung, Förderung und Entwicklung und nicht zuletzt die Wertschätzung aller Mitarbeitenden.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung ist auf einem guten Weg. Mit dem Gleichstellungsplan verpflichtet sich die BIG verbindlich als Arbeitgeberin, alle dienstlichen und organisatorischen Möglichkeiten zu

nutzen, die die Arbeitsplätze im Sinne einer gleichmäßigen Geschlechterrepräsentanz gestaltet und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer verbessert. Nach der 2015 erfolgreich absolvierten Beratung »FamUnDo« (Familienbewusste Unternehmen in Dortmund) wurden viele Maßnahmen in den unterschiedlichen Aktionsbereichen implementiert. Aktuell wird neben den bereits bestehenden Fach-, Führungs- und Projektlaufbahnen eine Prozessmanagementlaufbahn etabliert. Diese ermöglicht Mitarbeitenden, sich intern im Bereich Geschäftsprozessmanagement weiterzuentwickeln. Ziel ist Identifikation, Gestaltung, Dokumentation, Implementierung, Steuerung und Optimierung von Geschäftsprozessen. Dies soll auch zur Verbesserung von strategischer Ausrichtung, Organisationskultur oder die Einbindung und Führung von Prozessbeteiligten dienen.

Das gesellschaftspolitische Bekenntnis zu Chancengleichheit und die Verankerung in der Unternehmenskultur sind durch die Teilnahme an Aktivitäten wie »#DortmundzeitFlagge« dem UN-Aktionstag »Orange the World« sowie die Mitgliedschaft im CSR-Verein »Bewusst wie« deutlich sichtbar. Derzeit sind CSR, Nachhaltigkeit und Diversity Themen, die noch eher nebeneinanderstehen. Ein umfassendes Konzept, dass diese Themen miteinander verzahnt, ist Herausforderung und Zielstellung zugleich.

Im Bereich der chancengerechten Personalpolitik und der Vereinbarkeit ist die BIG direkt gesund gut aufgestellt. Es gibt in allen persönlichen Lebensphasen ein Beschäftigungs- und Unterstützungsangebot: Förderung des beruflichen Einstiegs und der persönlichen kontinuierlichen Fort- und Weiterentwicklung nach Abschluss der Berufsausbildung, Förderung des

beruflichen Wiedereinstiegs und kontinuierliche Weiterentwicklung nach Familienaufgaben im Rahmen von Elternzeit, Unterstützung der Mitarbeitenden in der Bewältigung von Pflegeaufgaben im privaten Bereich neben der Berufstätigkeit sowie zum Ende der Berufstätigkeit Unterstützung des Übergangs von der Berufstätigkeit in die Altersrente durch das Angebot von Altersteilzeit.

Das Aktionsfeld »Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben« hat eine wichtige Bedeutung für alle Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung der BIG und für die Realisierung von Chancengleichheit. Angeboten werden unterstützende Maßnahmen für verschiedene Lebensphasen der Mitarbeitenden. Die kontinuierliche interne Kommunikation und laufende Weiterentwicklung des Maßnahmenportfolios anhand der Bedürfnisveränderung der Mitarbeitenden sind herausfordernd. Das Personalentwicklungskonzept BIGacademy, Weiterentwicklung durch Job Enrichment oder Job Rotation, Entwicklungslaufbahnen (Fach-, Führungs- oder Projektkarriere), das Betreuungsprogramm BIGrestart, flexible Arbeitszeit, Homeoffice, vielfältige Teilzeitmodelle, auch Führung in Teilzeit, Beratungen zu Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung, Modelle von bezahlten oder unbezahlten Freistellungen im Rahmen von Pflegezeiten bzw. Sonderurlaub, Angebot von Altersteilzeit über eine Dauer von bis zu 6 Jahren vor Bezug einer Altersrente sind hier als Beispiele zu nennen.

Die BIG hat sich bereits 2004 durch eine Dienstvereinbarung »Kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz (Mobbing)« inhaltlich klar zur Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch,

sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt positioniert. Durch Führungskräftebildungen und die kontinuierliche Tätigkeit von Konfliktberater\*innen ist dieses Aktionsfeld lebendig ausgestaltet. Die BIG positioniert sich sichtbar für einen wertschätzenden Umgang miteinander und hat Ziele und Maßnahmen in einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung der Allgemeinen Gleichbehandlung verankert.

## Bundesstiftung Gleichstellung

	Prädikat im Aufbau
	Berlin
	<a href="http://www.bundesstiftung-gleichstellung.de">www.bundesstiftung-gleichstellung.de</a>
	Behörden & Verwaltungen
	10 Mitarbeiter*innen



Der Bundesstiftung Gleichstellung wird in diesem Jahr das TOTAL E-QUALITY »Prädikat im Aufbau« für die Jahre 2022 bis 2023 verliehen.

Das Grundgesetz verpflichtet den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit dem Errichtungsgesetz vom 18. Mai 2022 wurde die Bundesstiftung Gleichstellung ins Leben gerufen. Zentral ist in ihrer Arbeit die gerechte Partizipation von Frauen und Männern, insbesondere in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Hierzu übernimmt die Bundesstiftung folgende Aufgaben:

- Informationen bereitstellen und Wissenstransfer ermöglichen;
- Gleichstellung in der Praxis und vor Ort stärken;
- neue Ideen für die Gleichstellungspolitik entwickeln;
- ein Haus der Gleichstellung sein.

Um das zu erreichen, bringt sie die Vernetzung von Akteur\*innen der Wissenschaft, der Zivilgesellschaft, der Wirtschaft und der Politik voran, etabliert das Thema in der Gesellschaft und spricht eine breite Mehrheit an.

Die Bundesstiftung Gleichstellung beschäftigt derzeit zehn Mitarbeiter\*innen, davon drei Frauen und ein Mann in Führungspositionen. Derzeit ist sie organisatorisch wie inhaltlich im Aufbau, bis zum Jahresende werden 35 Personen beschäftigt sein. In den Ausschreibungs- und Auswahlverfahren werden die Grundsätze einer geschlechtergerechten Besetzung (z. B. mittels anonymisierter Ausschreibungen)

verfolgt. Es gibt bereits flexible Arbeitsformen hinsichtlich dem Arbeitsort.

Das Errichtungsgesetz des Bundestages gibt den Rahmen vor. Das Arbeitsprogramm zeigt auf, wie die Stiftung aufgaben- und organisationsbezogen aufgestellt wird. Es gibt viele Vorhaben, von grundsätzlich strategischer Intention (beispielsweise das Leitbild, das im Herbst mit dem gesamten Team erarbeitet werden soll) bis hin zur konkreten Ausgestaltung in den unterschiedlichen Aktionsfeldern. Diese braucht es, um im Thema als sichtbares Vorbild wirken zu können.

Die Selbstverpflichtung zur geschlechter- und diversitätsgerechten Chancengleichheit schon im strategischen und strukturellen Aufbau der Bundesstiftung Gleichstellung schafft beste Voraussetzungen, um Chancengleichheit und Vielfalt lebendige Werte werden zu lassen.

Aus diesem Grund verleiht die Jury das »Prädikat im Aufbau« für zwei Jahre. Die Umsetzung wird bei der Wiederholungsbewerbung in 2024 geprüft. Bei erfolgreichem Nachweis kann das TOTAL E-QUALITY Prädikat dann für drei Jahre verliehen werden.

Wir wünschen der Bundesstiftung viel Erfolg!

## Continentale Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit



-  3. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  [www.continentale.de](http://www.continentale.de)
-  Banken & Versicherungen
-  4142 Mitarbeiter\*innen

Der Continentale Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Der Continentale Versicherungsverbund bietet für Privatkunden sowie für kleine und mittlere Unternehmen Versicherungsschutz aus einer Hand. Er bietet Kranken-, Lebens- und Sachversicherungen an. Das Unternehmen hat 4.142 (2019: 3.934) Mitarbeiter\*innen, darunter 54 Prozent Frauen (2019: 55; 2016: 52 Prozent). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt 32 Prozent (2019: 30; 2016: 27 Prozent). 30 Frauen und 14 Männer führen in Teilzeit.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung ist gegeben, aber weiterhin ausbaubar. Seit 1990 bearbeitet die Continentale systematisch das Thema Chancengleichheit. Der Verbund wird getragen vom Gedanken des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. Das ist die Basis jedes Handelns. Werte wie Partnerschaft, Respekt, Verantwortung und Qualität werden als Leitlinien bewahrt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der gesamten Organisation ein wichtiges Thema und wird stetig gefördert. Entgeltgleichheit wird durch den Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft gewährleistet.

Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist der Continentale Versicherungsverbund gut aufgestellt. Chancengleichheit wird auf verschiedene Weise gelebt, z. B. mittels

regelmäßiger Informationen im Intranet zu den unterstützenden Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Continentale Versicherungsverbund ist Teil verschiedener gemeinnütziger Vereine, z. B. dem Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V.

Die chancengerechte Personalarbeit ist ausgezeichnet besetzt. Sie wird als Möglichkeit gesehen, ein attraktiverer Arbeitgeber zu sein und damit dem Fachkräftemangel noch besser begegnen zu können. Personalqualifizierung und Recruiting sind im Verbund so gestaltet, dass eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und Bewerbenden verschiedenster Personengruppen gewährleistet ist. Onboardingprogramme unterstützen die Eingliederung von neuen Mitarbeitenden und Führungskräften, deren Vernetzung und kulturelle Integration. Eine bedarfsgerechte Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden unterstützt die Bindung an das Unternehmen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist nach wie vor Schwerpunktthema. Durch diverse Arbeitsformen und individuelle Angebote haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten mit ihrer Freizeit je nach Lebenssituation bestmöglich aufeinander abzustimmen. Zahlreiche Maßnahmen z. B. flexible Arbeitszeit ohne Kern- und Mindestarbeitszeit, Teilzeitmöglichkeiten, Umwandlung von Sonderzahlungen in Freizeit, mobiles Arbeiten, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Familienphase bis zu vier Jahren, eine berufliche Auszeit von bis zu einem Jahr bis zum neunten Geburtstag des Kindes tragen in ausgezeichneter Weise zur individuellen Gestaltung der Arbeit bei.

Die Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist dem Continentalen Versicherungsverbund ein großes Anliegen. Seit Jahren besteht ein Verhaltenskodex, der ethische Grundsätze einbezieht und zum Ziel hat, Werte wie »Anstand, Fairness, Transparenz, Integrität und Verantwortungsbewusstsein« als prägende Leitbilder zu festigen. Im Verbund gibt es ein Compliance Management, das den Rahmen für die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen sowie interner Richtlinien durch das Unternehmen und Mitarbeitenden sicherstellt.

Das Thema Frauen in Führung wird aktiv gestaltet. Hierbei geht es darum, bei den Mitarbeiterinnen das Interesse an einer Führungsposition zu wecken und sie zu Bewerbungen für entsprechende Positionen zu ermutigen. Dabei sollen potenzielle Führungskräfte erkannt und gezielt unterstützt werden. Frauen die sich bereits in Führungspositionen befinden werden ebenfalls zielorientiert gefördert, um sie gegebenenfalls mit Blick auf die nächste Führungsebene weiterzuentwickeln. Hier stehen verschiedene Maßnahmen im Fokus, die unter anderem die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisieren.

## Deutsches Rheuma-Forschungszentrum Berlin (DRFZ) – Ein Leibniz Institut



1. Prädikat



Berlin



[www.dr fz.de](http://www.dr fz.de)



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



170 Mitarbeiter\*innen

19 Student\*innen

Das Deutsche Rheuma-Forschungszentrum Berlin (DRFZ), ein Institut der Leibniz-Gemeinschaft, war bereits von 2010 bis 2018 Prädikatsträger. Wir freuen, das TOTAL E-QUALITY Prädikat nach einer Unterbrechung erneut zum ersten Mal für die Jahre 2022 bis 2024 zu verleihen.

Das DRFZ erforscht patient\*innennah rheumatische Erkrankungen mit dem Ziel, neue personalisierte und bestenfalls kurative Therapien zu entwickeln und ihre schnelle Übersetzung in den klinischen Alltag zu leisten.

Hier arbeiten 170 Mitarbeiter\*innen. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist auf allen Karrierestufen hoch mit jeweils über 50 Prozent, von den Promovend\*innen über die Post-Docs und Gruppenleiter\*innen bis zu den Professor\*innen.

Das Thema Gleichstellung wird am DRFZ vor allem durch die ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte vorangetrieben, deren Arbeit alle Beschäftigten durch Beitritt zu einem Arbeitskreis unterstützen können. Das Leitbild soll zukünftig überarbeitet und Chancengleichheit hier breiter und expliziter verankert werden, was auch wir befürworten.

Maßnahmen für mehr Chancengleichheit finden bereits in allen Aktionsfeldern statt. Mit dem neuen, kurz vor Verabschiedung befindlichen Gleichstellungsplan ist ein Ausbau und eine stärkere Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit in allen Aktionsfeldern verbunden, die wir sehr begrüßen. Das DRFZ artikuliert eine Sensibilität für bestehende Problemlagen und Ungleichheiten, die es trotz des überdurchschnittlichen Frauenanteils gibt und plant hier

proaktiv vorzugehen, um erreichte Erfolge auch langfristig zu halten.

Einen besonderen Schwerpunkt legt das DRFZ dabei auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Die Möglichkeit zur digitalen Teilnahme an allen Seminarreihen des Instituts oder das Aussetzen dieser Veranstaltungen in den Ferienzeiten sind hier bereits erfolgreich umgesetzte Maßnahmen.

In den letzten drei Jahren hat sich außerdem die öffentliche Sichtbarkeit des Engagements erhöht: Es findet die Verwendung geschlechtergerechter Sprache auf der Homepage und bei Stellenausschreibungen statt und die Angebote der Gleichstellungsbeauftragten sind dort gebündelt zu finden. In der Forschung werden die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) angewendet.

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



7. Prädikat



Köln, Nordrhein-Westfalen



www.dlr.de



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



10246 Mitarbeiter\*innen

1346 Student\*innen



DLR

Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt  
German Aerospace Center

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt wird in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) ist zum einen das Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Zum anderen verknüpft das Zentrum seine wissenschaftlichen Arbeiten und technischen Entwicklungen in diesen Bereichen mit Kompetenzen in Energie, Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung. Über die eigene Forschung hinaus ist das DLR als Raumfahrtagentur im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zudem fungiert das DLR als Dachorganisation für einen der größten Projektträger Deutschlands.

Das DLR verfügt über ein Jahresbudget von rund 1,2 Milliarden Euro (ohne Raumfahrtagentur und Projektträger). Als größte ingenieurwissenschaftliche Forschungseinrichtung Deutschlands beschäftigt es an 30 nationalen Standorten und in vier internationalen Büros 10.246 Personen aus 99 Nationen. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten sind Männer. Nur 17,6 Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten sind weiblich. Vergleichsweise hoch ist der Frauenanteil unter den Promovierenden (23 Prozent) und unter den Postdocs (40 Prozent). Vier von fünf leitenden Positionen sind mit Männern besetzt. Auch in der Altersgruppe bis 50 Jahre unterscheidet sich dieser Wert nicht stark.

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), das mehrfach als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet wurde, hat sein Engagement für Chancengleichheit auch im vergangenen

Zeitraum weiter vorangetrieben. Bei der strukturellen und strategischen Verankerung von Chancengleichheit wurden eine Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung sowie ein jährlich zu evaluierender Rahmengleichstellungsplan für das DLR abgeschlossen. Beide Dokumente verankern unter anderem stärkere Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Herausfordernd bleibt für das DLR die einheitliche Umsetzung von Chancengleichheit in den neu gegründeten Standorten. Das DLR plant, die strukturelle Verankerung für weitere Diversitätsdimensionen auszubauen und den intersektionalen Ansatz im Diversity Management stärker zu berücksichtigen. Die Jury erwartet die Umsetzung dieser Planungen mit Spannung.

Das DLR bekennt sich zu einer geschlechter- und diversitätsgerechten Organisationskultur und macht diese nach außen sichtbar. Hiervon zeugen Maßnahmen wie der neu eingerichtete Round-Table zur Chancengleichheit und Vielfalt, das Informationsportal »Diversity Management« oder der Leitfaden zur gendergerechten Sprache. Zudem war das DLR 2020 aktiv an der Erstellung der Leitlinie zu Diversität und Inklusion der Helmholtz-Gemeinschaft beteiligt.

Das DLR praktiziert eine inklusive Personalpolitik. Zielquoten im Rahmengleichstellungsplan sollen die Teilhabe von Frauen im DLR verbessern. Dazu besteht ein umfangreiches Maßnahmenpaket, das unterschiedliche Personengruppen anspricht, beispielsweise die Workshop-Reihe SCALA oder DLR\_ChancenReich zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Führung sowie die verpflichtende Qualifizierungsreihe zu »Unconscious Biases« für Führungskräfte. Flankiert wird dieses Paket durch Instrumente wie gendersensible Stellenausschreibungen,

das eigene Nachwuchsportal DLR\_next oder die Mitgliedschaft bei der Initiative Klischeefrei.

Die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf besitzt für das DLR traditionell einen hohen Stellenwert. Bereits seit 2002 ist die Einrichtung durchgängig mit dem Zertifikat »audit berufundfamilie« ausgezeichnet. Die bereits bestehenden, passgenauen Maßnahmen wurden erneut ergänzt. Beispiele dafür sind der flächendeckende Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, einen Pilotversuch mit virtueller Kinderbetreuung und ein Sommerferiencamp für Schulkinder.

Die DLR-Leitlinien schaffen einen verbindlichen Rahmen für das Streben nach einem diskriminierungsfreien, toleranten und wertschätzenden Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten. Für Konfliktfälle sind Beschwerdestellen etabliert, die beratenden Personen werden regelmäßig zu verschiedenen Themenfeldern geschult. Instrumente wie die Vortragsreihe zu antirassistischem Verhalten oder das Regenbogenportal, das zu geschlechtlicher Vielfalt und sexueller Orientierung informiert, sensibilisieren die Beschäftigten. Für ausländische Neubeschäftigte steht ein Welcome Guide zur Verfügung.

Der Rahmengleichstellungsplan des DLR enthält die Forderung nach Einbeziehung von Genderaspekten in das Design und die inhaltliche Planung von Forschungsvorhaben. Seit vielen Jahren verantwortet der DLR-Projektträger für das BMBF die Umsetzung von Projekten zu Chancengleichheit. Der Bereich Bildung und

Gender im DLR-Projektträger unterstützt die auftraggebenden Stellen mit seiner wissenschaftlichen Expertise zum Thema Bildung und Chancengleichheit. Die ebenfalls im DLR-Projektträger angesiedelte Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) dient der Erhöhung der Beteiligungen von Frauen an EU-Forschungsprogrammen.



2. Prädikat



Aachen, Nordrhein-Westfalen



www.dwi.rwth-aachen.de



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



173 Mitarbeiter\*innen

73 Student\*innen

## DWI Leibniz-Institut für Interaktive Materialien

Das Leibniz-Institut für Interaktive Materialien (DWI) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das in Aachen ansässige DWI arbeitet daran, Materialfunktionen zu entwickeln, die Technik und Natur miteinander verbinden. Hier arbeiten etwa 170 Mitarbeiter\*innen, darunter viele internationale Wissenschaftler\*innen: ca. ein Drittel der Promovend\*innen und etwa die Hälfte der weiteren Wissenschaftler\*innen. Während 47 Prozent der Promovend\*innen und 33 Prozent der Post-Docs weiblich sind, ist der Frauenanteil auf der Leitungsebene, etwa bei Gruppenleitungen, noch gering.

Chancengleichheit ist in Leitbild und Profil verankert und personell bei der Gleichstellungsbeauftragten auf Leitungsebene angesiedelt und wird durch Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts strategisch forciert. Unterstützt wird die Gleichstellungsbeauftragte von der »Arbeitsgruppe Chancengleichheit und Diversität« deren Mitglieder aus unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen kommen und Impulse für ein barriere- und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzen.

Am DWI wird Chancengleichheit insbesondere in der Personalarbeit zielgerichtet umgesetzt und ist Teil der Organisationskultur. Zuletzt wurden die Bemühungen um aktive Rekrutierung und Förderung von Frauen in der Post-Doc-Phase durch die Einführung des »WOMEN INTERACTIVE MATERIALS AWARD« erhöht. Außerdem wurde die Transparenz des Personalauswahlverfahrens durch eine neue

Personalverwaltungssoftware gesteigert. Auch das Monitoring und die Evaluation der Maßnahmen wird hierdurch verbessert.

Das DWI arbeitet an der Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hat in den letzten Jahren die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeit ausgebaut. Richtlinien für ein kollegiales Miteinander und gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind vorhanden. Positiv sticht außerdem die Willkommenskultur für neue Beschäftigte am DWI heraus. Wir begrüßen die Bestrebungen, das Weiterbildungsangebot um Veranstaltungen zu »unconscious bias« zu erweitern sowie eine Vertrauensgruppe mit Ansprechpersonen in Fällen von Diskriminierung zu installieren.

Chancengleichheit wird nach außen durch eine zentrale Internetseite repräsentiert, auf die Verwendung diskriminierungsarmer Sprache und Bilder wird geachtet. Im Intranet werden Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt.

Das DWI Leibniz-Institut für Materialforschung ist ein gutes Beispiel dafür, dass Gendersensibilität auch und gerade in der Grundlagenforschung stattfinden kann: In Zellexperimenten wird auf die Offenlegung des Geschlechtes der Zellen geachtet, in definierten tierexperimentellen Studien wird das Geschlecht der Tiere erfasst und berücksichtigt und ebenso das der Person, die die Experimente durchführt.

## EDG Entsorgung Dortmund GmbH



-  3. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  [www.edg.de](http://www.edg.de)
-  Dienstleistung
-  1045 Mitarbeiter\*innen

Die EDG Entsorgung Dortmund GmbH wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Entsorgung Dortmund GmbH ist ein kommunales Entsorgungs- und Reinigungsunternehmen in der Region Dortmund und Teil des Konzerns EDG-Holding. Die EDG ist für die Abfallentsorgung, Stadtbildpflege und den Winterdienst zuständig. Und sorgt tagtäglich dafür, dass Dortmund sauber bleibt. Das Unternehmen treibt in allen Bereichen Innovationen kontinuierlich voran und lässt sich dabei auch an der Wirtschaftlichkeit und den hohen sozialen und ökologischen Standards messen.

Das Unternehmen beschäftigt 1.045 (2019: 825, 2016: 772) Personen, davon sind 125 (2019: 94) Frauen, dies entspricht 12 (2019: 11) Prozent an der Gesamtbelegschaft. In Führungspositionen arbeiten 27 (2019: 13) Männer und neun (2019: 4, 2016: 1) Frauen. Dies bedeutet eine Steigerung des Anteils an Frauen in Führungspositionen von 24 Prozent in 2019 auf 25 Prozent in 2022. Ein Mann führt in Teilzeit. Der Frauenanteil an den Auszubildenden beträgt 11 (2019: 21) Prozent.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und die Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung sind sichtbar, aber ausbaufähig. Geplant ist, mittelfristig eine Stelle für eine\*n Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte\*n einzurichten, um Chancengleichheit sukzessive im Unternehmen zu stärken und die Konzepterstellung zur Chancengleichheit (inkl. Ziel- und Ressourcenplanung) sowie den Ausbau eines Netzwerkes voranzutreiben. Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber zeichnet sich die EDG neben der tariflichen und

sozialverträglichen Bezahlung auch durch die gelebte Inklusion von Mitarbeiter\*innen mit einem Handicap aus sowie durch das vielfältige Angebot an Qualifikationsmöglichkeiten und die betriebliche Gesundheitsvorsorge, welche ein alterns- und altersgerechtes Arbeiten verschiedener Generationen unterstützt.

Das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist sehr gut belegt: Als kommunales Unternehmen folgt die EDG dem Citizen-Value-Konzept, welches für die Gemeinwohlorientierung, die Daseinsvorsorge und die nachhaltige Entwicklung der kommunalen Entsorgungssicherheit steht. Über Kooperationen mit vielen gemeinnützigen Organisationen geht die EDG mit gutem Beispiel voran. So gibt es seit April 2019 das übergreifende Projekt »Schatzkästchen« an dem die EDG beteiligt ist: Hier wird durch langzeitarbeitslose Menschen defektes, nicht mehr vollständiges Spielzeug sowie gebrauchte Kleidung so aufgearbeitet, dass die Gegenstände wiederverwendet und an Bedürftige sowie gemeinnützige Organisationen in Dortmund und Umgebung abgegeben werden können.

Die chancengerechte Personalarbeit ist ein wichtiges Aktionsfeld der EDG. Tarifliche Bezahlung, flexible Arbeitszeit, gute Arbeitsausstattung, individuelle Förderung und Fortbildung, betriebliche Gesundheitsförderung und vieles mehr machen die EDG zu einem interessanten Arbeitgeber.

Derzeit plant die EDG die fünfte Teilnahme am Cross Mentoring Projekt verschiedener Dortmunder Unternehmen. Eine junge weibliche Nachwuchskraft nahm 2021 am Qualifizierungsprogramm »FrauenMachtEinfluss« des Dortmunder Gleichstellungsbüros und des

Dortmunder Forums für Frau und Wirtschaft e. V. teil. Gezielte Seminarangebote für Frauen und die Gewinnung von weiblichen Auszubildenden für gewerblich-technische Ausbildungsberufe sind tragende Säulen zur Verbesserung der Frauenanteile. Eine Altersstrukturanalyse dient der Entwicklung einer betriebspezifischen Belastungsmatrix, aus der praxistaugliche Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung für ein alter(n)sgerechtes Arbeiten resultieren sollen.

Vorbildlich ist die Vielfalt an Maßnahmen, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert wird. So werden gesetzliche und tarifrechtliche Vorgaben seit Jahren durch individuelle Betriebsvereinbarungen, wie z. B. zur flexiblen Arbeitszeit, mobilen Arbeit oder Sabbaticals ergänzt. Die Teilnahme am Projekt »FamUnDo« ermöglichte einen weitreichenden Überblick über die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. An der Umsetzung und Anpassung von Maßnahmen wird kontinuierlich gearbeitet, hervorzuheben sind hier beispielhaft das Familienzimmer und das Kontakthalteprogramm.

Im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten sowie Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung sieht sich die EDG als »bunt und vielfältig«. Wichtig sind das Engagement und die Identifikation mit dem Unternehmen. Gemeinsame Werte, wie Akzeptanz und Toleranz, werden durch gezielte Teambuildingmaßnahmen und Trainings zur Deeskalation und Selbstverteidigung gestärkt. Vielfalt wird durch vielfältige Möglichkeiten lebendig, z. B. im Rahmen des Stadtradelns oder des Betriebs- und Familienfests. Auch hier gibt es weitere Vorhaben: Es soll eine betriebliche Sozialstelle eingerichtet

werden, die allen Beschäftigten beratend und unterstützend zur Verfügung stehen und die weitere Maßnahmen in diesem Aktionsfeld initiiert und proaktiv entwickeln soll.



**FOUNDATION  
MEDICINE**



1. Prädikat



Penzberg, Bayern



[www.foundationmedicine.de](http://www.foundationmedicine.de)



Chemie & Pharma



76 Mitarbeiter\*innen

Die Foundation Medicine GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Foundation Medicine GmbH, das deutsche Tochterunternehmen der US-amerikanischen Foundation Medicine Inc., wurde 2016 gegründet und unterstützt seit 2017 die firmenweite Mission, die Versorgung von Krebspatienten zu transformieren (transform cancer care). Als diagnostisches Labor leistet das Unternehmen einen Beitrag auf dem Gebiet der personalisierten Therapie und arbeitet eng mit über 50 verschiedenen Pharmaunternehmen zusammen, um bereits in der Entstehungsphase neuer, zielgerichteter Therapien den passenden Biomarker zur Verfügung zu stellen.

Von den 76 Mitarbeitenden sind 67 Prozent Frauen. Von den 26 Führungspositionen sind 61 Prozent mit Frauen besetzt, drei von ihnen führen in Teilzeit. Das Unternehmen stellt Chancengleichheit bewusst als wichtige Maßnahme in den Vordergrund seiner Personalpolitik.

Schwerpunkte im Aktionsfeld »Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung« sind die Integration von Chancengleichheit in Personalentwicklungskonzepte, Integration in Controllingssysteme (Personaldatenerhebung, Statistiken, Rankings, Kennzahlen) und die Evaluation der eigenen Aktivitäten zur Chancengleichheit – ein sehr guter und umfassender Ansatz, der die Basis für eine strategische Ausrichtung auf Chancengleichheit bildet.

Im Bereich Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit gibt es gute Grundlagen, um Chancengleichheit auch aktiv zu kommunizieren: geschlechtergerechte Sprache, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen oder das Angebot an alle Mitarbeitenden, an der Social-Media-Kampagne »Passion is Personal« mitzuwirken. Künftig soll die Orientierung noch mehr in Richtung gruppenspezifische Bedarfe gehen und ein Netzwerk gegründet werden, welches sich noch stärker mit der Chancengleichheit in Bezug auf Diversität und Inklusivität auseinandersetzt.

Ein wichtiges Kernelement der chancengerechten Gestaltung und Ausrichtung der Personalarbeit ist die Personalplanung. Diese beinhaltet eine Nachfolgeplanung und Potentialanalyse der Mitarbeiter\*innen. Weitere Schwerpunkte sind On- und Offboardingprozesse sowie gezielte Trainings- und Weiterbildungsangebote. Die Kommunikation über gelebte Vielfalt im Unternehmen und die Sensibilisierung der Führungskräfte sind anspruchsvolle Zielstellungen.

Die sichtbare Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten (bis zu 60 Prozent Remote) im Blick. Werdenden Eltern wird das Elterngeld bis zum dritten Monat auf das ursprüngliche Nettogehalt aufgestockt. Weitere Konzepte zur Vereinbarkeit sind in Vorbereitung. Angeregt wird, auch das Beratungs- und Unterstützungsangebot für Familienaufgaben (Kinderbetreuung und Pflege) mit zu berücksichtigen.

Die Kultur der Foundation Medicine GmbH ist geprägt durch einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander. Es gibt einen Code of Conduct, spezielle verpflichtende Trainings und ein #gratitude Programm. Derzeit ist die Zusammenstellung eines eigenen Gremiums in Vorbereitung, welches sich um aktuelle und zukünftige Themen zum wertschätzenden und vorurteilsfreien Verhalten annehmen wird und insbesondere als Ansprechpartner vor Ort fungieren soll.

## Frauenzentrum Dortmund 1980 e. V.



2. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



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



Dienstleistung



97 Mitarbeiter\*innen

Der Frauenzentrum Dortmund 1980 e.V. wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Frauenzentrum Dortmund entstand als Treffpunkt und später dann als Verein aus der Frauenbewegung der 80er Jahre heraus. Die Idee war, Frauenerwerbstätigkeit zu fördern und damit einhergehend Qualifizierung und Beratung von Frauen für einen (Wieder-) Einstieg in das Berufsleben. Das Frauenzentrum entwickelte sich unter diesem Leitgedanken im Laufe von 42 Jahren zu einem Unternehmen im Sozialdienstleistungssektor mit aktuell vier großen Abteilungen: Ausbildung, Erzieherische Hilfen, Seniorenbegleitung und Kita.

Derzeit sind 97 Mitarbeiter\*innen (2019: 102) beschäftigt und zusätzlich ca. 10 Ehrenamtliche tätig. Der Frauenanteil der Beschäftigten liegt bei 92 (2019: 87) Prozent. In Führungspositionen arbeiten vier Frauen und ein Mann (2019: sechs Frauen), drei der vier Frauen führen in Teilzeit. Seit 2019 ist das Frauenzentrum Ausbildungsbetrieb.

Die Vision des Vereins basiert auf dem Grundsatz einer gendergerechten, vielfältigen und familienfreundlichen Ausrichtung. Ein familienfreundlicher Arbeitgeber sein und bleiben ist die Zielsetzung.

So ist der Schwerpunkt der Personalpolitik die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, was besonders in den Zeiten der Pandemie eine Herausforderung war. Es gibt eine hohe Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeiten zu Homeoffice wurden ausgebaut. Die Erfahrung war jedoch, dass gerade Frauen durch die Arbeit im Homeoffice bei gleichzeitigem Homeschooling der Kinder und/oder geschlossene

Tageseinrichtungen erheblich mehrfach (über-)belastet waren. Aus diesem Grund ausgeschiedene Mitarbeiterinnen sollen zurückgewonnen und ihnen in der Ausbildung oder bei der Arbeitsaufnahme geholfen werden.

Im Bereich der chancengerechten Personalarbeit ist das Frauenzentrum als kleiner Arbeitgeber sehr gut aufgestellt. Aktuell werden Frauen befähigt, Leitungsfunktionen auch in Teilzeit anzunehmen. Vielfalt ist der Grundstein für ein lebendiges und konstruktives Arbeitsumfeld und soll hierarchieübergreifend in allen Positionen gelebt bzw. vorgelebt werden. Es wurden Frauen aus acht Nationen in die Ausbildung aufgenommen und die Beratungsstelle wird von einer Migrantin der Partnerorganisation AWO geleitet.

Es gibt lebendigen Austausch, Teilnahme und Mitgestaltung in Netzwerken und Projekten, z. B. Unternehmen mit Diversity-Beauftragten oder mit dem Gleichstellungsbüro der Stadt. Aktuell wird aus Mitteln der Aktion Mensch ein Projekt für ukrainische Geflüchtete aufgebaut.

## Hamburgische Investitions- und Förderbank



2. Prädikat



Hamburg



[www.ifbhh.de](http://www.ifbhh.de)



Banken & Versicherungen



306 Mitarbeiter\*innen

**IFB**  
**HAMBURG** | Hamburgische  
Investitions- und  
Förderbank

Die Hamburgische Investitions- und Förderbank, AöR wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Als zentrales Förderinstitut der Stadt Hamburg reicht das Aufgabenspektrum der IFB Hamburg von der Wohnraumförderung über die Innovationsförderung bis hin zur Förderung von Aktivitäten im Bereich Wirtschaft und Umwelt. Im staatlichen Auftrag werden Investitionsvorhaben in Hamburg durch die Gewährung von Darlehen, Zuschüssen und Beteiligungen sowie die Übernahme von Sicherheitsleistungen gefördert. Die IFB ist außerdem zentrale Anlaufstelle für Privatpersonen, Unternehmen und Institutionen für Beratungen zu Förderangeboten der Stadt Hamburg, des Bundes und der Europäischen Union.

Die Hamburgische Investitions- und Förderbank hat 306 (2019: 256) Mitarbeitende, davon 55 (2019: 56) Prozent Frauen. 31 Männer und 11 Frauen wirken in Führungspositionen, d. h. der Frauenanteil liegt hier bei 26 (2019: 34) Prozent. Zwei Männer und drei Frauen führen in Teilzeit.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung ist sichtbar. Der Schwerpunkt ist die Aufstellung und Einhaltung des Gleichstellungsplans. Zur Sicherstellung gendgerechter Stellenausschreibungen ist eine Agentur eingebunden. Chancengleichheit beim Employer Branding stärker zu betonen, ist für die IFB ein Weg, um Mitarbeitende trotz sinkendem Arbeitskräfteangebot weiterhin für sich gewinnen zu können.

Bei der chancengerechten Organisationskultur und dem gesellschaftspolitischen Bekenntnis

zu Chancengleichheit gibt es gute Ansätze mit viel Entwicklungspotenzial. Derzeit arbeitet die IFB an der Erstellung eines unternehmensinternen Flyers zur Erklärung der Chancengleichheit.

Hinsichtlich der chancengerechten Personalarbeit ist die IFB Hamburg gut aufgestellt. In Stellenanzeigen wurde eine Ermutigungsklausel aufgenommen, mit der sich gezielt unterrepräsentierte Gruppen angesprochen fühlen sollen. Um dem Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, näher zu kommen, gibt es unterstützende Seminarangebote. Jährliche Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden dienen der Weiterentwicklung der Kompetenzen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat unter den Bedingungen der Corona-Pandemie auch bei der IFB Hamburg eine besondere Aufmerksamkeit erhalten. Die IFB Hamburg bietet u. a. flexible Arbeitszeitmodelle mit Sabbaticals und Gleitzeit an. Derzeit läuft die Prüfung zur Einbindung von Familienservices, um die Vereinbarkeit noch stärker unterstützen zu können. Hier wünschen wir der IFB eine Entscheidung, die das Thema weiter voranbringt.

Bei der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten und Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gibt es gute, ausbaufähige Ansätze. Thematisiert wird die interne Kommunikation zum vorurteilsfreien Umgang miteinander und die Barrierefreiheit. Hierzu wünschen wir viel Erfolg.

## Helmholtz Zentrum für Umweltforschung – UFZ GmbH



1. Prädikat



Leipzig, Sachsen



[www.ufz.de](http://www.ufz.de)



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



1214 Mitarbeiter\*innen

Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ hat seinen Sitz in Leipzig und Standorte in Halle, Magdeburg, Bad Lauchstädt und Falkenberg. Es zeigt Wege für einen nachhaltigen Umgang mit den natürlichen Lebensgrundlagen zum Wohle von Mensch und Umwelt auf. Ziel des UFZ ist es, auf der Grundlage exzellenter Forschung Wege zur Vereinbarkeit einer gesunden Umwelt mit der gesellschaftlichen Entwicklung zu finden. Dafür unterstützt das Helmholtz-Zentrum Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft dabei, die Folgen menschlichen Handelns für die Umwelt besser zu verstehen und Optionen für gesellschaftliche Entscheidungsprozesse zu erarbeiten.

Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ verfügt über ein Jahresbudget von 125,7 Millionen Euro und beschäftigt derzeit 1214 Personen. Insgesamt sind 50,6 Prozent der Beschäftigten Frauen, von den wissenschaftlich Beschäftigten sind es 43,1 Prozent. Von den Postdocs sind lediglich 38 Prozent weiblich, bei den Promovierenden sind es jedoch 57 Prozent. Die anhaltenden Bemühungen des UFZ um eine geschlechtergerechte Besetzung der leitenden Stellen zeigen Erfolg. So sind zwar knapp zwei Drittel aller Führungspositionen mit Männern besetzt, bei den jüngeren Führungskräften bis 50 Jahren herrscht jedoch bereits annähernd Parität.

Am Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ ist Chancengleichheit bereits an vielen Stellen strukturell und strategisch verankert

und in die Prozesse integriert. Hiervon zeugt die Implementierung des Themas in übergreifende Regelungen des Zentrums. Im Mittelpunkt der Aktivitäten stand in den vergangenen Jahren die Konzeption eines umfangreichen Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Konzeption eines Aktionsplans für die Inklusion von Menschen mit Behinderung am UFZ. Die in den Plänen enthaltenen Maßnahmen werden aktuell umgesetzt und dienen weiteren Vorhaben. Weiterhin besteht eine Vereinbarung zur Förderung von Chancengleichheit im UFZ. Explizit hervorzuheben ist der Key Indicator Report, der die wichtigsten Indikatoren zur Diversität am UFZ zum ersten Mal in einem Bericht zusammenfasst und damit die Grundlage für ein umfassendes Diversitätsmonitoring und die Ableitung spezifischer und zielgerichteter Maßnahmen bildet. Der Monitoringprozess kann als beispielgebend für die Helmholtz-Gemeinschaft und darüber hinaus gelten.

Als Teil der Organisationskultur wird Chancengleichheit am UFZ nach innen gelebt und nach außen sichtbar gemacht, beispielsweise mit der Positionierung für Chancengerechtigkeit und Diversität auf der Webseite oder der Existenz eines Teams »Diversity & Inclusion« in der Abteilung Personal und Unternehmenskultur. Das freiwillige Engagement von Beschäftigten im seit 2010 bestehenden Arbeitskreis Chancengleichheit sowie Befragungen zu Vielfalt, Chancengleichheit und wahrgenommener Inklusivität verdeutlichen den starken Einsatz für diese Thematik.

Im Rahmen der Personalauswahl wendet das UFZ verschiedene Instrumente zur Reduktion des Einflusses von Stereotypen an,

beispielsweise mit der Bitte um teilanonymisierte Bewerbungsunterlagen und der konsequenten Anwendung des akademischen Alters bei den wissenschaftlich Beschäftigten. Mit dem Einwerben und Gründen des Postdoc Career Centers mit dem Schwerpunkt Vielfalt und Chancengleichheit wird nun auch die Zielgruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezielt unterstützt.

Im Bereich Vereinbarkeit hat das UFZ umfangreiche Maßnahmen implementiert, die von Regelungen zum mobilen Arbeiten, zur Gleitzeit oder zu familienfreundlichem Besprechungsmanagement über die Erstattung von Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Personen bei Dienstreisen bis zur standardisierten Thematisierung des Bereichs in den Jahresgesprächen reichen. Seit 2013 trägt das UFZ das Audit berufundfamilie.

Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung fördert wertschätzendes Verhalten und setzt sich gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ein. Das 2019 gegründete Forum Konfliktmanagement dient dem Austausch der Beratungs- und Kontaktpersonen bei Konflikten, zudem besteht ein anonymes Kontaktformular und Führungskräfte werden entsprechend geschult.

Die Jury erwartet mit Spannung, wie es dem UFZ zukünftig gelingt, Geschlechter- und Diversitätsaspekte stärker in die Lehre und Forschung zu integrieren, wenn z. B. die geplanten Beratungsangebote zu den chancengleichheitsorientierten Anforderungen in Drittmittelanträgen umgesetzt werden.

# Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung

## Institut der Leibniz-Gemeinschaft e. V.



**HERDER-INSTITUT**  
für historische Ostmitteleuropaforschung  
INSTITUT DER LEIBNIZ-GEMEINSCHAFT



5. Prädikat



Marburg, Hessen



[www.herder-institut.de](http://www.herder-institut.de)



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



71 Mitarbeiter\*innen

Das Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung – Institut der Leibniz-Gemeinschaft wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das 1950 gegründete Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung (HI) beschäftigt sich mit der Geschichte und Kultur Ostmitteleuropas vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Das international renommierte Zentrum mit Sitz in Marburg unterstützt mit seinen Arbeitsbereichen Forschung, Wissensvermittlung, Dokumentation und Digitalität eine Bandbreite wissenschaftlicher Aktivitäten zur historischen und kulturellen Entwicklung Ostmitteleuropas. Ein wichtiges Anliegen ist die Erforschung der Wechselbeziehung von Ostmitteleuropa zu den angrenzenden Gebieten in einem gesamteuropäischen Vergleichskontext.

Mit einem Jahresbudget von knapp sieben Millionen Euro beschäftigt das Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung 71 Personen, von denen 58 Prozent weiblich sind. 48 Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten sind Frauen, auch in den Statusgruppen der Promovierenden und der Postdocs ist das Geschlechterverhältnis jeweils mindestens ausgeglichen. Von den leitenden Positionen sind aktuell 38 Prozent mit Frauen besetzt. Dieser Wert konnte seit der letzten Bewerbung zwar erneut gesteigert werden, allerdings bestehen die höchsten Führungsebenen fast ausschließlich aus Männern.

Chancengleichheit ist am Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung seit Langem strukturell und strategisch fest verankert

sowie in die Planungs- und Steuerungselemente integriert. Davon zeugen die Individualvereinbarung mit dem Sitzland Hessen über die Anwendung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung, die Satzung, die Präambel der Geschäftsordnung, das Programmbudget und die Compliance-Regelungen.

Die aktive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und die kontinuierliche Thematisierung von Gleichstellung in allen internen und externen Gremien des Instituts fördern ein stetig wachsendes Bewusstsein für Chancengleichheit in der Organisationskultur des Herder-Instituts. Hier konnte in den vergangenen Jahren u. a. ein Faltblatt zur Verwendung einer gendergerechten Sprache erarbeitet werden.

Die Personalpolitik am Herder-Institut ist bei der Besetzung von Stellen durch die strukturierte Gestaltung der Auswahlgespräche bereits von viel Transparenz geprägt. Übergeordnetes Ziel ist eine Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen, in denen bisher noch keine Parität erreicht werden konnte. Ein großer Schritt in diesem Aktionsfeld war die Entwicklung eines gendersensiblen Personalentwicklungskonzepts, das aus einem Rahmenpapier, einem konkreten Maßnahmenkatalog sowie abteilungsspezifischen Papieren besteht und sich derzeit in der Endabstimmung befindet. Auf die konkrete Umsetzung des Konzepts ist die Jury bereits sehr gespannt.

Auch bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf hat das Herder-Institut mit der Einführung einer Betriebsvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten und dem Pilot zur Nutzung eines Familienservice seine Angebote erneut ausgebaut.

Die Bewerbung verdeutlicht, dass wertschätzendes, vorurteilsfreies Verhalten am Herder-Institut gefördert werden und vielfältige Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bestehen.

Mit dem neuen, interdisziplinären Forschungsnetzwerk *Geschlecht – Macht – Staat* zeigt das Institut die zunehmende Bedeutung von Forschungsprojekten mit Genderschwerpunkt. Die Kolloquien der Herder Institute Research Academy (HIRA) integrieren Gender als Querschnittsthema in Projekten daneben in die wissenschaftliche Karriereentwicklung und sorgen so für eine Verzahnung mit der akademischen Personalentwicklung.



-  4. Prädikat
-  Nürtingen, Baden-Württemberg
-  [www.hfwu.de](http://www.hfwu.de)
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  449 Mitarbeiter\*innen  
5400 Student\*innen

Die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

An der HfWU werden an vier Fakultäten vierunddreißig Studiengänge angeboten. Hier arbeiten ca. 500 Beschäftigte und etwa 5400 Student\*innen sind immatrikuliert. Während 55 Prozent Frauen an der HfWU studieren, liegt der Frauenanteil unter den Professor\*innen bei 23 Prozent. In allen hochschulrelevanten Entscheidungsgremien ist der Frauenanteil innerhalb der letzten drei Jahre gestiegen.

Chancengleichheit ist Teil des Profils der Hochschule und soll in einer Überarbeitung des Leitbilds dort zukünftig noch eine stärkere Präsenz bekommen. Der stetig fortgeschriebene Chancengleichheitsplan sowie der Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule als organisationsweite Dokumente beinhalten geplante Maßnahmen und Ziele sowie statistische Kennzahlen zur Evaluation durchgeführter Projekte. Die Maßnahmen werden zentral von der Referentin für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit koordiniert, deren Stellenumfang zuletzt auf 70 Prozent erhöht wurde. 2021 erhielten zwei der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine zusätzliche Verringerung des Lehrdeputats und agieren nun auch als zentrale Diversitätsbeauftragte der HfWU.

Die HfWU ist sehr bestrebt den Frauenanteil unter den Professorinnen zu erhöhen und verzeichnet erste Erfolge bei den Neuberufungen der letzten Jahre. Wichtiger Punkt sowohl für die Sensibilisierung als auch für die Personalarbeit war eine Überarbeitung des Berufungsleitfadens mit Blick auf Chancengleichheit.

Das zentrale Familienbüro ist Anlaufstelle für alle Fragen der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Sorgaufgaben und setzt sich strukturell für die Belange der Hochschulangehörigen ein. Dabei nutzt die HfWU sowohl externe Netzwerke in der Stadt oder im Best Practice Club Familie in der Hochschule als auch eigene Ressourcen im Fachbereich Gesundheitsmanagement. In naher Zukunft ist eine Umfrage zur Familienfreundlichkeit unter allen Hochschulangehörigen geplant. Wir unterstützen die Vorhaben auch in Führungspositionen mehr Teilzeit zu ermöglichen sowie Sitzungszeiten familienfreundlicher zu organisieren.

Mit Sensibilisierungsmaßnahmen spricht die HfWU über unterschiedlichen Einzelmaßnahmen alle Statusgruppen an. So können sich zum Beispiel Student\*innen um einen »Preis für Abschlussarbeiten und Dissertationen in der Diversitäts- und Genderforschung« und alle Hochschulangehörigen sich um einen Förderpreis für ihr Sensibilisierungsprojekt bewerben.

Hinzugekommen sind in den letzten drei Jahren auch wachsende Anstrengungen um eine barrierearme Kommunikation. Um wertschätzendes und vorurteilsfreies Verhalten an der HfWU zu befördern, ist auf struktureller Ebene die »Richtlinie zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit, der Gleichbehandlung und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing« etabliert worden, von der ausgehend verschiedene Einzelmaßnahmen koordiniert durchgeführt werden. Positiv hervorgehoben werden soll auch die mehrteilige Veranstaltungsreihe »(Kein)Rassismus@HfWU?!« für Mitarbeiter\*innen und Student\*innen. Für die Zukunft plant die HfWU einen stärkeren Fokus auf die Sensibilisierung von

Führungskräften zu legen sowie einen hochschulweiten Prozess zur Prävention sexualisierter/geschlechtsbezogener Diskriminierung, Belästigung und Gewalt anzustoßen und hier notwendige Maßnahmen zu eruieren.

In der Lehre können einzelne reguläre Veranstaltungen und Veranstaltungen des Studium Generale mit Bezug auf Chancengerechtigkeitsaspekte nachgewiesen werden. Eine nachhaltige Verankerung in den Curricula könnte diese Tendenzen befördern. Die seit kurzem realisierten Workshops für neuberufene Professor\*innen zur Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in die Forschung sind ein guter erster Schritt.



**HOCHSCHULE OSNABRÜCK**  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Die Hochschule Osnabrück wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Hochschule Osnabrück ist mit 1.360 Beschäftigten und ca. 13.700 Student\*innen die größte Hochschule für angewandte Wissenschaften in Niedersachsen. Sie gliedert sich in vier Fakultäten und ein Institut in den Fachbereichen Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur, Ingenieurwissenschaften und Informatik, Management, Kultur und Technik, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Musik an zwei Standorten. 45 Prozent der Student\*innen sind weiblich, wohingegen 27 Prozent der 284 Professuren mit Frauen besetzt sind. 38 Prozent des wissenschaftlichen Personals ist weiblich, von den aktuell laufenden kooperativen Promotionsverfahren werden in 47 Prozent Frauen qualifiziert.

Chancengleichheit ist in wichtigen strategischen Dokumenten wie Leitbild, Grundordnung oder dem Hochschulentwicklungsplan der HS Osnabrück festgeschrieben. Das Thema ist strategisch im Präsidium angesiedelt und wird strategisch sowie operativ durch das Gleichstellungsbüro und eine Senatskommission begleitet. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten werden in einem partizipativen Qualitätszirkel Gleichstellung fortgeschrieben. Quotenregelungen und Anreizsysteme zur Honorierung chancengleichheitspolitischer Leistungen könnten hier ein weiterer Schritt zur Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele sein. Ein zentrales Gendermonitoring befindet sich derzeit im Aufbau.

-  1. Prädikat
-  Osnabrück, Niedersachsen
-  [www.hs-osnabrueck.de](http://www.hs-osnabrueck.de)
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  1360 Mitarbeiter\*innen  
13689 Student\*innen

In allen Aktionsfeldern kann die HS Osnabrück bereits umfangreiche Aktivitäten vorweisen. Sie arbeitet kontinuierlich daran, Chancengleichheit strukturell zu verankern sowie zunehmend mehr Statusgruppen und Diversitätsdimensionen in den Blick zu nehmen. So ist beispielsweise die Zuständigkeit der AGG-Beschwerdestelle über den gesetzlichen Rahmen hinaus auf alle Angehörigen der Hochschule erweitert worden und seit 2020 gilt neben dem allgemeinen Verhaltenskodex eine gesonderte Richtlinie zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Chancengleichheit ist als Querschnittsaufgabe in der Strategie für Studium und Lehre implementiert. Der Bereich Familienservice ist insgesamt besonders gut ausgebaut. Der im Aufbau befindliche zentrale Geschäftsbereich Personalentwicklung und die Erstellung eines übergreifenden Personalentwicklungsplans sollte genutzt werden, um die bestehenden Einzelmaßnahmen nachhaltig zu implementieren und Chancengleichheit als Querschnittsthema konsequent zu berücksichtigen. Wir freuen uns, wenn die hier beschriebenen Planungen umgesetzt werden.

Die Hochschule Osnabrück befindet sich in einem strukturierten Prozess, um Gender- und Diversitätsaspekte umfassend in Forschung und Lehre zu integrieren. Dazu trägt insbesondere die seit 2007 bestehende Professur für Gender- und Diversity bei. Seit 2019 ist die Stabsstelle »Gender- und Diversity in Studium und Lehre« verstetigt und verantwortet die schrittweise Umsetzung eines vorausgegangenen hauseigenen Forschungsprojektes zur Hochschulentwicklung.

## Holzmühle Westerkamp GmbH



1. Prädikat



Visbek, Niedersachsen



[www.westerkamp-gmbh.de](http://www.westerkamp-gmbh.de)



Industrie & Produktion



50 Mitarbeiter\*innen



**westerkamp**  
MODERN MATERIAL MILLING

Die Holzmühle Westerkamp GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das international tätige Unternehmen Holzmühle Westerkamp GmbH hat seinen Sitz im Oldenburger Münsterland. Es ist ein moderner Industriebetrieb, der mit viel Know-how und modernen Anlagen vielfältige Basisprodukte für die Weiterverarbeitung zu hochwertigen Qualitätsprodukten anbietet. Seine nachhaltigen Produkte und innovativen Rezepturen der Holzmehlverarbeitung sind in der ganzen Welt gefragt.

Das Unternehmen hat 50 Mitarbeitende, davon 10 Frauen (Frauenanteil 20 Prozent). In Führungspositionen sind sieben Männer und vier Frauen (Frauenanteil 36 Prozent) tätig, zwei Frauen führen in Teilzeit.

Das Unternehmen zeichnet sich durch eine große Vielfalt in der Belegschaft aus.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt ist sichtbar. Das Unternehmen setzt sich auch für Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ein und versucht diese in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Der Aspekt von Chancengerechtigkeit ist in der Personalarbeit klar erkennbar. Das Unternehmen setzt auf Diversifizierung auch im Hinblick auf die Beschäftigung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Herkunft, da dies dem Unternehmen neue Impulse gibt und die

internationale Ausrichtung widerspiegelt. Es gibt sowohl Weiterbildungen für Frauen als auch für Männer, um sie für neue Aufgaben oder Führungspositionen im Unternehmen zu qualifizieren.

Gerade die Corona-Zeit hat das Unternehmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie herausgefordert, um den Betriebsablauf fortlaufend zu gewährleisten. Durch unbürokratische flexible Regelungen, ein gutes Wissensmanagement und eine gute Personaldecke konnte dies gelingen. Holzmühle Westerkamp setzt dabei auch weiterhin auf den familiären Charakter des Unternehmens.

## Hotel Esplanade



3. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



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



Dienstleistung



28 Mitarbeiter\*innen

Die Hotel Esplanade – Kortmann GmbH & Co. KG wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Hotel Esplanade in Dortmund ist ein familiengeführtes Tagungs- und Cityhotel. Insgesamt sind dort 28 (2018: 43) Personen beschäftigt, darunter 25 (2018: 70) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten vier Frauen und ein Mann. Derzeit werden drei junge Menschen, zwei Männer und eine Frau, ausgebildet.

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

Das Hotel Esplanade überzeugt – auch bedingt durch die kleine Größe – nicht mit einer Vielzahl systematischer Aktivitäten, sondern durch sichtbar gelebte Chancengleichheit im Sinne von Vielfalt. So gibt es z. B. eine Zusammenarbeit mit einer Behindertenwerkstatt, aus der eine Mitarbeiterin beschäftigt ist, die für den guten Spirit im ganzen Team sorgt.

Menschlichkeit und soziale Verantwortung wird groß geschrieben: Ganz selbstverständlich wird den ukrainischen Flüchtlingen geholfen durch Spenden und Gewährung von Unterkunft. Das Hotel Esplanade hat eine schwierige wirtschaftliche Zeit während der Corona-Einschränkungen verkraften müssen, die sich aktuell durch die allgemeinen Preisentwicklungen fortsetzt.

Verantwortung für die Mitarbeiter\*innen und ihre Bindung sind in dieser Zeit zentrale Herausforderungen.

Ab 1. August 2022 wird wieder ein syrischer Flüchtling als Hotelfachmann ausgebildet. In Netzwerkarbeit wird weiter Aufklärungsarbeit zur Integration von Flüchtlingen geleistet.

Das Hotel Esplanade wurde 2019 mit dem Interkulturellen Wirtschaftspreis des Multikulturellen Forums in Partnerschaft mit den Kommunen und Kammern der Region ausgezeichnet. Die Auszeichnung wirbt für kulturelle Vielfalt als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor im westfälischen Ruhrgebiet und würdigt vorbildlich engagierte Unternehmen. Das Hotel kommuniziert auch selbstbewusst nach außen, dass Integration und kulturelle Vielfalt Vorteile für alle Seiten mit sich bringt und ein wichtiger Beitrag für ein gutes Zusammenleben in der Gesellschaft ist.

Mit einer Bildercollage »Wir sind nicht nur ein Hotel – wir sind Menschen mit einem Herz« bekamen die Menschen im Team mit ihren Sorgen und Nöten während der Schließzeit des Hotels ein Gesicht. Ein Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung auch für das individuell Schwierige, daher fand diese Aktion auch großes mediales Echo.

Alle Aktionsfelder sind für ein Unternehmen dieser Größe gut bis sehr gut umgesetzt. Die vom Leitbild »Wir sind ein Familienunternehmen. Wir sind Anders. Einzigartig. Verbunden. Über 120 Jahre Unternehmensgeschichte – spürbar und erlebbar. Unser Leitsatz: Bunte Lebensmomente schaffen« getragene Haltung wird in der Bewerbung überzeugend dargestellt.

# IHP GmbH – Innovations for High Performance Microelectronics

## Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik



5. Prädikat



Frankfurt (Oder), Brandenburg



[www.ihp-microelectronics.com](http://www.ihp-microelectronics.com)



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



312 Mitarbeiter\*innen

53 Student\*innen



Leibniz Institute  
for high  
performance  
microelectronics

Das Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP) mit Sitz in Frankfurt (Oder) betreibt grundlagenorientierte und angewandte Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der Mikroelektronik und Informationstechnik und fördert Hochtechnologie-Innovationen. Das IHP stärkt dafür das Zusammenspiel von wissenschaftlicher Grundlagenarbeit, Technologie und Anwendungen und kooperiert eng mit wissenschaftlichen Einrichtungen sowie mit Wirtschaftsunternehmen. Sämtliche Forschungsaktivitäten des IHP werden mit dem Ziel einer wirtschaftlichen Verwertung durchgeführt.

Am Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP) sind bei einem jährlichen Gesamtbudget von rund 65 Millionen Euro aktuell 365 Personen beschäftigt, von denen 30 Prozent Frauen sind. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen konnte leicht auf 19 Prozent gesteigert werden. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs liegt er mit 19 Prozent bei den Postdocs und 21 Prozent bei den Promovierenden in vergleichbarer Höhe. Leider konnte bisher keine Reduktion des Männeranteils auf Führungsebene (93 Prozent) erreicht werden.

Das Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP) hat im letzten Bewerbungszeitraum sein Engagement für Chancengleichheit in vielen Bereichen intensiviert und systematisiert. Grundlegend für die strukturelle und strategische Verankerung des Themas ist der erste institutseigene Gleichstellungsplan, den das IHP

im partizipativen Prozess »Leading for Equality« entwickelt hat. In elf Handlungsfeldern bündelt er alle bereits vorhandenen Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und enthält daneben neue Maßnahmenvorschläge, beispielsweise zur Aufnahme von Gleichstellung als Leitprinzip des Instituts in alle neu erarbeiteten oder überarbeiteten Konzeptpapiere.

Der Gleichstellungsplan dient gleichzeitig dazu, für Gleichstellung als strategisches Ziel des IHP zu sensibilisieren. Dies gelingt durch die Einbeziehung zahlreicher Führungskräfte in den Entwicklungs- und Implementierungsprozess. Das Dokument dient zudem der Sichtbarkeit von Chancengleichheit sowohl nach innen als auch nach außen. In diesem Sinne sind die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie und der Aufbau eines Netzwerks von Wissenschaftlerinnen in Planung.

Das IHP garantiert sowohl die jährlichen Personalgespräche als auch die Standards für die Betreuung Promovierender über Betriebsvereinbarungen. So werden Personalentscheidungen objektiviert und unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – zum Teil individuell zugeschnittene – Entwicklungsperspektiven aufgezeigt. Zur Erhöhung des Frauenanteils auf leitenden Stellen setzt das IHP auf ein langfristiges Monitoring der zu besetzenden Führungspositionen und auf das neue Format befristeter Leitungen bei temporären Forschungsthemen. Weiterhin existiert ein Maßnahmenpaket zur Nachwuchsförderung, das sich unter anderem gezielt an Mädchen und Frauen wendet, etwa im Rahmen des Programms »EnterTechnik«

Bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verfügt das IHP über ein breites Portfolio an

Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit familiärer Verantwortung, beispielsweise durch verschiedene Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung und zu ortsungebundenem Arbeiten. Sinnvoll ergänzt wurde an dieser Stelle durch die Etablierung von Familien-Guides, die kollegiale Beratung anbieten.

Gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zur Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten bestehen klare Vorgaben, entsprechende Anlaufstellen sind vorhanden. Neu implementiert wurde ein anonymes elektronisches Hinweis-system.

Einen neuen Ansatz verfolgt das IHP bei der Integration von Chancengerechtigkeit in seine Forschung. Die interdisziplinäre Öffnung von Forschungsprojekten soll hier die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten ermöglichen, auch beim Stellen von forschungsbasierten Drittmittelanträgen.

Die Jury würdigt den grundlegenden Veränderungsprozess, den das IHP in den vergangenen Jahren angestoßen hat und wünscht viel Erfolg bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen.

# Institut für Zeitgeschichte München-Berlin

## Leibniz Institute for Contemporary History



3. Prädikat



München, Bayern



[www.ifz-muenchen.de](http://www.ifz-muenchen.de)



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



202 Mitarbeiter\*innen



Das Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ) wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ) wurde gegründet, um die Ursachen und Folgen der nationalsozialistischen Herrschaft zu erforschen. Über die Jahrzehnte hat sich das Themenspektrum zur Erforschung der europäischen Geschichte mit ihren globalen Bezügen vom Ersten Weltkrieg bis zur Gegenwart erweitert. Das Institut für Zeitgeschichte versteht sich zugleich als Forschungsinstitution, Thinktank, Ansprechpartner öffentlicher Institutionen für Gutachten und historische Expertisen und bietet Politikberatung und öffentliche Information. In seinen Infrastrukturbereichen, namentlich der Bibliothek und dem Archiv, dient es der Öffentlichkeit als Informationsquelle für historisch-wissenschaftlich gesichertes Wissen.

Das Institut für Zeitgeschichte München-Berlin verfügt über ein jährliches Budget von knapp 15 Millionen Euro und beschäftigt insgesamt 202 Personen. 55 Prozent aller Beschäftigten sind Frauen. Der Frauenanteil konnte in den vergangenen Jahren stabilisiert werden, sodass inzwischen in beinahe allen Beschäftigungsgruppen Parität herrscht. So sind 49 Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten, 62 Prozent der Postdocs und 50 Prozent der Promovierenden weiblich. Von den Führungspositionen sind 41 Prozent mit Frauen besetzt, in der Altersgruppe der Führungskräfte bis 50 Jahre sind es 80 Prozent.

Das Institut für Zeitgeschichte versteht die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit als zentrale Querschnittsaufgabe, die sich über alle Arbeitsbereiche erstreckt. Chancengleichheit ist strukturell und strategisch verankert und in

die Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung eingebunden. Hierfür sorgt auch die regelmäßige Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Das Institut bekennt sich gesellschaftspolitisch zur Chancengleichheit und richtet seine interne und externe Kommunikation daran aus, beispielsweise durch ein neu erarbeitetes Informationspapier zur gendersensiblen Kommunikation. Es bestehen Angebote zur Sensibilisierung und zum Kompetenzausbau im Bereich Chancengleichheit.

Die Prozesse bei der Personalplanung, -akquise, -entwicklung sind am IfZ geschlechter- und diversitätsgerecht gestaltet. Ein standardisierter Ablaufplan sichert z. B. ein strukturiertes, vergleichbares Vorgehen bei den Stellenausschreibungen. Positiv hervorzuheben ist ebenfalls das neu installierte Mentoring für Postdocs.

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf fördert das Institut durch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit, individuelle Lösungen für die Mitarbeitenden werden ermöglicht. In diesem Zusammenhang wurden Teile der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit überarbeitet und angepasst. Das jährliche Sommercamp für Kinder der Beschäftigten wurde auf zwei Wochen erweitert, ein Eltern-Kind-Zimmer steht nun ebenfalls zur Verfügung. Der Ausbau der Angebote für pflegende Angehörige ist ebenso in Planung wie Angebote zur Kinderbetreuung bei Veranstaltungen.

Auch im Handlungsfeld der Förderung von wertschätzendem Verhalten und der Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt hat das Institut für Zeitgeschichte seine Bemühungen intensiviert. Besonders positiv stechen an dieser Stelle das

Leitbild gegen Diskriminierung der Abteilung Dokumentation Obersalzberg sowie die Erarbeitung eines Welcome-Packages für internationale Beschäftigte heraus.

Neben den einschlägigen Publikationen und dem Sammlungsschwerpunkt zur Frauenbewegung stärkt der Arbeitskreis Demokratie und Geschlecht zum einen die genderbezogene Forschung im IfZ und zum anderen den internationalen Austausch. Beispielgebend ist zudem die Konzeption und erstmalige Ausschreibung des Hannelore-Mabry-Stipendiums zur Geschlechtergeschichte und der Geschichte der Frauenbewegung für Promovierende.

## IU Internationale Hochschule



1. Prädikat



München, Bayern



www.iu.de



Bildung & Training



2852 Mitarbeiter\*innen

85000 Student\*innen



Die IU Internationale Hochschule GmbH wird in diesem Jahr zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Mit über 85.000 Studierenden ist die IU Internationale Hochschule (IU) die größte Hochschule in Deutschland. Die private, staatlich anerkannte Bildungseinrichtung mit Sitz in Erfurt versammelt unter ihrem Dach mehr als 200 Studienprogramme im Bachelor und Masterbereich. Die IU hat im Jahr 2000 ihren Betrieb aufgenommen, inzwischen ist sie in 28 deutschen Städten vertreten.

Die IU Internationale Hochschule beschäftigt 2.852 Mitarbeitende, darunter 64 Prozent Frauen. Von den 312 Führungspositionen sind 58 Prozent mit Frauen besetzt. In Teilzeit führen 27 Frauen und fünf Männer. Die Hochschule unterliegt dem Thüringer Hochschulgesetz. Chancengleichheit wird als Querschnittsaufgabe verstanden und bei allen Vorhaben der Hochschule berücksichtigt. Sie verpflichtet sich, den Gesichtspunkt der Diversität und der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in den Entscheidungsprozessen der Hochschule in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu berücksichtigen und diese Zielsetzung allumfassend zu realisieren. Zum Selbstverständnis von Diversität gehört es, die Studierenden und Angestellte der Hochschule zu fördern, die Anzahl der Studentinnen oder der Professorinnen und Dozentinnen zu steigern, und auch auf Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung oder anderen unterrepräsentierten Gruppen einzugehen und falls notwendig geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Im Aktionsfeld der strukturellen und strategischen Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung ist die IU Internationale Hochschule schon sehr gut aufgestellt. Die Vision der iu – »Everybody can access education to grow« zeigt die inklusive, non-elitäre und globale Perspektive auf Talente (die Lernenden wie die Mitarbeitenden). Das Gleichstellungs- und Diversitätsbüro ist direkt im Rektorat angesiedelt, entsprechend kurz sind die Wege und Mitsprachemöglichkeiten in Besetzungs- und Beförderungsprozessen. Mittels regelmäßiger Befragungen wird der verankerte Diversitätsansatz geprüft, Diversitätskennzahlen stehen in regelmäßigen Reportings (ESG, Agenturratings) zur Verfügung. Seit Ende 2021 existiert eine stärkere Verankerung von Diversitäts-KPIs in der Unternehmenssteuerung im Rahmen der Implementierung einer Strategie zu Environmental Social Governance.

Die Organisationskultur und das gesellschaftspolitischen Bekenntnis sind auf einem sehr guten Weg. Im Mittelpunkt stehen die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Mai 2019, die Schaffung einer Ethikrichtlinie sowie eines Diversitäts-Leitbildes, Initiativen zur Förderung von unterrepräsentierten Gruppen in Studienfeldern und Berufsgruppen (e.g. Women in Tech, Zugang zu Bildung in Afrika, Studieren ohne Abitur) sowie die Positionierung von Meinungen des Senior Managements (CEO, Kanzlerin, COO) in verschiedenen Medien zu Themen der Chancengleichheit (Gender Pay Gap, Weltfrauentag, Zugang zu Bildung in allen Haushalten und nicht nur bildungsnahen). Die Hochschule ist Gründungsmitglied der Initiative »Employers for Equality«.

Im Rahmen der Personalpolitik sind Aspekte von Chancengleichheit und Vielfalt sehr gut sichtbar. So wird zum Beispiel schon im Onboarding von neuen Mitarbeitenden für Themen der Diversität & Inklusion sowie möglicher eigener Biases sensibilisiert.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gibt es eine Reihe weitergehender Maßnahmen: Im Rahmen von Flex work können alle Mitarbeitenden mindestens 20 Arbeitstage im Jahr aus dem Ausland arbeiten. Eine mobile work Policy wird in der gesamten Unternehmung mit Begleitung der Führungskräfte mit Blick auf hybride Führung und nicht-lineares Arbeiten realisiert, es gibt ein Sabbatical Modell für alle Mitarbeitenden und zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit (Resilienz, VUCA Coping, Yoga breaks, JobRad). Angebote für Coaching und Coping sind seit 2021 realisiert.

Im Rahmen der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gibt es eine klare Nulltoleranzpolitik sowie Angebote zu Prävention und Intervention. Ab 2022 sind zudem mehr sichtbare Aktivitäten (Diversity Day, Coming Out Day) geplant.

Eine sehr gute Bewerbung, für die wir die IU Internationale Hochschule gerne für das Erreichte auszeichnen und für die vielen klar definierten Vorhaben viel Erfolg wünschen!

## Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e. V.



5. Prädikat



München, Bayern



[www.kav-bayern.de](http://www.kav-bayern.de)



Verbände



24 Mitarbeiter\*innen



Der Kommunale Arbeitgeberverband KAV Bayern e. V. wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern e. V. (KAV Bayern) ist seit 1947 Tarifpartner für Kommunen und kommunale Einrichtungen. Er ist mit über 3.000 Mitgliedern einer der größten Arbeitgeberverbände Bayerns und der zweitgrößte Mitgliederverband der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände in Berlin (VKA). Er sichert durch die gebündelte Interessenwahrnehmung seiner Mitglieder auf Landes- und Bundesebene eine starke Verhandlungsposition.

Der KAV Bayern beschäftigt derzeit 24 (2019: 22, 2016: 19) Mitarbeiter\*innen, darunter 20 (2019: 17, 2016: 13) Frauen. Alle fünf Führungspositionen sind mit Frauen besetzt, von denen drei in Teilzeit führen. 2019 waren es noch zwei Führungspositionen, ein Mann und eine Frau.

Im Bereich der Organisationskultur und dem gesellschaftspolitischen Engagement ist der KAV als kleiner Verein gut aufgestellt. Man achtet auf eine geschlechter-, diversitäts- und altersgerechte Kommunikation. Es erfolgt eine insbesondere geschlechtsunabhängige Gleichbehandlung, da die Tarifverträge für den kommunalen öffentlichen Dienst angewandt werden.

Die Personalarbeit ist chancengerecht aufgestellt. Schwerpunkte sind die geschlechts- und altersunabhängige Stellenausschreibung sowie die Unterstützung der jungen und älteren Beschäftigten im Berufsleben. Hier besteht ein

fließender Übergang zu einem gut aufgestellten Aktionsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Es sollen auch Bewerber\*innen für den KAV Bayern interessiert werden, die die Familienplanung angehen wollen oder bereits mittendrin sind. Beschäftigte werden ermutigt, nach einer Arbeitspause, z. B. wegen Elternzeit, wieder in das Berufsleben einzusteigen. Alle Beschäftigte, die bisher in Elternzeit waren, sind danach in die aktive Tätigkeit zurückgekehrt und haben nach und nach ihre Arbeitszeit immer mehr aufgestockt.

Im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wirkt der KAV Bayern insbesondere im Rahmen seiner Rechtsberatung der Mitglieder, um sie zu sensibilisieren und im kommunalen öffentlichen Dienst in Bayern vor allem sexuelle Belästigung zu verhindern. Intern soll eine Arbeitskultur gefördert werden, die betroffene Beschäftigte ermutigt, evtl. Vorfälle zur Kenntnis zu bringen, um konsequente Maßnahmen zu ermöglichen.

Der KAV Bayern ist als Arbeitgeber eine kleine Organisation. Da er aber gegenüber seine Mitgliedern eine Multiplikatorwirkung für das Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt hat, wirkt sein sichtbares Engagement in mehrfacher Hinsicht.

# Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH



-  6. Prädikat
-  Erfurt, Thüringen
-  [www.leg-thueringen.de](http://www.leg-thueringen.de)
-  Immobilien
-  244 Mitarbeiter\*innen

Die Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Seit 1992 unterstützt die Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (LEG Thüringen) die Entwicklung des Freistaates zu einem attraktiven Wirtschafts-, Investitions- und Technologiestandort. Als 100-prozentige Tochter des Freistaates ist die LEG kompetente Partnerin in allen Fragen der Wirtschaftsförderung und des Immobilienmanagements.

Die LEG Thüringen beschäftigt 244 (2019: 236, 2016: 234) Mitarbeiter\*innen, davon 57 (2019: 56, 2016: 60) Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 33 (2019: 23) Prozent. Die Geschäftsführung teilen sich ein Mann und eine Frau. Führung in Teilzeit arbeiten ein Mann und vier (2019: 1) Frauen.

Die Bewerbung der LEG überzeugt erneut durch ihr deutlich sichtbares, erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt. Chancengleichheit wird in der LEG seit vielen Jahren in allen Ebenen gelebt und ist sowohl strukturell wie strategisch sehr gut verankert. So ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen weiter gestiegen. Ein lebensphasenorientiertes, familienbewusstes und ressourcenorientiertes Personalmanagement dient der Chancengleichheit im Berufsleben, genauso wie die Umsetzung der »Grundsätze der guten Unternehmens- und Beteiligungsführung des Freistaats Thüringen« als gemeinsamer Kodex.

Die Unternehmenskultur ist geprägt von Chancengleichheit und spiegelt sich im gesellschaftspolitischen Bekenntnis zu Chancengleichheit wider. Mit dem Diversity-Tag 2019 wurde für die einzelnen Dimensionen von Diversität sensibilisiert. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die Arbeitskultur verändert, indem man sich gegenseitig mehr untereinander unterstützt und die Belange der\*des Anderen stärker berücksichtigt. Neu ist eine Arbeitsgruppe zur Sensibilisierung für die einzelnen Dimensionen von Vielfalt im Unternehmen.

In der Personalpolitik gibt es eine Vielzahl von Aktivitäten, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sichern, z. B. Junior-Kolleg, Führungskräfteentwicklung, Altersteilzeit, aktuelle Stellen- und Anforderungsprofile. Altersbedingten Austritten wird frühzeitig entgegengewirkt, indem Nachwuchskräfte an die LEG gebunden werden. Zugleich können ausgewogene Beschäftigungsstrukturen erhalten werden.

Aufgrund der Corona-Pandemie kam dem Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Bedeutung zu. Es wurde ein erweiterter Arbeitszeitrahmen eingeführt, eine bezahlte Freistellung für maximal 14 Tage gewährt und eine Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit getroffen. Chancen gibt es bei der Verstärkung der bestehenden Angebote im Bereich der flexiblen Arbeitsorganisation. Neue Themen sind dabei die Schaffung von Co-Working-Arbeitsplätzen, Flexibilisierung des Raumkonzeptes und von Arbeitsformen (Co-Working Zone: »DenkDeck«), so dass sich auch

die bestehenden Arbeitszeitmodelle anpassen müssen. Schon länger gibt es die Möglichkeit zum Führen in Teilzeit. Auch der Anteil an Männern in Elternzeit nimmt zu.

Fortschritte sind auch im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sichtbar. Um die Zusammenarbeit, die Vernetzung und Kommunikation zwischen Arbeitgeber-Seite, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung zu stärken, wurde eine Stelle »Inklusionsbeauftragte\*r« geschaffen. Sie bietet die Möglichkeit eines\*einer zentralen Ansprechpartner\*in mit einem geschützten Raum für individuelle Anliegen.

## Leibniz-Institut für Altersforschung Fritz-Lipmann-Institut (FLI) e. V.



Die Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut e. V. (FLI) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut e. V. (FLI) ist das erste nationale Forschungsinstitut in Deutschland, das sich mit der biomedizinischen Erforschung des menschlichen Alterns beschäftigt. Langfristiges Ziel des Instituts ist es, eine rationale Basis für die Entwicklung neuer Therapien zu schaffen, um das Risiko für Alterskrankheiten und Krebs zu senken und die Organfunktionen zu verbessern. Dafür kooperiert das Institut eng mit der Friedrich-Schiller-Universität Jena und dem weiteren außeruniversitären Umfeld auf dem Jenaer Beutenberg-Campus, wo das FLI seinen Sitz hat.

Das Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut e. V. (FLI) verfügt über ein jährliches Gesamtbudget von 31,4 Millionen Euro und beschäftigt derzeit 279 Personen im Alter von 19 bis 69 Jahren aus 40 Nationen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 58 Prozent. In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil weiter gesteigert werden, das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten ist inzwischen in fast allen Gruppen ausgeglichen oder annähernd ausgeglichen. So liegt der Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten bei 45 Prozent. 57 Prozent der Promovierenden und 45 Prozent der Postdocs sind weiblich. Von den Führungspositionen sind 48 Prozent mit Frauen besetzt.

Chancengleichheit ist am Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut e. V. (FLI) seit Langem strategisch und strukturell verankert und durchgehend in die organisationalen

-  4. Prädikat
-  Jena, Thüringen
-  [www.leibniz-flu.de](http://www.leibniz-flu.de)
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  279 Mitarbeiter\*innen  
33 Student\*innen

Prozesse integriert. Das Engagement für Gleichstellung zeigt sich über alle Beschäftigtengruppen hinweg, ist eng mit der Öffentlichkeitsarbeit verschränkt und wird seit einigen Jahren zusätzlich durch die Integration in das Compliance Management System sichergestellt. Daneben sorgen zahlreiche Betriebsvereinbarungen für verlässliche Rahmenbedingungen und eine nachhaltige Umsetzung von Chancengleichheit.

Das Institut lebt eine Organisationskultur, die auf den Werten Vielfalt, Fairness, Toleranz und Wertschätzung beruht. Dies wird durch umfangreiche Maßnahmen zur Integration neuer Beschäftigter und zur Stärkung des Miteinanders unter allen Beschäftigten sichtbar, wie die Unterstützung durch den Relocation Service oder die jährlichen Retreats für das wissenschaftliche Personal. Die Personalgewinnung ist transparent gestaltet und zielt wie die Personalentwicklung auf Chancengerechtigkeit. Eine Vielzahl zielgerichteter Maßnahmen sichert die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben der Beschäftigten.

Über alle Aktionsfelder hinweg nutzt das FLI hervorragend die Möglichkeiten einer lokalen und internationalen Vernetzung, beispielsweise im Jenaer Bündnis für Familie, im Dual-Career-Netzwerk Thüringen, innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft oder europaweit bei EURAXESS. Die installierten Chancengleichheitsmaßnahmen werden kontinuierlich evaluiert und bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Zukünftig geplant sind unter anderem die Einführung eines Verhaltenskodexes, die Etablierung von Vertrauenspersonen, die barrierefreie Umgestaltung der Webseiten die Professionalisierung des Wissensmanagements.



5. Prädikat



Mannheim, Baden-Württemberg



[www.ids-mannheim.de](http://www.ids-mannheim.de)



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



222 Mitarbeiter\*innen

# IDS

LEIBNIZ-INSTITUT FÜR  
DEUTSCHE SPRACHE

Das Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS) mit Sitz in Mannheim erforscht und dokumentiert die deutsche Sprache in ihrem gegenwärtigen Gebrauch und in ihrer neueren Geschichte in den fünf Abteilungen Zentrale Forschung, Grammatik, Lexik, Pragmatik und Digitale Sprachwissenschaft. Dafür arbeitet das Institut eng mit in- und ausländischen Einrichtungen ähnlicher Zielsetzung zusammen und erbringt auch wissenschaftliche Dienstleistungen, beispielsweise durch seine Bibliothek, die weltweit größte Präsenzbibliothek zur germanistischen und allgemeinen Sprachwissenschaft, und seine Textkorpora.

Am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache sind bei einem Jahresbudget von gut 15 Millionen Euro 222 Personen tätig. 61 Prozent der Beschäftigten sind weiblich, die Werte der wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigten liegen dabei sehr dicht beieinander. Noch immer sind mehr als 60 Prozent der Führungspositionen mit Männern besetzt, vor allem in den beiden oberen Führungsebenen sind trotz der thematischen Ausrichtung nur wenige Frauen vertreten. Bei den Führungskräften unter 50 Jahren ist jedoch bereits eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen gegeben.

Das Leibniz-Institut für Deutsche Sprache bekennt sich bereits seit Langem zu einer aktiven Förderung von Chancengleichheit. Besonders wichtige Steuerungsinstrumente in diesem Kontext sind der regelmäßig fortgeschriebene Chancengleichheitsplan des Instituts sowie die bestehenden Betriebsvereinbarungen, zum

Beispiel zur Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung. Neu entwickelt wurde ein Leitbild, das Chancengleichheit in die Organisationsziele und -politik integriert.

Die institutsinterne Kommunikation zu den gleichstellungsbezogenen Maßnahmen des IDS ist standardisiert geregelt. Die neu etablierte Arbeitsgruppe Gleichstellung mit Mitgliedern aller Statusgruppen unterstützt den Informationsfluss und die Vernetzung innerhalb des Hauses. In der Leibniz-Gemeinschaft ist eine der Gleichstellungsbeauftragten als Sprecherin tätig. Die Jury begrüßt die Planungen, den wissenschaftlichen Nachwuchs aus bisher unterrepräsentierten Gruppen bei der Entwicklung der Karriere zu unterstützen.

Die Personalarbeit des IDS zielt auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Das Institut nutzt die spezifischen Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen der Leibniz-Gemeinschaft. Die neu erarbeitete Betreuungsvereinbarung für die Promotionsphase und die Leitlinien zur Entfristung wissenschaftlicher Stellen am IDS erhöhen die Transparenz von Personalentscheidungen und die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere. Als IDS-Fellows werden seit Kurzem ehemalige Beschäftigte geehrt, die auf eine Professur berufen wurden.

Umfangreiche Maßnahmen bestehen für alle Beschäftigten im Bereich von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitsformen, die über Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit, -ort und Arbeitszeitregelungen abgesichert sind, oder durch die finanzielle Unterstützung von Eltern bei flexiblen Betreuungsangeboten (Ferien-Ticket). 2022 wurde erstmals eine digitale Gesundheitswoche durchgeführt.

Das Selbstverständnis des Leibniz-Instituts für Deutsche Sprache ist von der Wertschätzung der Menschen und ihrer individuellen Persönlichkeit geprägt. Es bestehen klare Vorgaben und Definitionen für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Verhalten, die entsprechenden Ansprechstellen sind installiert. Die Beratenden bilden sich regelmäßig fort und sind regional gut vernetzt.

In das Forschungs- und Lehrprofil des Hauses ist die Frauen- und Genderforschung an unterschiedlichen Stellen integriert. Stärker nach außen sichtbar macht dies das neue Projekt zur Empirischen Genderlinguistik, in dessen Zentrum lexikalische Aspekte der Genderlinguistik stehen.

## Leibniz-Institut für Europäische Geschichte



3. Prädikat



Mainz, Rheinland-Pfalz



[www.ieg-mainz.de](http://www.ieg-mainz.de)



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



47 Mitarbeiter\*innen



# IEG

Leibniz-Institut für  
Europäische Geschichte

Das Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG) wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Europäische Geschichte erforscht die historischen Grundlagen Europas in der Neuzeit. Seine Forschungen sind interdisziplinär und reichen epochenübergreifend vom Beginn der Neuzeit bis in die Zeitgeschichte. Europa wird in grenzüberschreitender Perspektive als ein Kommunikationsraum untersucht, dessen Binnen- und Außengrenzen durch vielfältige transkulturelle Prozesse immer wieder neu geprägt wurden. Das Leitthema des aktuellen Forschungsprogramms am Institut ist der Umgang mit Differenz in Europa.

Am Leibniz-Institut für Europäische Geschichte mit Sitz in Mainz sind bei einem aktuellen Jahresbudget von gut 4 Millionen Euro 47 Personen beschäftigt. Eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter ist in beinahe allen Beschäftigtengruppen gegeben: Insgesamt sind 57 Prozent der Beschäftigten Frauen, vergleichbar hoch ist der Anteil von 56 Prozent Frauen in den leitenden Positionen. Im wissenschaftlichen Bereich sind 42 Prozent der Beschäftigten weiblich, in Technik und Verwaltung liegt der Anteil bei 88 Prozent.

Das Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG) versteht Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Leitungsaufgaben, die weiterhin aktiv vorangetrieben werden. Die dauerhafte Fortschreibung des Gleichstellungsplans und die Integration von Chancengleichheit in das Leitbild sichern die Institutionalisierung des Themas und seine Einbettung in den strategischen Rahmen des Instituts nachhaltig.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an Fortbildungen teil und ist innerhalb von Rheinland-Pfalz und der Leibniz-Gemeinschaft gut vernetzt.

In der internen und externen Kommunikation positioniert sich das IEG explizit für Chancengerechtigkeit. Ein Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache soll erstellt und implementiert werden. Fortbildungen und Veranstaltungen sensibilisieren für die Thematik und entwickeln die Genderkompetenz der Beschäftigten weiter.

Standards zur Sicherung einer chancengerechten Personalarbeit sind am Institut etabliert. Hervorzuheben ist das Engagement des IEG bei der Förderung internationaler Forschender mit seinem Stipendienprogramm für Promovierenden und Postdocs sowie dem Senior Research Fellowship Programme für erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Ebenfalls beachtlich ist das umfangreiche Fortbildungsprogramm, auch zu Gleichstellungsthemen, und ein Ablaufplan für das Off-Boarding von Mitarbeitenden.

Das Institut bietet Möglichkeiten für die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen. Regelmäßige Befragungen der Beschäftigten zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz und zur Familienfreundlichkeit des Instituts geben Impulse für die Weiterentwicklung der Maßnahmen. Wo sich aufgrund der geringen Institutsgröße keine eigenen Maßnahmen anbieten, profitiert das IEG sinnvoll von Angeboten größerer Einrichtungen.

Wertschätzendes Verhalten wird am IEG gefördert, gegen Diskriminierung, Belästigung und

Gewalt wird aktiv vorgegangen. Es bestehen entsprechende Richtlinien sowie ein institutionalisiertes Beschwerdemanagement und Beratungsangebote für die Beschäftigten.

Die Integration von Frauen- und Genderforschung ist durch das aktuelle Leitthema »Umgang mit Differenz in Europa« im Forschungsprofil des IEW verankert. Daneben berät das IEW zur Umsetzung der chancengleichheitsorientierten Anforderungen in Drittmittelprojekten.

## Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow e. V.



2. Prädikat



Leipzig, Sachsen



www.dubnow.de



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



39 Mitarbeiter\*innen



Das Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow (DI) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow (DI) ist ein interdisziplinär ausgerichtetes Institut. Im Zentrum steht die Erforschung jüdischer Lebenswelten vor allem im mittleren und östlichen Europa, aber auch in den Räumen der jüdischen Emigration, wie Israel und Amerika, von der Neuzeit bis in die Gegenwart. Damit bearbeitet das Institut ein zentrales gesellschaftspolitisches Thema. Die Forschungsarbeit in den drei Ressorts Wissen, Recht und Politik und dem Querschnittsbereich Forum nimmt eine gesamteuropäische und integrierende Perspektive ein. Seit 2018 gehört das Dubnow-Institut zur Leibniz-Gemeinschaft.

Das Institut beschäftigt insgesamt 39 Personen, von denen 56 Prozent Frauen sind. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind 63 Prozent Männer, auf Postdoc-Ebene und bei den Promovierenden sind es jeweils 75 Prozent. Aufgrund seiner geringen Größe verursachen hier jedoch bereits kleine Änderungen große prozentuale Schwankungen. Die Führungspositionen im Institut sind paritätisch besetzt.

In den vergangenen Jahren hat das Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow (DI) seine Gleichstellungspolitik weiterhin engagiert vorangetrieben. Sichtbar wird dies in der verstärkten strukturellen Verankerung von Chancengleichheit. So wurde der Frauenförderplan zu einem neuen Gleichstellungsplan überarbeitet und nach zweijähriger Laufzeit zwischenevaluiert. Der Bereich

Gleichstellung ist nun in das Programmbudget integriert und die Position der Gleichstellungsbeauftragten konnte erheblich gestärkt werden. Erstmals fand eine Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin statt, zudem erhielten beide für ihre Tätigkeit ein festes Stundenkontingent.

Die Sichtbarkeit von Chancengleichheit nach innen und nach außen hat sich seit der letzten Bewerbung erhöht. Davon zeugt die Neustrukturierung der Informations- und Gesprächsformate im Bereich Gleichstellung, die auch partizipative Formate zur internen Bedarfserfassung enthalten und einen kontinuierlichen Dialog ermöglichen. Weiterhin ist auf der überarbeiteten und nun barrierearm gestalteten Webseite Chancengleichheit prominenter vertreten, zudem konnte ein Leitfaden zur gendersensiblen Sprache verabschiedet werden.

In der Gestaltung seiner Personalarbeit orientiert sich das Dubnow-Institut an den Leitlinien der Leibniz-Gemeinschaft. Neu implementierte Maßnahmen konzentrieren sich hier mit der Einführung von Perspektiv- und Karrieregesprächen und der Aktualisierung der Betreuungsvereinbarung auf die Ebene der Promovierenden.

Bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist die neue Arbeitszeitordnung Ausdruck einer von Vertrauen und Wertschätzung getragenen Arbeitskultur am Institut. Daneben vernetzt sich das Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur in diesem und weiteren Aktionsfeldern strategisch sinnvoll mit größeren Einrichtungen vor Ort oder innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft, wenn bestimmte Angebote aufgrund der eigenen Kapazitäten nicht zu leisten sind.

Mit der neu erarbeiteten Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wird das Institut präventiv tätig. Weiterhin konnten das Beratungsangebot und die Expertise der Ansprechpersonen für Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ausgebaut werden.

Im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung setzt das Dubnow-Institut zum einen mit einschlägigen Arbeiten zu jüdischen Frauen wichtige Impulse, zum anderen integriert es diese Fragestellungen in seine Forschungsprojekte. Bei der Einladung zu wissenschaftlichen Veranstaltungen achtet das Institut auf die angemessene Repräsentanz von Forscherinnen.

## Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut e. V.



4. Prädikat



Jena, Thüringen



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



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



279 Mitarbeiter\*innen

40 Student\*innen

# LEIBNIZ: HKI

Das Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut e.V. (Leibniz-HKI) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Am Leibniz-HKI in Jena wird in sieben wissenschaftlichen Abteilungen, vier Forschungsgruppen, sieben unabhängigen Nachwuchsgruppen und vier Querschnittseinrichtungen interdisziplinär an der Verknüpfung struktur- und funktionsorientierter Naturstoff-Forschung mit Infektionsbiologie humanpathogener Pilze geforscht. Hier arbeiten 450 Mitarbeiter\*innen (inklusive Studierenden, Praktikant\*innen und Gastwissenschaftler\*innen) aus 30 Nationen – unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen kommt ein Drittel aus dem Ausland. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bereich ausgeglichen. Der Frauenanteil in Führungspositionen konnte in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Derzeit liegt er bei 27 Prozent, bei den Professuren bei 38 Prozent.

Chancengleichheit ist im Leitbild verankert. Die Institutionsordnung enthält das Bekenntnis zur Anerkennung und gezielten Förderung von Vielfalt. Die Themen werden weiterhin durch zentrale strategische Instrumente wie den Gleichstellungsplan oder als Teil des Personalentwicklungskonzeptes vorangetrieben. Chancengleichheit ist am Leibniz-HKI auf Leitungsebene bei der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin verortet. 2022 wird außerdem eine »Arbeitsgruppe Chancengleichheit und Diversität« ihre Arbeit aufnehmen, die die Weiterentwicklung der Maßnahmen mit Blick auf mehr Diversitätsdimensionen vorantreiben soll.

Am HKI werden erfolgreich Chancengleichheitsmaßnahmen verfolgt und ausgebaut. Insbesondere in der Personalplanung und -entwicklung sowie dem Bemühen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es sehr aktiv. Strukturierte Promotionsprogramme, Wiedereinstiegsgarantien nach Familienphasen, Abschlussförderung sowie aktive Rekrutierung und Ansprache von Wissenschaftlerinnen sind hier etablierte und wirksame Maßnahmen. Geplant ist weiterhin die Verstärkung des zuletzt gelungen angelaufenen Fortbildungs- und Vernetzungsprojektes für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase. Mit neuen Maßnahmen nimmt das Leibniz-HKI auch weitere Diversitätsdimensionen wie psychische Gesundheit in den Blick.

Auch im Bereich Organisationskultur ist das Leibniz-HKI engagiert und fördert ein Arbeitsklima der offenen Kommunikation. Außerdem wird derzeit eine eigene Richtlinie zum Umgang mit Machtmissbrauch erstellt. In der Öffentlichkeitsarbeit wurde die Sichtbarkeit des Themas Chancengleichheit innerhalb der letzten drei Jahre erhöht.

## Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW)



4. Prädikat



Rostock, Mecklenburg-Vorpommern



[www.io-warnemuende.de](http://www.io-warnemuende.de)



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



264 Mitarbeiter\*innen

Das Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) erkundet als außeruniversitäre Forschungseinrichtung die Ökosysteme von Küsten- und Randmeeren mit dem Schwerpunkt Ostsee – einem der größten Brackwassermeere der Erde. Mit den vier Sektionen Physikalische Ozeanographie, Meereschemie, Biologische Meereskunde und Marine Geologie sind die Grunddisziplinen der Meereskunde am IOW vertreten. Auch Aspekte des Meeresmanagements werden berücksichtigt. Mit den Daten und Erkenntnissen möchte das IOW eine nachhaltige Koexistenz von Mensch und Meer sicherstellen.

Am Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) sind mit einem Jahresbudget von rund 25 Millionen Euro aktuell 264 Personen beschäftigt. Auf beinahe allen Ebenen der Beschäftigten ist bereits eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen erreicht. So liegt der Frauenanteil am IOW insgesamt bei 56,8 Prozent, im wissenschaftlichen Bereich bei 54,8 Prozent. 58 Prozent der Postdocs und 76 Prozent der Promovierenden sind weiblich. Von den leitenden Positionen sind 38 Prozent weiblich besetzt, dieser Anteil konnte seit der letzten Bewerbung deutlich erhöht werden.

Die traditionsreiche Gleichstellungspolitik am Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) wurde auch in den vergangenen Jahren fortgesetzt. Chancengleichheit ist in den Strukturen und Prozessen der Organisation verankert. Mit der Einsetzung einer

Diversitätsbeauftragten und deren Aufnahme in die interne Gleichstellungskommission, in der alle Beschäftigtengruppen vertreten sind, erfuhr dieser Bereich eine erneute Stärkung.

Umfangreiche Maßnahmen zeugen von der Bedeutung des Themas Chancengleichheit für die Organisationskultur des IOW, etwa in der Kommunikation nach innen und außen, der vielfältigen Netzwerkarbeit zur Chancengleichheit und der Sensibilisierung durch Angebote für einzelne Beschäftigtengruppen. Beispielhaft seien hier die Workshops für Führungskräfte zur Sensibilisierung für unbewusst stereotypes Verhalten oder die Umsetzung von gendgerechter Sprache nach der Verabschiedung einer Sprachregelung für offizielle Texte genannt.

In der Personalarbeit führte ein partizipativer Prozess mit allen Statusgruppen zur Entwicklung eines Personalentwicklungsplans, der im Lauf dieses Jahres verabschiedet werden soll. Die Einführung eines transparenten Verfahrens zur Eingruppierung nach Entgeltgruppen und der Leitfaden für die Karriereplanung sichern einen chancengerechten Personaleinsatz. Angebote zur Qualifizierung, zum Mentoring und die neuen Konzepte zur Kompensation übermäßiger Belastung von Frauen durch Gremienarbeit runden das Bild ab.

Für das IOW ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Familie von hoher Bedeutung. Neu erarbeitet wurde in diesem Bereich eine Dienstvereinbarung zur räumlichen Flexibilisierung der Arbeit. Zukünftig möchte das Institut mit seinen Vereinbarkeitsmaßnahmen auch Väter stärker ansprechen, um den Wandel gesellschaftlicher Rollenmuster gezielt voranzutreiben.

Das IOW bekennt sich klar zu einem wertschätzenden vorurteilsfreien Miteinander im Institut und sichert dies durch entsprechende Regelungen und Konzepte wie das Leitbild oder die Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz. Ergänzt wird dies durch ein spezifisches Maßnahmenpaket zur Vermeidung sexualisierter Belästigung während Expeditionen auf See.

Die Gleichstellungsarbeit am Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde profitiert nicht zuletzt von der Integration des Themas in seine Forschungsarbeit. Nach der Beteiligung des IOW am EU-Projekt Baltic Gender leitet das Institut nun das Projekt Ocean Gender im Rahmen des BMBF-Zukunftsclusters Ocean Technology Campus.

## Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie



-  5. Prädikat
-  Halle (Saale), Sachsen-Anhalt
-  [www.ipb-halle.de](http://www.ipb-halle.de)
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  189 Mitarbeiter\*innen

Das Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Forschungsinstitut in Halle (Saale) betreibt in vier wissenschaftlichen Abteilungen und zwei Nachwuchs- sowie Synergieforschungsgruppen interdisziplinäre Wissenschaft über pflanzliche Anpassungsprozesse zur Verbesserung einer pflanzenbasierten Bioökonomie.

Am IPB sind ca. 190 Personen tätig. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt bei etwa 50 Prozent. 34 Prozent der Promovend\*innen sind Frauen, eine von sechs Professuren ist derzeit leider nur eine von einer Frau besetzt. Von allen Führungspositionen sind 40 Prozent weiblich besetzt, wobei dieser Anteil in höheren Stufen niedriger ausfällt. Weiterhin ist das IPB eine internationale Organisation mit 40 Prozent internationalen Mitarbeiter\*innen.

Chancengleichheit und Diversität werden als wichtiger Teil der Personal- und Organisationsentwicklung angesehen und als vorrangige Managementaufgabe verstanden. Ein Zirkel Chancengleichheit und Diversität auf Leitungsebene ist strategisch und operativ tätig. In einem Kaskadenmodell setzt sich das IPB zugleich realistische und ambitionierte Ziele und weist dabei ein hohes Bewusstsein für spezifische Problemlagen auf.

Im letzten Bewerbungszeitraum konnten die Aktivitäten in allen Aktionsfeldern weiter ausgebaut und stärker strukturell verankert werden. So werden derzeit alle Maßnahmen in einem organisationsweiten Papier festgehalten

und sollen in Kürze transparent und öffentlichkeitswirksam veröffentlicht werden. Auch an einer Ethikrichtlinie wird derzeit gearbeitet. Positiv fallen die fest eingeplanten Evaluationsturnusse für beinahe alle beschriebenen Maßnahmen auf.

Am IPB wird eine vorurteilsfreie und wertschätzende Organisationskultur gepflegt, die sich unter anderem in einem hervorragenden Onboarding, bei dem Chancengleichheitsaspekte fester Bestandteil sind, flexiblen Arbeitsmodellen mit unkomplizierter Beantragung, verschiedenen fest etablierten und einfach aufzufindenden Anlauf- und Beratungsstellen und dem aktiven Bemühen um (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchs zeigt. Das IPB ist in diversen Netzwerken auch über die eigenen Organisationsgrenzen hinaus aktiv und erweitert so seinen Handlungsspielraum. Es hat verschiedene Diversitätsaspekte im Blick – zuletzt wurde ein Posten Barrierefreiheit ins Programmbudget aufgenommen sowie neben dem existierenden Eltern-Kind-Raum ein Raum der Stille für verschiedene Zwecke/Religionen eingerichtet. Erfolge der Arbeit und Bekanntheit der Angebote werden durch die begleitende Öffentlichkeitsarbeit sichtbar gemacht.

## Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle e. V.

-  4. Prädikat
-  Halle (Saale), Sachsen-Anhalt
-  [www.iwh-halle.de](http://www.iwh-halle.de)
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  102 Mitarbeiter\*innen  
23 Student\*innen



Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) betreibt unabhängige Forschung zu gesellschaftlich wichtigen ökonomischen Fragen und hat es sich zum Ziel gemacht, Fakten und evidenzbasierte Erkenntnisse zu liefern, die bessere ökonomische Entscheidungen ermöglichen. Die Forschung erfolgt in den vier Abteilungen Finanzmärkte, Makroökonomik, Strukturwandel und Produktivität sowie Gesetzgebung, Regulierung und Faktormärkte.

Mit einem Jahresbudget von gut 9 Millionen Euro beschäftigt das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle aktuell 102 Personen. Genau die Hälfte davon sind Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich sind 42 Prozent der Beschäftigten weiblich. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs herrscht bereits Parität (55 Prozent Postdocs, 47 Prozent Promovierende). Der Anteil weiblich besetzter Führungspositionen am IWH konnte erneut gesteigert werden, er liegt nun insgesamt bei 29 Prozent, ist bei den jüngeren Führungskräften aber höher.

Das IWH bekennt sich zu einer aktiven Förderung der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter, die auf der Verankerung von Chancengleichheit und deren Integration in die vorhandenen Steuerungs- und Planungselemente basiert. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen von vielfältigen Betriebsvereinbarungen, Richtlinien, Konzepten, dem Frauenförderplan und dem Programmbudget, in denen auch

konkrete Zielvorgaben zur Steigerung der Zahl von Wissenschaftlerinnen und weiblicher Führungskräfte verankert sind.

Chancengleichheit ist Teil der gelebten Organisationskultur des IWH. Diese Haltung wird auch nach außen sichtbar gemacht. Die ständige Arbeitsgruppe Chancengleichheit und Diversity am Institut ermöglicht die Partizipation aller Beschäftigten, regelmäßige Berichte in den leitenden Gremien sichern die Sensibilisierung der Führungskräfte für die Thematik. Für alle Beschäftigten verpflichtende Instituts-Klausurtagungen beschäftigen sich mit der strategischen Ausrichtung des Hauses, wie einer chancengerechten Arbeitsorganisation. Von der umfangreichen Netzwerkarbeit des IWH profitieren auch die anderen Handlungsfelder, z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das IWH versteht die aktive Gestaltung einer chancengerechten Personalarbeit als Grundlage für Innovation, die zu einer bereichernden Unternehmens- und Forschungskultur im Institut beiträgt. Bei der Personalgewinnung und -entwicklung hat das IWH vielfältige und passgenaue Maßnahmen implementiert, von denen die Strategien zur Akquise international renommierter Wissenschaftlerinnen und zur längerfristigen Bindung der Beschäftigten hervorzuheben sind. Neu implementiert wurde ein Best Paper Award für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Sehr wichtig sind dem IWH eine familienfreundliche Arbeitsumgebung und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort, um Beschäftigte mit familiärer Verantwortung zu unterstützen.

Als ein Beispiel für die Unterstützung von Eltern sei die Aufstockung der bereitgestellten Belegplätzen in einer interkulturellen Kindertagesstätte genannt.

Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle fördert wertschätzendes, vorurteilsfreies Verhalten. Es positioniert sich klar gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Neben bestehenden Vorgaben sind Anlaufstellen für Konfliktfälle institutionalisiert. Die Beratenden nehmen regelmäßig an einschlägigen Fortbildungen teil.

Geschlechter- und Diversitätsaspekte werden in Forschungsfragen und -design am IWH berücksichtigt, die Integration erfolgt dabei themenbezogen. Zur Umsetzung von chancengleichheitsorientierten Anforderungen von drittmittelgebenden Stellen bestehen Beratungsangebote.

-  5. Prädikat
-  Frankfurt, Hessen
-  [www.hsfk.de](http://www.hsfk.de)
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  122 Mitarbeiter\*innen



Das Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung befasst sich mit der Analyse von Konflikten. Dabei stehen sowohl internationale als auch innerstaatliche Konflikte im Fokus. Als eines der größten deutschen Friedensforschungsinstitute verbindet das Institut Grundlagenforschung mit politikberatenden Aufgaben und kooperiert dafür mit verschiedenen Universitäten und Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Seit 2009 ist die HSFK Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Für das Institut ist es von besonderer Wichtigkeit, die Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschungsarbeit in die Gesellschaft zu transferieren, z. B. über die Teilnahme in verschiedenen Netzwerken, die Umsetzung von Projekten mit zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen sowie einer Vielzahl an Medienbeiträgen.

Das Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung beschäftigt insgesamt 122 Personen und verfügt dabei über ein jährliches Budget von knapp 8 Millionen Euro. 62,3 Prozent aller Beschäftigten sind Frauen. Der Frauenanteil konnte in den vergangenen Jahren stabilisiert und teilweise erneut gesteigert werden, sodass inzwischen in beinahe allen Beschäftigungsgruppen Parität herrscht. So sind 58,2 Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten, 56 Prozent der Postdocs und 55 Prozent der Promovierenden weiblich. Besonders

erfreulich ist, dass 45,5 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind.

Am Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung ist Chancengleichheit strukturell und strategisch fest verankert und in die Prozesse der Institution integriert. Schwerpunktartig wurden seit der letzten Bewerbung verschiedene Leitlinien und Konzepte wie der Frauenförder- und Gleichstellungsplan aktualisiert, zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte für ihr Amt nun mit 15 Prozent der Arbeitszeit freigestellt. Das ist begrüßenswert und ausbaufähig. Neben der bereits enthaltenen Chancengleichheit wurde auch Diversität als Ziel in das Leitbild des Hauses integriert und die Position einer\*s Diversitätsbeauftragten installiert.

Auch in der Organisationskultur engagiert sich die HSFK für Chancengleichheit. Hier nutzt das Institut aufgrund seiner geringen Größe geschickt Kooperationen mit anderen Organisationen. Zum Beispiel hat sie die von der Landeskongress der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten herausgegebene Handreichung »Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur« als Leitlinie für das eigene Institut angenommen.

Das Institut setzt sich für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Gestaltung der Personalgewinnung und -entwicklung ein. Die Anteile weiblicher Beschäftigter liegen weit über den Zielquoten der Leibniz-Gemeinschaft. Überarbeitete Entfristungsleitlinien regeln die Kriterien und Verfahrensweisen für die Entfristungen promovierter Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftler an der HSK. Daneben bestehen Richtlinien für Promovierende und Postdocs für ihre Tätigkeit am Institut.

Mit der Neuformulierung zweier Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten und zur Arbeitszeitflexibilisierung sowie weiteren Maßnahmen möchte die HSK ein Arbeitsumfeld schaffen, das die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht. In diesem Aktionsfeld könnte das Institut zukünftig stärker von der Kooperation mit größeren Einrichtungen profitieren, beispielsweise bei Angeboten für pflegende Beschäftigte.

Großen Einsatz zeigt das Institut auch bei der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten und der Prävention von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Hervorzuheben sind hier regelmäßige Trainings und Workshops zum gendersensiblen und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz sowie zur Prävention sexualisierter Belästigung, verpflichtende Seminare für Führungskräfte und ein institutionalisiertes Beschwerdemanagement.

Die HSK leistet nicht zuletzt mit ihrer Forschung einen Beitrag zu Chancengleichheit und gegen Benachteiligungen in der Gesellschaft. Ergänzend zu den laufenden Projekten mit Genderbezug wurde eine Arbeitsgruppe »Gender und Diversität« neu eingerichtet, die Fragen der Gleichstellung und Diversifizierung in den Forschungsthemen adressiert, systematisch zusammenführt und dafür weitere Impulse gibt.

# Ludwig-Maximilians-Universität München

-  5. Prädikat
-  München, Bayern
-  [www.lmu.de/diversity](http://www.lmu.de/diversity)
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  12868 Mitarbeiter\*innen  
48565 Studenten\*innen



Die Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

An der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) sind ca. 12.900 Personen tätig und mit knapp 49.000 Student\*innen ist sie eine der größten Universitäten Deutschlands. Die LMU gliedert sich in 18 Fakultäten und zahlreiche Forschungszentren aller Fachrichtungen. Die forschungsstarke Exzellenzuniversität setzt im Rahmen dieser Förderung auch kontinuierlich die Verbesserung der Chancengleichheit an der Organisation fort.

61 Prozent der Student\*innen an der LMU sind Frauen, auch 55 Prozent aller Promotionsabschlüsse und 41 der Habilitationen werden von Frauen erworben. Als Post-Docs sind zu 50 Prozent Wissenschaftlerinnen beschäftigt. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ausgeglichen. Der Anteil weiblicher Professuren liegt derzeit bei 26 Prozent. Der Frauenanteil in zentralen Führungstätigkeiten oder Leitungsgremien liegt in der Regel zwischen einem Fünftel und einem Drittel.

Chancengleichheit ist an der LMU in Profil und Leitbild festgeschrieben, strategisch bei der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity auf Leitungsebene angesiedelt und in wichtigen Governancesystemen verankert. 2020 wurden die mannigfaltigen existierenden Strukturen zu einem zentralen Diversity Management zusammengeführt, um die Prominenz des Themas zu erhöhen, Synergien zu nutzen und dem holistischen Chancengleichheitsverständnis der LMU besser gerecht zu werden. Einen Schwerpunkt bei der Erreichung von Chancengleichheit für

alle Universitätsmitglieder legt die LMU bereits seit vielen Jahren auf die Gleichstellung der Geschlechter. Zuletzt trug der universitätsweite Diskurs zur Erstellung des Gender Equality Plans 2022-2025 zur Sichtbarkeit des Themas bei.

Die LMU engagiert sich erfolgreich umfassend in allen Aktionsfeldern, wobei das bestehende Portfolio beständig erweitert wird. Alle Maßnahmen werden durch Öffentlichkeitsarbeit gezielt begleitet und das jüngst überarbeitete Kommunikationskonzept greift dezidiert Diversitätsthemen auf, um Stereotype abzubauen.

Zur Förderung einer diversitätssensiblen Organisationskultur verfügt die LMU über zahlreiche und Anlaufstellen mit einem breiten Beratungs- und Weiterbildungsangebot. 2021 wurde das Amt der Antidiskriminierungsbeauftragten etabliert. Sechs Personen sind nun für die unterschiedlichen Statusgruppen der Hochschule ansprechbar und das Beschwerdeverfahren im Fall von Diskriminierung wurde überarbeitet. Weiterhin ist geplant, Forschungs- und Diversitystrategie enger zusammenzuführen. Bereits etabliert ist ein dezidiertes Diversity-Consulting für Forscher\*innen.

Im Bereich Personalentwicklung konnten die Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte ausgebaut werden. Wir begrüßen die Pläne eines diversitätssensiblen Onboardings zur Förderung der Chancengleichheit bei Einstellungsverfahren für alle Beschäftigten und die Ausweitung der Maßnahmen der familienfreundlichen Universität auf pflegende Angehörige.

Über die Grenzen der Universität hinaus beteiligt sich die LMU außerdem in zahlreichen nationalen und internationalen Verbänden zur Förderung von Diversität an Hochschulen.



Die Messer SE & Co. KGaA wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Unternehmen wurde 1898 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Bad Soden bei Frankfurt/Main. Messer ist der weltweit größte familiengeführte Spezialist für Gase zum Einsatz in der Industrie, im Umweltschutz, in der Medizin, der Lebensmittelbranche, der Schweiß- und Schneidtechnik, im 3D-Druck, im Bauwesen sowie in der Forschung und Wissenschaft.

Weltweit sind bei Messer rund 11.000 Mitarbeiter\*innen tätig. Die Messer SE & Co. KGaA hat 208 (2019: 146) Mitarbeitende, davon 28 (2019: 41) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 21 Männer und drei Frauen (2018: elf Männer und zwei Frauen). Eine Frau führt in Teilzeit. Ziel ist die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte bis 2030 in der ersten und zweiten Managementebene auf 30 Prozent.

Vielfalt ist die Grundlage für Innovation und nachhaltigen Unternehmenserfolg, gegenseitiges Vertrauen und Respekt bilden die Basis der Unternehmenskultur. Die Zusammenarbeit basiert auf Verlässlichkeit, Aufrichtigkeit, Transparenz und offener Kommunikation. Die kulturellen und gesellschaftlichen Gepflogenheiten und Unterschiede in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, werden respektiert und geachtet.

Die organisatorische und strukturelle Verankerung von Chancengleichheit ist gut sichtbar: Es gibt ein international zuständiges Diversity-Team. Seit 2020 gibt es den jährlich erscheinenden Diversity Report und im Report 2021 wurde als neuer KPI »gemischte Management

-  2. Prädikat
-  Bad Soden/Taunus, Hessen
-  [www.messergroup.com](http://www.messergroup.com)
-  Chemie & Pharma
-  208 Mitarbeiter\*innen

Teams« aufgenommen. Ein weiteres Schwerpunktthema ist Unconscious Bias, zu dem das internationale Management (weltweit rund 100 Personen) ein verpflichtendes Training absolvierte. Dieses Training wird nun sukzessive allen Mitarbeitenden international angeboten.

Im Aktionsfeld Unternehmenskultur sind solche innovativen Maßnahmen, wie der Aufbau der Diversity-Marke »#Living Respect« oder die Einführung einer Mitarbeitenden-App zu würdigen. Über die Beekeeper-App können sich alle Mitarbeitenden an der Unternehmenskommunikation mit eigenen Posts beteiligen. Mit jeweils eigenem Account werden sie sichtbar und untereinander wahrgenommen. Die App enthält ein integriertes Übersetzungstool (für alle Messer-Sprachen) und alle News von Messer werden über dieses Tool kommuniziert.

Auch im Bereich der chancengerechten Personalpolitik ist Messer sehr gut aufgestellt. Ausbildung, Weiterbildung und Know-how-Transfer sind Schwerpunktthemen und Herausforderungen zugleich. Die Ausbildung findet teilweise an verschiedenen Standorten statt.

Der erste »Talk with the Board« steht unter dem Titel »Women at Messer« ein neues Diskussionsangebot des Vorstands an die Belegschaft, mit dem die Bildung eines Frauennetzwerkes gefördert werden soll. Ein offener Dialog und der interne Wissensaustausch zwischen den Generationen sind weitere spannende Themen.

Drei Schwerpunkte werden im Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verfolgt, die mit den unterschiedlichsten Aktivitäten stringent und zielführend umgesetzt werden: Arbeitsgestaltung, Familiensicherung und finanzielle Vergünstigungen.

Zur Förderung des wertschätzenden Umgangs gibt es eine Verpflichtung zu diskriminierungsfreiem Verhalten. Vorgesetzte sind für Fälle von Diskriminierung und Missbrauch sensibilisiert und werden in konkreten Verdachtsfällen durch den Compliance Officer unterstützt. Mitarbeitende können sich zudem an die neu eingeführte Kommunikationsplattform »Integrity-Line« wenden, um Compliance-Verstöße zu melden.

Messer besticht in allen Aktionsfeldern mit herausragenden Ergebnissen.

## Mülheimer Wohnungsbau e. G.



Fairer wohnen!

Die Mülheimer Wohnungsbau eG wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Mülheimer Wohnungsbau eG – kurz MWB – ist Mülheims Wohnungsbaugenossenschaft, die innerhalb der Stadt, aber auch darüber hinaus tätig ist. Sie bietet über 5.000 Mietwohnungen für Auszubildende und Student\*innen, Singles, Paare, Familien und Senioren an. Darüber hinaus werden Gewerbe-, Büro-, Praxis- sowie Gastronomieflächen vermietet. MBW ist als Bauträger und Makler aktiv und errichtet und vermittelt Eigentumswohnungen und Häuser.

Die Genossenschaft beschäftigt 117 (2019: 96) Mitarbeiter\*innen, darunter 56 (2019: 59, 2016: 55) Prozent Frauen. Sechs Männer und drei Frauen wirken als Führungskräfte, keine in Teilzeit.

Eine Umfrage zum Leitbild im Jahr 2018 hat ergeben, dass sich der MWB mit der gelebten Unternehmenskultur auf einem sehr hohen Niveau bewegt. Insbesondere Werte wie Vertrauen, Zusammenhalt, Identifikation mit dem Unternehmen, Einsatz für die eigene Aufgabe sind sehr stark ausgeprägt. Chancengerechtigkeit und Vielfalt spielen eine große Rolle, daher ist der Wert der Eigenverantwortung sehr wichtig. So gestalten die Mitarbeiter\*innen ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich. Organisation und Prioritätensetzung liegen in ihren Händen, was beide Seiten, die MBW und die Mitarbeiter\*innen dabei unterstützt, die Ziele von MWB und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

-  5. Prädikat
-  Mülheim an der Ruhr, Nordrhein-Westfalen
-  [www.mwb.info](http://www.mwb.info)
-  Immobilien
-  117 Mitarbeiter\*innen

gleichermaßen umzusetzen. MBW ist vom Lokalen Bündnis für Familie als »Familienfreundliches Unternehmen« ausgezeichnet.

Im Bereich der strukturellen und strategischen Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung sind gute Ansätze sichtbar. Das Leitbild steht für Chancengleichheit, Teilhabe und interkulturelle Öffnung.

In der Organisationskultur sind Chancengleichheit und Vielfalt verankert und werden mit verschiedenen Aktivitäten gelebt.

Die Personalarbeit ist gut an Chancengleichheit orientiert. Rückkehrgespräche, Kontakthalteangebote, sichere Arbeitsplätze, übertarifliche Bezahlung und betriebliche Gesundheitsförderung sind Eckpfeiler. Stellenanzeigen werden so gestaltet, dass Vielfalt sichtbar wird. Eine Befragung zum Thema psychischer Belastungsfaktoren steht an, außerdem soll durch eine Befragung und Einzelinterviews die Wahrnehmung der Mitarbeiter\*innen zum Thema Chancengleichheit ermittelt werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die Stärke des MWB: Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten, Unterstützung bei der Suche nach Kita- und Betreuungsplätzen, Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit sind einige der Möglichkeiten.

Im Bereich Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und

Gewalt sind gute Ansätze sichtbar. Es gibt Anlaufstellen in Konfliktsituationen sowie eine Kooperation mit einem Dienstleister, der eine unabhängige Beratung für alle Lebenslagen (psychologisch, gesundheitlich, soziale und juristische Themen) anbietet.

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



-  5. Prädikat
-  Potsdam, Brandenburg
-  [www.pik-potsdam.de](http://www.pik-potsdam.de)
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  403 Mitarbeiter\*innen

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) möchte die wissenschaftlichen Grenzen der Klimaforschung für globale Nachhaltigkeit fächerübergreifend erweitern und Lösungen für eine sichere und gerechte Klimazukunft anbieten. Als auf seinem Gebiet führende Einrichtung verbindet das Institut die neuesten Erkenntnisse zum Erdsystem mit der Abschätzung von Klimarisiken und mit der Erforschung von Politikoptionen. Seine Hauptmethoden sind Systemanalyse und Datenintegration; für aufwändige numerische Simulationen besitzt das Institut einen eigenen Supercomputer. Darüber hinaus vermittelt das PIK aktiv Erkenntnisse an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Jahresetat des Potsdam-Instituts für Klimafolgenforschung umfasst knapp 32 Millionen Euro. In der Einrichtung arbeiten 403 Personen, davon sind 54 Prozent Männer. Von den wissenschaftlich Beschäftigten in den vier Forschungsabteilungen sind 38 Prozent weiblich, von den Postdocs sind es 40 Prozent, von den Promovierenden 42 Prozent. Seit der letzten Bewerbung konnte der Anteil der weiblich besetzten Führungspositionen zwar gesteigert werden, allerdings sind noch immer drei Viertel der leitenden Stellen mit Männern besetzt.

Ziel des Potsdam-Instituts für Klimafolgenforschung (PIK) ist es, sich kontinuierlich zu einem am Prinzip des „Gender Mainstreaming“ ausgerichteten Forschungsinstitut innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft weiterzuentwickeln.

In der Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards konnte das PIK erneut einen der vorderen Plätze unter allen Instituten einnehmen. Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit am PIK wurde durch verschiedene neue Maßnahmen weiter vorangebracht. So wurde das Gleichstellungskonzept überarbeitet, das den Orientierungsrahmen für die weitere Institutsentwicklung bildet. Die AGG-Beschwerdestelle wurde eingerichtet, die Gleichstellungsbeauftragte des PIK ist vorsitzende Sprecherin des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität der Leibniz-Gemeinschaft.

Als erstes außeruniversitäres Forschungsinstitut in Brandenburg hat das PIK 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Am Institut gibt es gewählte Diversity Representatives, die die Umsetzung der Maßnahmen im Bereich Vielfalt fördern. In den nächsten Jahren will das PIK den Kulturwandel in Richtung Chancengleichheit durch die Etablierung eines Women's Executive Board (WEB) beschleunigen. Diese Gruppe aus Frauen mit Führungsverantwortung soll zum einen die Gruppenidentität intern stärken, zum anderen nach außen als Magnet für potenzielle Bewerberinnen wirken.

In der Personalarbeit wurde eine neue Betriebsvereinbarung zu Jahres-/Perspektivgesprächen verabschiedet, neu ist ebenfalls ein Preis für die beiden besten Postdoc-Publikationen des Jahres. In gemeinsamen Berufungsverfahren erhält das Thema Chancengleichheit durch die geforderte Abgabe eines Gleichstellungskonzeptes durch die Bewerberinnen und Bewerber besonderes Gewicht. Für Fortbildungen nutzt das PIK gezielt auch Kooperationen mit anderen Einrichtungen. Im Zuge der bevorstehenden

Integration des Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change (MCC) in das PIK sind ein gemeinsames Gleichstellungskonzept und gemeinsame Zielquoten geplant. Hier soll die Einführung eines professionellen Rekrutierungstools die Möglichkeit zur statistischen Auswertung stark verbessern.

Auch bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verfügt das PIK über eine Vielzahl von Angeboten, die durch die Implementierung neuer Maßnahmen weiter ausgebaut wurden. Hier sind die Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten und zur Arbeitszeitsouveränität hervorzuheben.

Eine Betriebsvereinbarung besteht ebenfalls zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Entsprechende Anlaufstellen in Konfliktfällen, die Schulung der Beratenden sowie präventive Trainings runden das Angebot in diesem Themenfeld ab.

Die bisher nur vereinzelte Behandlung von Gender- und Diversitätsaspekten in der Forschung des PIK soll durch die erfolgte Aufnahme in das Gleichstellungskonzept zukünftig stärkere Beachtung finden. Mit einem Workshop zu Genderaspekten in der Klimafolgenforschung sollen die Forschenden zunächst für das Thema sensibilisiert werden.



2. Prädikat



Meiningen, Thüringen



[www.rhoen-rennsteig-sparkasse.de](http://www.rhoen-rennsteig-sparkasse.de)



Banken & Versicherungen



326 Mitarbeiter\*innen

Die Rhön-Rennsteig-Sparkasse in Meiningen wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Rhön-Rennsteig-Sparkasse ist Teil der Sparkassenorganisation in Deutschland, aber als Anstalt des öffentlichen Rechts unternehmerisch selbständig. Eine enge Beziehung besteht zur kommunalen Trägerschaft des Landkreises Schmalkalden-Meiningen und der kreisfreien Stadt Suhl. Sie fühlt sich der Region und den Menschen, die hier leben und arbeiten, in besonderem Maße verpflichtet. Der Wertekanon »Fair. Menschlich. Nah.« ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Die Sparkasse beschäftigt 326 (2018: 394) Mitarbeitende, darunter 72 (2018: 75) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 14 (2018: 17) Männer und 24 (2018: 21) Frauen. Der Frauenanteil konnte von 58 auf 63 Prozent gesteigert werden. Vier (2019: 3) Frauen führen in Teilzeit.

Das Aktionsfeld »Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung« ist bereits gut besetzt. Die Mitarbeiter\*innen sind die zentrale Ressource zur Umsetzung der strategischen Ziele, um die herausfordernde betriebswirtschaftliche Situation, das veränderte Kundenverhalten, die Demografie, die Nachhaltigkeit sowie die Digitalisierung zu meistern. Im Rahmen eines jährlichen Strategieprozesses erfolgt die Überprüfung der Kernaussagen der Geschäfts- und Risikostrategie, die die grundsätzliche strategische Ausrichtung beschreibt und auch die strategische Personalplanung enthält. Die Chancengleichheit wird dabei

berücksichtigt. Chancengleichheit ist zudem im Leitbild der Sparkasse verankert. Weitere konkrete Maßnahmen, wie z. B. die Integration von Chancengleichheit in Zielvereinbarungen sind in Planung.

Chancengleichheit findet sich in der Unternehmenskultur der Rhön-Rennsteig-Sparkasse wieder und lebt vom praktischen Tun. Geplant sind Verbesserungen der internen und externen Kommunikation mittels gendergerechter Sprache.

In das Feld Personalarbeit ist der Gedanke von Chancengleichheit sehr gut integriert. Auswahlverfahren und Bewerbungsgespräche erfolgen nach einem einheitlich festgelegten Qualitätsstandard. Die Arbeitgeberattraktivität auch für neue Berufsbilder im IT-Bereich oder in den Medienkommunikationsbereichen wird ständig weiterentwickelt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der Rhön-Rennsteig-Sparkasse ein Schwerpunktthema. Die Balance von Beruf, Familie und Privatleben ist ein Gewinn für die Beschäftigten und die Sparkasse. Daher werden weitere Spielräume für die Ausgestaltung individueller Lebenskonzepte geschaffen. Neu ist eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Daneben wurden flexible Arbeitszeiten und unterschiedlichen Teilzeitvarianten eingeführt.

Die Sensibilisierung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten und gegen jede Art von Diskriminierung ist in der Geschäftsstrategie verankert und wird aktiv im täglichen Miteinander berücksichtigt.

## Robert Bosch GmbH Blaichach



4. Prädikat



Immenstadt, Bayern



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



Industrie & Produktion



3873 Mitarbeiter\*innen



# BOSCH

Technik fürs Leben

Die Robert Bosch GmbH Blaichach wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Bosch Werk Blaichach ist in den Funktionsbereich der Fertigung Mobility Solutions der Bosch Gruppe eingebunden. An den Standorten in Immenstadt und Blaichach (Allgäu) werden im globalen Verbund der Bosch-Gruppe High-tech-Systeme für aktive Fahrsicherheit wie ABS, ASR und ESP im Rahmen der Geschäftsbereiche Chassis System Control, Powertrain Solutions und Automotive Electronics gefertigt.

Bosch Blaichach ist mit 3.873 (2018: 4.000; 2015: 3.300) Mitarbeiter\*innen der größte industrielle Arbeitgeber im Allgäu und gehört als Bestandteil der Robert Bosch GmbH zum weltweiten Bosch Konzern mit derzeit knapp 400.000 Beschäftigten. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im Werk Blaichach liegt bei 23 (2018: 25) Prozent, in Führungspositionen wirken knapp 9 (2018: 7; 2015: 6) Prozent. In Teilzeit führen neun (2018: 14) Männer und zwölf (2018: 7) Frauen.

Das Werk in Blaichach orientiert sich am Leitbild der Bosch Gruppe: We are Bosch. Das tägliche Handeln folgt der Vision »WIR IM BhP: Das Werk – Technik & Leben: Das Werk – Unser ISEC (International Simultaneous Engineering Center), Fertigungs- und Leitwerk setzt den Benchmark; Technik – Ist das, was uns begeistert und uns ausmacht; Leben – Unsere Produkte bewahren, Leben & Lebensqualität für uns. Die dafür benötigten Innovationen entstehen in einem Umfeld der Offenheit und der Bereitschaft Neues auszuprobieren. Zukunft schaffen wir durch unseren persönlichen Einsatz. WIR in Blaichach entwickeln durch Mut, Offenheit, Verlässlichkeit

und Wertschätzung eine Vertrauenskultur und damit eine attraktive Arbeitswelt.« – ein hohes, zukunftsleitendes Ideal!

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ist hervorragend umgesetzt. Schon seit 2010 verfolgt Bosch Blaichach darüber hinaus eine eigene nachhaltige Werkstrategie, in der die Bereiche Menschen, Führung und Organisation unter dem Oberbegriff Zukunft feste Bestandteile der neun Kernstrategien sind. In diesen sogenannten Strategiekacheln ist die Chancengleichheit tief in der Werkstrategie verankert. Die Strategiekachel Mensch ist dabei wie folgt definiert: »Wir identifizieren uns mit unserem Werk und sehen Vielfalt und Demografie als Chance. Kompetenz und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden sichern unsere Zukunft. Unsere Verantwortung in der Region und darüber hinaus nehmen wir bewusst wahr.«

Sehr gut gelungen ist auch die Verankerung in die Organisationskultur, die lebendig gelebt wird. Instrumente, wie die DEI Pyramide (Diversity, Equity and Inclusion) oder das BhP Wertequadrat sind Werkzeuge, die allen Mitarbeitenden und Führungskräften zur Verfügung stehen und auch alle in die Umsetzung von Chancengerechtigkeit einbeziehen.

Der Fachkräftemangel ist auch bei Bosch Blaichach eine große Herausforderung, der mit einer Vielzahl von Aktivitäten im Bereich der chancengerechten Personalarbeit begegnet wird. Die Fokussierung auf die Bindung der Jungfacharbeitenden ist deshalb von besonderer Bedeutung, was außerdem hilft, der allgemein sinkenden Attraktivität von Ausbildungsberufen entgegenzuwirken. Um den Einfluss von stereotypen Strukturen und Zuschreibungen

bestmöglich zu verhindern, werden standardisierte Verfahren, z. B. Einstellungstests, eingesetzt. Die individuelle Förderung der Mitarbeiter\*innen trägt einen besonderen Fokus. Weiterbildungsmaßnahmen richten sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden aus und sprechen verschiedenste Zielgruppen an (z. B. Akademie 45+). Zusätzlich gibt es regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitenden inklusive Potenzial- und Kompetenzbeurteilung und daraus folgender Entwicklungsmaßnahmen. Ein umfangreiches Gesundheitsmanagement ergänzt das Engagement im Bereich der Personalarbeit.

Die Möglichkeit, Beruf und Privatleben zu vereinbaren, ist bei Bosch schon sehr gut gegeben. Flexible Arbeitsformen wie Gleitzeit, Teilzeit, Jobsharing und mobiles Arbeiten werden angeboten. Aktuell wird überlegt, in welcher Form innerhalb eines neuen Schichtmodells auch die Arbeit für die Schichtmitarbeitenden flexibler gestaltet werden kann. Ein weiteres umfassendes Angebot bietet die betriebliche Sozialberatung, die Mitarbeitende und Führungskräfte bei der Bewältigung persönlicher und beruflicher Themen unterstützt und gemeinsam mit ihnen individuelle Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Es gibt Angebote zur Ferienbetreuung und Erlebnistage für Kinder von Mitarbeiter\*innen.

Auch im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten ist das Bosch-Werk in Blaichach auf einem sehr guten Weg. Es gibt eine Nulltoleranz-Politik,

wenn es um Machtmissbrauch oder Diskriminierung, Belästigung und Gewalt geht. Außerdem gibt es verschiedene unabhängige Anlaufstellen für betroffene Personen (Compliance Office, betriebliche Sozialberatung, Betriebsrat, wenn gewünscht auch Führungskraft oder Personalabteilung) an die sich Betroffene wenden können. Wichtig ist es, zu kommunizieren, dass Machtmissbrauch und jegliche Art von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ernst genommen wird und man sich für Betroffene einsetzt.

## Stadt Herne



2. Prädikat



Herne, Nordrhein-Westfalen



[www.herne/StadtundLeben/Frauen/  
TotalE-quality.de](http://www.herne/StadtundLeben/Frauen/TotalE-quality.de)



Behörden & Verwaltungen



3113 Mitarbeiter\*innen



# Stadt Herne

Die Stadt Herne wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Stadt Herne liegt im Zentrum des Ruhrgebietes. Mit rund 160.000 Einwohner\*innen zählt sie zu den Großstädten des Reviers und verfügt, neben einer verkehrsgünstigen Lage, über ein vielfältiges Freizeit- und Kulturangebot bis hin zu Industriekultur und beeindruckender Architektur. Die Stadtverwaltung Herne definiert sich als moderne Arbeitgeberin, die die Chancengleichheit und Vielfalt ihrer Mitarbeitenden fördert und dadurch Perspektiven schafft.

Von den 3.113 (2019: 2.984) Beschäftigten sind 59 (2019: 58) Prozent Frauen. Bei Führungspositionen liegen die Anteile Männer : Frauen bei 143 : 81 (2019: 130 : 67). Der Frauenanteil liegt damit bei 36 (2019: 34) Prozent. Vier (2019: 4) Männer und 21 (2019: 15) Frauen führen in Teilzeit.

Die Stadt Herne hat Chancengleichheit sehr gut strukturell wie strategisch in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung verankert. Es gibt verschiedene Dienstvereinbarungen u. a. zum partnerschaftlichen Verhalten (seit 2020) und zur Gleitzeit (seit 2011). Ein Leitfaden unterstützt bei der Verwendung geschlechtergerechter und -sensibler Sprache. In den Kompetenzprofilen der Führungskräfte sind Diversity-Kompetenzen enthalten und auch in den Schulungsprogrammen für Aus- und Fortzubildende ist Chancengleichheit integriert.

Das gesellschaftspolitische Bekenntnis zu Chancengleichheit ist klar sichtbar. Die Herner Frauenwoche bietet die Möglichkeit, sich mit einem vielfältigen Themenspektrum rund um die Gleichstellung der Geschlechter auseinander zu setzen. Die Kampagne »Herne mit Respekt« ruft seit 2019 zu einem respektvollen Umgang miteinander auf und richtet sich dabei intern an alle Mitarbeitende sowie nach außen. Hierzu ist auch das Kommunale Reaktionsmanagement (KRM) installiert, welches bei jeglicher Form von Übergriffen (verbal und körperlich) gegenüber den Mitarbeitenden der Stadt Herne die rechtliche Würdigung der Vorfälle vornimmt und ggf. eine strafrechtliche Verfolgung veranlasst.

Die Stadt Herne strebt eine Unternehmenskultur an, die auf Wertschätzung basiert. In einem Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist und die Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherstellt, wird die Motivation der Mitarbeitenden, sich engagiert und kompetent für die Aufgaben und ihre Arbeitgeberin einzusetzen, erhöht. Entsprechend ist Chancengleichheit sehr gut in der Personalarbeit integriert, alle Maßnahmen für unterschiedlichste Zielgruppen sind darauf ausgerichtet. Dem Wissenstransfer zwischen älteren Beschäftigten und Nachwuchskräften kommt eine große Bedeutung zu.

Die Stadt Herne hat eine Vielzahl an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben implementiert: z. B. Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung, Führung in Teilzeit, gleitende

Arbeitszeit, Nutzung von Homeoffice, Beratungs- und Unterstützungsangebote. Weitere sind in Planung, z. B. das On- und Re-Boarding für neue oder nach Familienpausen wiederkehrende Mitarbeitende.

Auch im Aktionsfeld »Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt« ist die Stadt Herne sehr gut aufgestellt. Bereits 2006 hat sie sich zu den Grundsätzen des Gender Mainstreaming bekannt. Die Dienstvereinbarung »Partnerschaftliches Verhalten bei der Stadt Herne« bildet die formale Grundlage für ein respektvolles Miteinander. Konfliktlots\*innen unterstützen die Mitarbeitenden bei der Lösung von Problemen. Im Themenkomplex »Belästigung und Gewalt« wird sowohl intern wie extern beraten. Der von der Stadt verantwortete Runde Tisch gegen häusliche Gewalt vernetzt unterschiedliche Herneer Beratungsinstitutionen sowie Akteur\*innen.

Der Blickwinkel der Stadt Herne liegt nicht auf einer problemzentrierten Sicht auf Zielgruppen, sondern auf einem ressourcenorientierten Verständnis von Vielfalt – ein intersektionaler und inklusiver Ansatz, ganz wie ihn das TOTAL E-QUALITY Prädikat fokussiert.

Die Stadt Herne nimmt aufgrund der schwierigen Haushaltssituation am Stärkungspakt II des Landes NRW teil. Unter diesen Bedingungen wünschen wir der Stadt weiterhin viel Erfolg in ihrem Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt.

## Stadt Nürnberg



8. Prädikat



Nürnberg, Bayern



[www.karriere.nuernberg.de](http://www.karriere.nuernberg.de)



Behörden & Verwaltungen



12299 Mitarbeiter\*innen



Die Stadt Nürnberg wird in diesem Jahr zum achten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Stadt Nürnberg – das sind über 12.000 Beschäftigte in mehr als 200 unterschiedlichen Berufen und Fachrichtungen sowie mehrere Hundert Nachwuchskräfte entsprechend dem Motto »Eine Arbeitgeberin – viele Möglichkeiten«. Der Stadt geht es darum, die Bedürfnisse und wachsenden Ansprüche einer lebendigen Stadtgesellschaft zu erfüllen, damit das Zusammenleben für die Bürger\*innen täglich aufs Neue gelingt. Dabei bestimmt der wirtschaftlich effiziente und sinnvolle Dienst an der Allgemeinheit das Handeln. Eine wichtige Grundlage kommunalen Handelns sind die Menschenrechte, zu deren aktiven Verwirklichung sich die Stadt Nürnberg in ihrem Leitbild verpflichtet hat, dies auch vor dem Hintergrund der besonderen geschichtlichen Verantwortung.

Von den 12.299 (2019: 11.188, 2016: 10.681) Beschäftigten sind 55 (2019: 54, 2016: 51) Prozent weiblich. Von den 870 Führungspositionen sind 458 mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 53 (2019: 39, 2016: 33) Prozent entspricht. Führung in Teilzeit wird von 69 Männern und 201 Frauen genutzt.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung ist mit der Strategie des „Gender Mainstreaming« gegeben. Es gibt neben der Frauenbeauftragten Ansprechpartner\*innen für die Belange von Männern, Jungen, Vätern und Senioren im Rahmen der Gleichstellungspolitik sowie seit 2017 eine

Koordinierungsstelle für LGBTIQ\*. Es besteht eine intersektionale Antidiskriminierungsarbeit in der Stabsstelle »Menschenrechtsbüro und Gleichstellungsstelle« sowie eine Arbeitsgruppe Diversity.

Im Feld von Organisationskultur und gesellschaftspolitischem Bekenntnis zu Chancengleichheit ist die Stadt Nürnberg auf einem sehr guten Weg. Es gibt zahlreiche Kommunikationsmedien und -kanäle, in denen Chancengleichheit und Vielfalt intern und extern thematisiert werden. Polarisierende Themen (z. B. geschlechtergerechte Sprache) werden auch künftig niedrigschwellig und unaufgeregt aufbereitet und zugänglich gemacht. Die besondere Herausforderung liegt in einer angespannten Haushaltslage, die kluge, nachhaltige Lösungen erfordert. Chancengleichheit und Diversität werden so auch weiterhin Priorität bei der Qualifikation von Führungskräften haben.

Die Personalarbeit ist vorbildlich an Chancengleichheit orientiert. Schwerpunkte der sehr umfangreichen Aktivitäten sind der Abbau von Geschlechtsstereotypen bei der Ausbildungswahl, die Stärkung von Eltern, insbesondere von Vätern, vermehrt und länger die Möglichkeit der Elternzeit zu nutzen, die Steigerung des Anteils der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit, die Gewinnung von mehr Frauen (auch mit Zuwanderungsgeschichte) für Führungspositionen, die Berücksichtigung der beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die Erhöhung der Diversity-Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeitender und Führungskräfte sowie ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement. Ein

anspruchsvolles Themenfeld der Stadtverwaltung mit so vielen Beschäftigten!

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als gelebtes Selbstverständnis innerhalb der Stadtverwaltung ist sehr gut möglich. Es gibt Führungspositionen mit reduzierter Arbeitszeit, Mentoring, flexible Arbeitszeiten, individuelle Teilzeitmöglichkeiten, Sabbatjahrregelungen sowie Möglichkeiten für Homeoffice und mobiles Arbeiten sowie Kooperation mit freien Trägern von Kindertageseinrichtungen.

Die Stadt Nürnberg ist auch sehr um die Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bemüht, basierend auf einer 2016 unterzeichneten Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz. Darauf aufbauend gibt es seit 2020 eine Rahmendienstvereinbarung für eine gewaltfreie Stadtverwaltung. Diese schafft Voraussetzungen und Rahmenbedingungen und zeigt Handlungsoptionen zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt am Arbeitsplatz auf und gibt Führungskräften Handlungssicherheit. Derzeit wird eine Dienstvereinbarung zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz erarbeitet, die klare Definitionen schafft, Anlaufstellen benennt, die Rolle der Führungskräfte regelt und Maßnahmen beschreibt, die in konkreten Fällen möglich sind. Außerdem ist ein Aktionsplan zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt innerhalb der Stadt und auch ihrer Verwaltung in Vorbereitung.

## Stadt Witten



2. Prädikat



Witten, Nordrhein-Westfalen



[www.witten.de](http://www.witten.de)



Behörden & Verwaltungen



1534 Mitarbeiter\*innen

**Witten**

Universitätsstadt an der Ruhr



Die Stadt Witten wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Stadt Witten ist eine kommunale Gebietskörperschaft im Herzen des Ruhrgebiets. Mit knapp 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ist Witten eine große kreisangehörige Stadt des Ennepe-Ruhr-Kreises. Ihr Anspruch: »Witten, die lebendige und vielfältige Stadt im Ruhrgebiet.«

Die Verwaltung beschäftigt 1.534 (2019: 1.407) Personen, darunter 57 (2019: 59) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 54 Männer und 60 Frauen (2019: 55 Männer und 49 Frauen). Der Anteil an Frauen in Führungspositionen konnte somit von 47 auf 53 Prozent innerhalb der letzten drei Jahre gesteigert werden. Vier Männer und 18 Frauen führen in Teilzeit.

Bei der Stadt Witten wird das Engagement für Chancengleichheit von der Vision »Chancengleichheit und Geschlechter-Empowerment als Selbstverständlichkeit« getragen. Es gibt gemeinsame Werte als festen Bestandteil in der Kultur der Stadtverwaltung. Führungskräfte werden als »Kulturpromotoren« gesehen, die die Umsetzung in ihren Teams hin zum Wir-Gefühl verantworten. Der Fokus liegt insbesondere auf weiblichen Karrieren und Female-Empowerment am Arbeitsplatz. Die gemeinsam gelebten Werte sowie die Wertschätzung der Chancengleichheit werden sich nach Ansicht der Stadt als »ein unternehmerischer Erfolgsfaktor sowie motivationaler Effekt für die Verwaltung zeigen«.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung ist bereits sehr gut gelungen. Neu entwickelt wird derzeit eine Gender-Checkliste, die den Führungs- und Fachkräften helfen soll, die Gleichstellungsrelevanz von sozialen, personellen und/oder organisatorischen Maßnahmen einzuschätzen.

Deutlich sichtbar ist auch die vorbildliche Integration in die Organisationskultur und das gesellschaftspolitische Bekenntnis zu Chancengleichheit. Die Haltung zu Gleichstellung und Chancengleichheit wird in Stellenausschreibungen veröffentlicht und ist Bestandteil der Auswahlverfahren: Es werden Fragen zu den Möglichkeiten des Hinwirkens auf die Chancengleichheit sowohl zum fachlich/inhaltlichen Teil der zu besetzenden Tätigkeit gestellt als auch insbesondere bei Führungskräften zu Fragen der Personalführung. Es gibt verschiedene öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zu verschiedenen/wiederkehrenden Anlässen und Themen, wie dem Equal Pay Day, dem Internationalen Frauentag oder dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen – teilweise in Kooperation mit anderen Stellen. Zahlreiche andere bewusstseinsbildende Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit machen das Engagement weit sichtbar. Schwerpunkt in der ausgezeichnet aufgestellten Personalarbeit ist die Personalentwicklung.

Die gezielte Förderung der Mitarbeiter\*innen unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Qualifikationen zur Erfüllung der Ziele der

Verwaltung steht im Mittelpunkt. Coaching für Führungskräfte, »Erfolgreich leiten – Performancetraining für Frauen in Führung 2020« kollegiale Beratung sowie Programme zur Nachwuchs- und Führungskräfteentwicklung sind hier konkrete Beispiele.

Im sehr gut aufgestellten Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben liegen die Schwerpunkte vor allem in der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Bei der Ausweitung der schon vor der Corona-Pandemie bestehenden Möglichkeit für Homeoffice ist die Zielsetzung, es insbesondere Frauen zu ermöglichen, die Reduzierung der Arbeitszeit so gering wie möglich zu gestalten, aber auch für Männern die Beteiligung an der Familien-/ Care-Arbeit attraktiv zu machen bzw. zu ermöglichen. Hierzu wurde eine FAQ für Mitarbeitende und Führungskräfte zum Thema »Arbeiten und Kommunikation im Homeoffice« erstellt. Mit einer Dienstvereinbarung wurde nun auch der Rahmen für eine flexible Gestaltung der Arbeit geschaffen. Außerdem gibt es Angebote, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen: Beratungen und Seminarangebote während der Arbeitszeit sowie eine monatliche zweistündige Dienstbefreiung für die Wahrnehmung von Terminen im Rahmen der Pflege naher Angehöriger.

Wie schon in den vorherigen Aktionsfeldern sichtbar wird, ist der Stadt Witten partnerschaftliches, kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz ein gelebter Wert. Es gibt verschiedene (Beratungs-)Stellen und Ansprechpersonen für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt für die Mitarbeitenden, aber auch für Bürgerinnen und Bürger. Die Entwicklung eines umfassenden

Gewaltschutzkonzeptes ist ein wichtiges Vorhaben. Bereits eingeführt wurde ein System (angelehnt an das Aachener Modell), das die Mitarbeitenden insbesondere vor Gewalt und Diskriminierung durch Bürger\*innen schützen soll.



4. Prädikat



Köln, Nordrhein-Westfalen



[www.stadt-koeln.de](http://www.stadt-koeln.de)



Behörden & Verwaltungen



21158 Mitarbeiter\*innen



# Stadt Köln

Die Stadtverwaltung Köln wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Stadt Köln beschäftigt 21.158 (2019: 18.301) Personen, darunter 62 (2019: 63) Prozent Frauen, ein seit Jahren stabiler Wert. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil wie 2019 54 Prozent. 204 (2019: 179; 2016: 148) Frauen und 64 Männer führen in Teilzeit.

Die Stadtverwaltung Köln setzt sich auf allen Ebenen der Verwaltung für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben in wertschätzendem Arbeitsumfeld ein. Als erste Kommune in Deutschland hat sie die Charta der Vielfalt unterschrieben. Zudem erfolgte in 2011 auch die Unterzeichnung der europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im April 2022 wurde die Stadt Köln von der Europäischen Kommission als eine der »Europäischen Hauptstädte der Vielfalt und Integration« ausgezeichnet.

Ziel der Gleichstellungspolitik ist es, gleiche Chancen für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen herzustellen und eine Stadtverwaltung zu schaffen, in der Geschlechtergerechtigkeit eine Selbstverständlichkeit ist. Führungskräfte auf allen Ebenen sind hierbei die notwendigen Vorbilder. Die Vision »Wir machen Köln – leistungsstark, aufgeschlossen, innovativ« bündelt alle Vorhaben, die zu (noch mehr) Leistungsstärke und Zukunftsfähigkeit innerhalb der vielfältigen Stadtgesellschaft führen.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in

Planungs- und Steuerungselemente sowie die Integration in die Organisationskultur und das gesellschaftspolitische Bekenntnis zu Chancengleichheit sind hervorragend gelungen. Ziel ist es nun, die Elemente so in den täglichen Arbeitsalltag der Mitarbeitenden zu integrieren, dass sie Beachtung finden und in eine Selbstverständlichkeit übergehen. Aus der Vielzahl von Maßnahmen sollen beispielhaft drei erwähnt werden: das Diversity-Konzept mit den Perspektiven der Stadt als Arbeitgeberin sowie Dienstleisterin, der Leitfaden für wertschätzende Kommunikation sowie die verpflichtenden Schulungen der Führungskräfte für Inklusion und Diversity.

Vorbildlich ist auch das Engagement für eine chancengerechte Personalpolitik, zum Beispiel mit Förderprogrammen für Menschen mit Behinderung, Migrations- und/oder Fluchtgeschichte, mit der Entwicklung von Vielfaltskompetenz mittels entsprechender Schulungen oder einem Mentoring-Projekt für Frauen und Männer in Teilzeit. Geplant ist die Einführung einer Antidiskriminierungs-Dienstvereinbarung unter Erhebung der entsprechenden Daten.

Gefordert natürlich auch durch die Corona-Pandemie hat sich die Flexibilisierung der Arbeit deutlich ausgeweitet: Zu Beginn 2020 hatten 3.300 Beschäftigte die technischen Voraussetzungen für Homeoffice-tätigkeit, im Mai 2021 war dies bereits rund 15.340 von ca. 21.000 Mitarbeitenden möglich. Zusätzlich wurde die Kernarbeitszeit aufgehoben. Im Mai 2020 wurde der Stadt Köln das Zertifikat »Familienfreundliches Unternehmen« verliehen. In dessen Rahmen wurde das Projektteam Bündnis BerufLeben« implementiert, das insgesamt aus drei Mitarbeitenden besteht, die sich ausschließlich

mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigten: Aufbau eines Intranetportals zu Vereinbarkeitsthemen, Förderung von Teilzeitkarrieren, Aufbau eines Väternetzwerkes und der Einkauf eines Familienservices für die Beratung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung und zu Pflegefragen. Eine offene Sprechstunde zu allen Gleichstellungsfragen rundet das Angebot ab.

Das Aktionsfeld »Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt« wird von der Vision geleitet, innerhalb der Verwaltung ein friedliches, gleichberechtigtes Zusammenleben zu gestalten und dies in die gesamte Stadtgesellschaft zu tragen. Auch hier gibt es bereits eine Vielzahl von Aktivitäten, u. a. eine Dienstanweisung zum Thema sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und das Angebot EDELGARD mobil, eine Anlaufstelle für Frauen und Mädchen bei GroBevents. Weitere anspruchsvolle Maßnahmen sind in Vorbereitung: ein rassismuskritisches Sensibilisierungsseminar, die Umsetzung einer Antidiskriminierungs-Dienstvereinbarung und eines Antidiskriminierungsberichtswesens als Monitoring.

# Technik in Form Blechbearbeitung GmbH

## Design in Form Fertigungstechnik GmbH



2. Prädikat



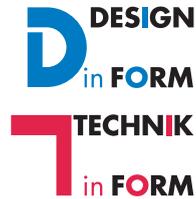
Heilbad Heiligenstadt, Thüringen



Industrie & Produktion



116 Mitarbeiter\*innen



Die Unternehmen Technik in Form Blechbearbeitung GmbH und Design in Form Fertigungstechnik GmbH werden in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Firmen Technik in Form und Design in Form entwickeln, fertigen und liefern ein komplettes Leistungsspektrum für den Prototypenbau, schwerpunktmäßig für die Fahrzeugneuentwicklung. Spezialisiert auf die Blechumformung und -bearbeitung fertigt Technik in Form Karosserie- und Strukturteile für den Prototypenbereich, während Design in Form dafür Tiefzieh- und Presswerkzeuge konstruiert und herstellt. Zu den Kund\*innen zählen die Entwicklungsabteilungen der Automobilindustrie und deren Zuliefererfirmen.

Die beiden Unternehmen haben zusammen 116 (2019: 139) Mitarbeitende, darunter 16 (2019: 17) Prozent Frauen. In Führung arbeiten zwanzig Männer und drei Frauen (2019: 20/6). Ein Mann und eine Frau führen in Teilzeit. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes durch die Veränderungen in der Automobilbranche und der Coronapandemie – beides führte zu Kurzarbeit – stellt eine große Herausforderung für die Unternehmen dar. 23 Beschäftigte, davon fünf weibliche, auch in Führungspositionen, haben das Unternehmen verlassen.

Die Verankerung von Chancengleichheit in die Planungs- und Steuerungselemente ist sichtbar. Die Einführung einer Personalmanagement-Software ist bis Ende 2022 geplant.

Die Schwierigkeit der Gewinnung neuer Fach- und Führungskräfte macht die Notwendigkeit sichtbar, sich als attraktiver Arbeitgeber zu

positionieren. Chancengleichheit und Vereinbarkeit spielen hier für die beiden Unternehmen eine wichtige Rolle. Chancengleichheit, gleichberechtigtes Miteinander, Toleranz und Vielfalt werden als wichtige Werte in der Unternehmenskultur gestärkt und sichtbar gemacht: Teilnahme der beiden Firmen am Girl's Day und regionalen Veranstaltungen zur Fachkräftegewinnung, Kontaktpflege und Netzwerkarbeit zu anderen Firmen und Institutionen sowie spezielle Angebote für Nachwuchskräfte.

Die Personalarbeit der zurückliegenden 2½ Jahre war geprägt durch die Coronapandemie: Schutzmaßnahmen, Kurzarbeit, Krankheits-/Quarantänefälle führten teilweise zu Personalengpässen. 2021 konnten erstmals wieder Neueinstellungen vorgenommen werden. Zahlreiche Aktivitäten trugen erfolgreich zur Stärkung der Mitarbeiterbindung und Förderung des Wir-Gefühls in den Unternehmen bei: z.B. durch die Erhöhung der Urlaubstage für alle und die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit auf Wunsch der Belegschaft, Erhöhung des Arbeitgeber-Zuschusses im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, Zahlung eines monatlichen Sportzuschusses bzw. eines Kinderbetreuungszuschusses. Die Beschäftigten haben Teil am KVP und werden hierfür motiviert und wertgeschätzt durch Prämienzahlungen. Es gibt bedarfsgerechte interne u. externe Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeitenden inkl. Monitoring. In Summe sehr gute Aktivitäten in diesem Aktionsfeld.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privat-/Familienleben sind Technik in Form und Design in Form recht gut aufgestellt: flexible Arbeitszeiten und -formen (Homeoffice), flexible

Gestaltung von Arbeit, Beratungs- und Unterstützungsangebote sind hier die wichtigen Bausteine. Flexibilität im Beruf wird von den Mitarbeitenden, insbesondere auch den vielen jungen Vätern in der Belegschaft, erwartet. Die Flexibilitätswünsche müssen jedoch mit den betriebsspezifischen Anforderungen in Einklang gebracht werden vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Wettbewerbs in der Automobilbranche und zunehmendem Fachkräftemangels. Die Bindung der Mitarbeiter\*innen ist zentraler Baustein der Personalpolitik geworden. Das Programm »Refresh Personalarbeit« bündelt die Aktivitäten.

Im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten sowie Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind die Bemühungen sichtbar. Es gibt genderneutrale Sprache in der internen Kommunikation, die es weiter durchzusetzen gilt. Die geschlechtergemischte Teamzusammensetzung ist ein zentraler Aspekt in der männerdominierten Belegschaft und ist in einigen Bereichen (z. B. der technischen Arbeitsvorbereitung, dem Versand und der Qualitätssicherung) gelungen. Alle Frauen sind in den »Männerteams« angesehen und gleichgestellt (auch in der Vergütung). Für Anregungen und Kritik gibt es einen »Kummerkasten« der durch die Geschäftsführung ausgewertet wird.



2. Prädikat



Nürnberg, Bayern



[www.th-nuernberg.de](http://www.th-nuernberg.de)



(Fach-)Hochschule/Universität



2593 Mitarbeiter\*innen

13091 Studenten\*innen



TECHNISCHE HOCHSCHULE NÜRNBERG  
GEORG SIMON OHM

Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (TH Nürnberg) wird in diesem Jahr zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

An der TH Nürnberg arbeiten ca. 2600 Personen und 13000 Student\*innen sind immatrikuliert. Es werden 57 Studiengänge in den Bereichen Technik/Bau, Sozialwesen, Wirtschaft und Gestaltung angeboten. Damit zählt sie zu den größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland. 40 Prozent der Student\*innen sind weiblich, in den MINT-Fächern liegt der Anteil bei 26 Prozent. 55 Prozent aller Student\*innen studieren in erster Generation und 11 Prozent sind internationale Studierende. 23 Prozent aller Promovend\*innen sind weiblich. Insgesamt sind 24 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten weiblich. Der Professorinnenanteil liegt bei nur 17 Prozent. 30 Prozent aller Führungspositionen haben Frauen inne. Über die Leitungsgremien hinweg liegt der Anteil zwischen 20 und 40 Prozent.

Chancengleichheit ist in der Grundordnung integriert und als einer der vier Leitgedanken der Hochschule formuliert. Seit 2018 ergänzt eine Diversitätsstrategie das gut etablierte Instrument des Gleichstellungskonzeptes. Unterschiedliche zentrale und dezentrale Akteur\*innen sind an der strategischen und operativen Umsetzung beteiligt, eine Personalstelle zur Unterstützung der Frauenbeauftragten (50 Prozent) ist innerhalb der letzten drei Jahre entfristet worden und somit nachhaltig in den Strukturen verankert. Im Jahr 2020 wurde ein Vizepräsident für Diversität und Internationales benannt und 2022 eine Referentin mit entsprechender Schwerpunktsetzung.

Die TH Nürnberg setzt sich überzeugend in allen Aktionsfeldern für mehr Chancengleichheit ein. Mit zielgerichteten Maßnahmen arbeitet sie daran, den noch geringen Anteil der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in MINT-Fächern zu steigern und setzt hier Mentoring- und Stipendienprogramme fort. Erfolgreich setzt sie auch das Mittel der aktiven Rekrutierung ein.

Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sind die Unterstützungsangebote besonders breit aufgestellt. Um beim Wandel der Organisationskultur noch stärker alle Hochschulangehörigen mitzunehmen, begrüßen wir die geplanten Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Statusgruppen sowie den Einbezug von Chancengleichheitsaspekten in die Evaluationsverfahren.

Bemerkenswert ist außerdem die systematische und partizipative wissenschaftlich Herangehensweise der Hochschule: Sowohl zur Festlegung notwendiger und geeigneter Maßnahmen für eine tin\*klusive Hochschule wie auch zu den Bedingungen eines Studienabbruchs wurden hausintern praxisnahe Forschungsprojekte initiiert. Auch der derzeitigen Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit geht eine Befragung der Beschäftigten voraus.

# Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe



-  7. Prädikat
-  Lemgo, Nordrhein-Westfalen
-  [www.th-owl.de](http://www.th-owl.de)
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  1143 Mitarbeiter\*innen  
6187 Studenten\*innen

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (TH Ostwestfalen-Lippe) wird in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

An der TH Ostwestfalen-Lippe werden 60 Bachelor- und Masterstudiengänge an zehn Fakultäten angeboten. An drei Standorten findet Forschung und Lehre in kreativen, technischen und wirtschaftlichen Themen sowie zu Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes, der Agrar- und Wasserwirtschaft statt.

Die TH Ostwestfalen-Lippe ist Arbeitgeberin für etwa 1100 Personen und Studienort für ca. 6200 Student\*innen. Der Student\*innenanteil liegt bei 42 Prozent, unter den Promotionsstudent\*innen liegt er bei 34 Prozent. Frauen machten zuletzt 60 Prozent der abgeschlossenen Promotionen aus. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten sind 33 Prozent weiblich, bei den Professuren liegt der Frauenanteil bei 23 Prozent. Insgesamt werden 40 Prozent der Führungspositionen von Frauen bekleidet.

Die Beförderung von Chancengleichheit ist ein Ziel, das sich umfassend in strategischen Dokumenten der TH Ostwestfalen-Lippe wiederfindet, in Steuerungsprozesse integriert ist und in Leitlinien für Führung und Lehre berücksichtigt wird. Die strategische und operative Umsetzung ist im Sonderbereich Gleichstellung auf Leitungsebene angesiedelt. Zuletzt erfolgten hier 2020 eine Zusammenführung von Gleichstellung und Familienservice mit der auch eine Stellenverstetigung einherging sowie 2021 die Einrichtung eines Diversity-Teams, das sich aus

Vertreter\*innen aller Hochschulangehörigen zusammensetzt und die Erweiterung von Maßnahmen auf alle Diversitätsdimensionen vorantreiben soll.

Die TH Ostwestfalen-Lippe kann ein umfangreiches, passgenaues und innovatives Engagement in allen Aktionsfeldern vorweisen, das kontinuierlich den Bedarfen angepasst und um mehr Handlungsfelder erweitert wird. Personalarbeit und Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben werden besonders umfassend bearbeitet. Eine bessere Sichtbarkeit der Angebote für die Hochschulöffentlichkeit wurde innerhalb des letzten Bewerbungszeitraums durch die Einrichtung eines Diversity-Portals auf der Homepage erreicht.

Die TH ist ein Vorzeigebispiel dafür, dass eine vorwiegend technische Ausrichtung kein Hinderungsgrund für die Integration von Diversitätsthemen in Forschung und Lehre ist. Besonders positiv fällt auf, wie innerhalb der Hochschule Synergien genutzt werden und eine möglichst breite Sensibilisierungswirkung erzielt wird: So wurde ein Toolkit zur Identifikation von Barrieren auf dem Campus im Rahmen einer Lehrveranstaltung entwickelt und wird nun genutzt, um die Campus Beschaffenheiten zu überprüfen, dabei wird es weiterhin in Lehrveranstaltungen evaluiert. Gerade angelaufen ist auch das Diversity Lab, ein ähnlich partizipatives Projekt, das langfristig Erkenntnisse für die diversitätssensible Gestaltung der Lehre liefern soll.



5. Prädikat



Berlin



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



(Fach-)Hochschule/Universität



7003 Mitarbeiter\*innen

33631 Studenten\*innen



Die Technische Universität Berlin (TU Berlin) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

An der Technischen Universität Berlin (TU Berlin) arbeiten ca. 7000 Beschäftigte und studieren rund 33600 Student\*innen an sieben Fakultäten, vornehmlich in MINT-Fächern und zu einem kleineren Teil in Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Seit 2022 ist eine Präsidentin an der Spitze der TU Berlin. Auch in Rektorat, Hochschulrat, Senat und erweitertem Senat wird eine annähernd paritätische Besetzung oder sogar ein höherer Frauenanteil erreicht. 25 Prozent der 276 Professuren sind von Frauen besetzt. 23 Prozent der Habilitationen, 27 Prozent der Promotionen und 34 Prozent der Studienabschlüsse werden an der TU Berlin von Frauen erworben. Als Post-Docs sind 32 Prozent Frauen beschäftigt. Unter den Student\*innen liegt der Frauenanteil bei 33 Prozent, gut ein Viertel aller Student\*innen kommt aus dem Ausland.

Chancengleichheit ist im Leitbild verankert und wird über die Fortschreibung der Fakultätsentwicklungspläne, des Gleichstellungskonzeptes, der dezentralen Frauenförderpläne und seit 2019 auch über die universitätsweite Diversitätsstrategie mit den derzeitigen Fokusthemen »geschlechtliche Vielfalt« und »soziale Herkunft« in ihrer Verwirklichung vorangetrieben. Auch die 2018 gegründete Diversitäts-AG, die regelmäßig die unterschiedlichen Akteur\*innen vernetzt, spiegelt dieses umfassende

Chancengleichheitsverständnis wider. Die Implementierung eines Diversity Impact Assessment und eines Diversity-Reporting in bestehende Qualitätsmanagementprozesse ist geplant.

Die akademische Personalgewinnung wurde insbesondere durch die neu eingerichtete Stabstelle Berufungen und die Entfristung von Stellen rund um die Berufungsverfahren nachhaltig weiterentwickelt. Seit 2019 enthält die Berufungssatzung verschiedene Gleichstellungskomponenten, unter anderem aktive Rekrutierungsmaßnahmen. Über unterschiedliche Mentoring-Programme fördert die TU Berlin individuell Frauen auf allen Stufen der akademischen Karriere. Maßnahmen zur ausgewogenen Gremienbesetzung bzw. Entlastung von Gremienaufgaben sind in Planung.

Alle Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familiären Sorgearbeiten werden zentral durch das Familienbüro koordiniert und den aktuellen Bedarfen angepasst.

Um alle Hochschulangehörigen für Chancengleichheitsaspekte zu sensibilisieren, bietet die TU Berlin ein innovatives und zielgruppenspezifisches Weiterbildungsangebot an und führt fortwährend universitätsweite Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen durch. Besonders positiv hervorgehoben werden können hier die spezifischen Führungskräftefortbildungen und das geplante »Unconscious Bias Game« als interaktives Fortbildungsangebot für Berufungskommissionen in Zusammenarbeit mit der Universität der Künste sowie eine zentrale Homepage

mit dem Themenschwerpunkt Geschlechtervielfalt, die u.a. über das Verfahren zur Namensänderung an der TU informiert.

Das Engagement um eine Verankerung von Gender- und Diversitätsaspekten in Lehre und Forschung an der TU Berlin ist ein herausragendes Beispiel wie die Integration auch an einer überwiegend technischen Hochschule gelingen kann. Das eigene Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung erschließt gendersensible Forschungsperspektiven in den Natur-, Technik- und Planungswissenschaften und bietet Beratung zur Implementierung von Erkenntnissen aus der Genderforschung für andere Forscher\*innen an. Alle Student\*innen der TU Berlin können in einem Zertifikatsstudienprogramm entsprechende Kenntnisse erwerben. Geplant ist an der TU weiterhin die Etablierung eines Gender-Consulting für Forschungsverbünde. Chancengleichheit ist als Evaluationskriterium Teil der Systemakkreditierung. Eine Überprüfung der Curricula aller Studiengänge in Bezug auf die Integration von Genderaspekten ist in Planung. Im Sommersemester 2021 wurde darüber hinaus in einem Netzwerkverbund der Berlin University Alliance (BUA) die »Audre Lorde-BUA-Guestprofessorship for Intersectional Diversity Studies« ins Leben gerufen, die für eine zukunftsorientierten Diversitätsforschung steht und Forschung auch für eine breitere Öffentlichkeit sichtbar macht. Auch das langjährig bestehende Zentrum für Antisemitismusforschung wirkt aktiv in die Hochschule hinein und darüber hinaus.



6. Prädikat



Ilmenau, Thüringen



[www.tu-ilmenau.de](http://www.tu-ilmenau.de)



(Fach-)Hochschule/Universität



1372 Mitarbeiter\*innen

4886 Studenten\*innen



**TECHNISCHE UNIVERSITÄT  
ILMENAU**

Die Technische Universität Ilmenau (TU Ilmenau) wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die TU Ilmenau ist die einzige technische Universität Thüringens, die auf eine lange Tradition insbesondere in den Fächern Elektrotechnik und Maschinenbau zurückschauen kann. Das Fächerspektrum ihrer fünf Fakultäten heute umfasst neben den MINT-Fächern auch Geistes- und Sozialwissenschaften.

An der TU Ilmenau sind etwa 4900 Student\*innen immatrikuliert und 1400 Personen beschäftigt. 33 Prozent ihrer Absolvent\*innen, 23 Prozent ihrer Promovend\*innen und 24 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten, darunter 10 Prozent ihrer Professor\*innen, sind weiblich. Dies entspricht einer Steigerung der Frauenanteile in allen Bereichen. Zwei von drei universitären Entscheidungsgremien sind paritätisch besetzt. 34 Prozent der Student\*innen sind internationale Student\*innen.

Chancengleichheit ist im Leitbild der TU verankert und als Querschnittsaufgabe in wichtige strategische Dokumente, das Qualitätsmanagement und Steuerungsinstrumente integriert. Seit 2021 werden alle Aktivitäten um Chancengleichheit im neu gegründeten Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit koordiniert und sind damit beim Präsidium angesiedelt. Hier ist seit 2021 auch die Stelle der Diversitätsbeauftragten eingerichtet, die in strukturelle und personelle Fragen miteinbezogen wird und über eine Koordinationsgruppe in

die Universität hineinwirkt. Eine weitere erwähnenswerte organisationale Einheit ist das neue Netzwerk für Diversität an Thüringer Hochschulen, das ebenfalls 2021 seine landesweite Arbeit mit Sitz in Ilmenau aufgenommen hat.

Die TU Ilmenau kann ein umfangreiches und innovatives Engagement in allen Aktionsfeldern vorweisen. Dabei besticht sie vor allem durch ein hohes Maß an Reflexivität bzgl. den spezifischen Herausforderungen einer technischen Universität und einem proaktiven Umgang mit ihnen. Die Arbeit für mehr Chancengleichheit hat sich in den letzten Jahren noch einmal professionalisiert und die verschiedenen Beratungs- und Struktureinheiten sind gut vernetzt.

In den letzten drei Jahren wurden Maßnahmen für eine tin\*klusive Universität sowie Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und die Übersetzung weiterer Teile der Homepage ins Englische mehr in den Blick genommen.

Neu sind auch Tenure-Track-Professuren an der TU. Um faire und wertschätzende Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren zu befördern, gibt es Online-Materialien, die allen Mitgliedern der Auswahlkommission vor dem Verfahren zugänglich gemacht werden. Mit verschiedenen Maßnahmen, wie Anschub- und Abschlussstipendien oder Netzwerkangeboten werden gezielt die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen gefördert. Für die Gewinnung von Studentinnen ist die TU Ilmenau neu der Austragungsort für das Modellprojekt »MINT-Botschafterinnen« in dessen Rahmen Alumnae

gecoacht werden, um dann an ihren ehemaligen Schulen über Erfahrungen in einem technischen Studienfach zu berichten.

Mit der Reakkreditierung 2021 haben Chancengleichheitsaspekte in der Lehre stärker an Bedeutung gewonnen. Das Gleichstellungsbüro unterstützt weiterhin in Eigeninitiative Projekte einzelner Lehrender und deren Fortbildungen mit finanzieller Zuwendung.

Die TU Ilmenau hat eine familienfreundliche Organisationskultur und eine eigene Kindertagesstätte. Ein wichtiges Ziel für die kommenden Jahre ist es, die Angebote auch universitätsintern bekannter zu machen.

## Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie



5. Prädikat



Erfurt, Thüringen



[www.tmasgff.de](http://www.tmasgff.de)



Behörden & Verwaltungen



267 Mitarbeiter\*innen



Das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das TMASGFF ist eine oberste Thüringer Landesbehörde. Es agiert unter Berücksichtigung der fachlichen Zuständigkeiten im Rahmen einer Vielzahl von Themenfeldern, die Chancengleichheit und Vielfalt zum Inhalt haben. Diese fachlichen Arbeiten und Zuständigkeiten spiegeln sich in der Personalpolitik des TMASGFF wider, in der die vielfältigen Möglichkeiten zur Gestaltung und Umsetzung einer auf Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Vielfalt gerichteten Personalpolitik genutzt werden.

Das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie beschäftigt 267 (2019: 256, 2016: 229) Mitarbeiter\*innen. Der Frauenanteil liegt bei 70 (2019: 67) Prozent. 43 (2019: 38, 2016: 46) Prozent der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Führung in Teilzeit arbeiten drei Frauen und ein Mann (2019: zwei Männer und zwei Frauen).

Im Aktionsfeld »Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung« ist das TMASGFF gut aufgestellt. Chancengleichheit, Inklusion und Vielfalt sind zentrale Themen, die in verschiedenen Dienstvereinbarungen, Leitlinien, Konzepten, im Gleichstellungsplan und den inhaltlichen Aufgabenschwerpunkten des TMASGFF einschließlich der Öffentlichkeitsarbeit

eine maßgebende Rolle spielen. Gremien, wie Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen werden entsprechend beteiligt.

In der Organisationskultur und dem gesellschaftspolitischen Engagement des Ministeriums sind Chancengleichheit und Vielfalt sehr gut sichtbare Werte. Angebote zur flexiblen Gestaltung von Arbeit werden großzügig ermöglicht. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen hat sich positiv entwickelt und eine gendergerechte Sprache zählt zum Arbeitsalltag.

Personalpolitik wird im TMASGFF auf hervorragende und sehr umfassende Weise geschlechter- und diversitätsgerecht umgesetzt. Die Quote der Menschen mit Behinderungen einschließlich der gleichgestellten Beschäftigten liegt bei über neun Prozent, individuelle behindertengerechte Arbeitsplätze, Toiletten und Duschräume sind vorhanden, Barrierefreiheit ist im gesamten Haus gegeben. Unterrepräsentierte Beschäftigungsgruppen, schwerbehinderte Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund werden in den Stellenausschreibungen besonders aufgefordert sich zu bewerben und werden bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt. Altersgemischte Teams sind Bestandteil des Wissensmanagements. Es gibt ein verpflichtendes Führungskräftekolleg für zukünftige Führungskräfte.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist sehr gut gegeben. Mobile Arbeit, Teilzeit, Beurlaubungen (z. B. im Rahmen von Pflegeaufgaben) sowie Sabbaticals (insbesondere bis zum

Eintritt in die Rente/den Ruhestand) und eine sehr flexible Arbeitszeitgestaltung stehen allen Mitarbeitenden, auch den Führungskräften, großzügig zur Verfügung. Der Anteil der Männer, die diese Angebote nutzen, ist steigend.

Im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind gute, ausbaufähige, Ansätze sichtbar. Auch wenn eine Dienstvereinbarung noch nicht abgeschlossen wurde, sind einzelne Maßnahmen bereits implementiert. So wurde z. B. aus dem Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch ein Kooperationsgespräch unter dem Mentoring des Personalreferates. Es stehen Ansprechpartner\*innen in verschiedenen Funktionen (Referat oder Gremien) zur Klärung von Fragen und Problemen jederzeit zur Verfügung.

## Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales



5. Prädikat



Erfurt, Thüringen



[www.innen.thueringen.de](http://www.innen.thueringen.de)



Behörden & Verwaltungen



373 Mitarbeiter\*innen

Freistaat  
Thüringen



Ministerium  
für Inneres und  
Kommunales

Das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales wird in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) ist eines von acht Ministerien in Thüringen. Als oberste Landesbehörde ist es zuständig für die Belange der Kommunen und die öffentliche Sicherheit. Das Ministerium beschäftigt 373 (2019: 366) Personen, darunter 187 (2019: 177) Frauen, das entspricht 50 (2019: 48) Prozent. Von 35 Führungspositionen sind acht (2019: 10) mit Frauen besetzt. Führung in Teilzeit arbeiten ein Mann und eine Frau.

Die Schwerpunkte der Personalarbeit im TMIK zur Chancengleichheit von Frauen und Männern liegen weiterhin in der Schaffung von Bedingungen, die für alle Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen, im Ausgleich von Nachteilen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen, in der Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, im Angebot und der Organisation geeigneter Fortbildungsmaßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit und in der Umsetzung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes. Es ist ein Anliegen, dass in allen Organisationseinheiten eine Kultur gepflegt wird, in der Chancengleichheit mit all ihren Facetten als Selbstverständnis etabliert ist.

Chancengleichheit ist sehr gut strukturell und strategisch verankert und in Planungs- und

Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung integriert. Um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führung weiter abzubauen, gibt es in Zuständigkeit des TMIK ein ressortübergreifendes Mentoring-Programm »Mehr Frauen in Führungspositionen«, das bereits zweimal erfolgreich durchgeführt wurde.

Die geschlechter- und diversitätsgerechte Chancengleichheit ist im öffentlichen Dienst als verpflichtendes Element in der Personalentwicklung maßgebend. Für die Thüringer Landesverwaltung ist dies in der Rahmenleitlinie PERMANENT – Personalmanagement für Thüringen – verankert. Sie ist ein Kabinettschluss und eine von drei Säulen des Personalentwicklungskonzepts der Landesregierung (PEK 2025). Die Fortschreibung des PEK 2035 ist in Planung. Die Sensibilisierung der Bediensteten des TMIK erfolgt durch eine offene Informationskultur sowie in Schulungen und Workshops verschiedenster Art. Das TMIK hat 2020 das Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen (NAT) unterzeichnet. Rechtsverordnungen und Gesetzentwürfe der Landesregierung oder der Ministerien werden seit 2021 in geschlechtergerechter Sprache formuliert.

Bedingt durch den demografischen Wandel, der Pensionierungswelle und den Fachkräftemangel steht die Landesverwaltung vor der Aufgabe, kontinuierlich Nachwuchs zu gewinnen und Personal langfristig zu binden. Die Fokussierung auf eine chancengerechte Personalpolitik ist dabei ein wichtiger Faktor. Für die Thüringer Verwaltung wurde beispielsweise ein dualer Studiengang im Bereich der Verwaltungsinformatik

konzipiert. Die Übernahme nach erfolgreichem Abschluss ist garantiert. Im Jahr 2021 konnte ein erster Jahrgang mit dem dualen Studium beginnen. Für eine höhere Datenqualität statistischer Grundlagen wurde das Personalmanagementsystem PERSOS\_TH VMS® unter Federführung des Thüringer Finanzministeriums entwickelt und in den Ressorts sukzessive eingeführt. Im TMIK wurde die Einführung für den gesamten Geschäftsbereich vorgenommen.

Es besteht eine Vielfalt an Aktivitäten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern. Es wurden neue Dienstvereinbarungen zu gleitender Arbeitszeit im Sinne von Funktionszeiten und flexiblen Arbeitsorten geschlossen. In diesem Zusammenhang hat das seit 2019 bestehende papierlose Arbeiten große Wertschätzung erfahren. Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gibt es mit einem »Flexitag« auch nach der Pandemie.

Die Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist auf einem sehr guten Weg. Das TMIK ist sich der Bedeutung des Themas bewusst und tritt für ein wertschätzendes, vorurteilsfreies und aufgabenorientiertes Zusammenarbeiten über alle Hierarchieebenen ein. Die Führungsverantwortlichen müssen sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein. Personen, die sich benachteiligt fühlen, werden ermutigt, Konflikte anzusprechen. Diese werden ernst genommen und thematisiert. Hierfür notwendige Strukturen und Ressourcen sind vorhanden.

# TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und Universitätsbibliothek



7. Prädikat



Hannover, Niedersachsen



[www.tib.eu](http://www.tib.eu)



Bibliothek/Museum



607 Mitarbeiter\*innen



Die TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und Universitätsbibliothek wird in diesem Jahr zum siebten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und Universitätsbibliothek versorgt Wissenschaft, Forschung, Industrie und Wirtschaft mit Literatur und Information – in gedruckter und elektronischer Form. Die Bibliothek engagiert sich für den offenen Zugang zu Informationen, Publikationen und wissenschaftlichen Daten. Als Forschungseinrichtung betreibt sie angewandte Forschung und Entwicklung, um neue Dienstleistungen zu generieren und bestehende zu verbessern. 2020 erhielt die TIB mit Sitz in Hannover die Auszeichnung »Bibliothek des Jahres«.

Die TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und Universitätsbibliothek beschäftigt aktuell 607 Personen. 58 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich sind 43 Prozent der Beschäftigten weiblich, von den Postdocs sind es 40 Prozent, von den Promovierenden nur 27 Prozent. Unverändert ist der mit rund zwei Dritteln sehr hohe Anteil an männlich besetzten Führungspositionen.

Chancenvielfalt und Gleichstellung werden in der TIB seit vielen Jahren gelebt und sind als strategische und ethische Leitlinien fest in der Organisation verankert und in den Haushalt integriert. Mit der geplanten umfangreichen Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten für alle Fragen der Chancengerechtigkeit und

Diversity sowie der Etablierung einer Gleichstellungskommission, an der sich auch interessierte Beschäftigte beteiligen können, wird dieses Handlungsfeld weitere Stärkung erfahren.

Die geschlechter- und diversitätsgerechte Organisationskultur an der TIB findet ihren Ausdruck unter anderem in der internen und externen Kommunikation, in der Sensibilisierung der Beschäftigten für die Thematik durch Veranstaltungen und Gesprächsangebote sowie in der neu gegründeten AG zur Barrierefreiheit.

Im Bereich der Personalarbeit setzt die TIB auf eine chancengerechte Gestaltung. Seit der vergangenen Bewerbung wurden hier beispielsweise Bewerbungsprozesse anonymisiert und die Fort- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten nochmals ausgebaut. Positiv hervorzuheben ist die neu implementierte individuelle Unterstützung internationaler Beschäftigter im Onboarding-Prozess. Zukünftig möchte das Zentrum seine Mitarbeitenden über konkrete Maßnahmen der Personalentwicklung weiter für Diversität sensibilisieren.

Die flexible Gestaltung von Arbeitsort und Arbeitszeit ermöglicht eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der TIB, die für viele Mitarbeitende durch die Ausweitung auf mobiles Arbeiten sinnvoll ergänzt wurde. Nicht nur in diesem Handlungsfeld nutzt die auf lokaler und nationaler Ebene gut vernetzte TIB sinnvoll die Kooperationen mit weiteren Einrichtungen wie der Universität Hannover, beispielsweise bei der Nutzung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

Die TIB fördert wertschätzendes, vorurteilsfreies Verhalten und geht gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt präventiv vor. Dafür existieren klare Vorgaben, es besteht ein breites Angebot an möglichen Anlaufstellen sowie entsprechende Trainings und Kurse.

In das Forschungsgebiet der Künstlichen Intelligenz, in dem die TIB aktiv arbeitet, integriert das Zentrum eine diversitätsorientierte Perspektive, um Diskriminierung reproduzierende Algorithmen zu minimieren. Daneben spielt die Beratung zur Umsetzung chancengleichheitsorientierter Anforderungen bei Drittmittelprojekten eine wachsende Rolle.



5. Prädikat



Erfurt, Thüringen



[www.tibor.eu/](http://www.tibor.eu/)



Bildung & Training



61 Mitarbeiter\*innen



Die TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH wird in diesem Jahr zum fünften mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

TIBOR bietet seit 1991 thüringenweit praxisorientierte Weiterbildungen im kaufmännischen, fremdsprachlichen und Informatikbereich an. Das Angebotsspektrum reicht von Managementseminaren über Kommunikations- und Konflikttrainings bis zu Anwenderschulungen in modernster Informationstechnik und Kursen wie Deutsch als Zweitsprache. Arbeitslose werden für den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben trainiert und gecoacht. TIBOR ist Partner in verschiedenen europäischen Projekten zur Qualifizierung und dem Erfahrungsaustausch von jugendlichen Fachkräften und kümmert sich um eine nachhaltige Integration von ausländischen Fachkräften und deren Familien.

Von den 61 (2019: 52) Beschäftigten sind 78 (2019: 83) Prozent Frauen. Weiterhin drei Frauen sind in Vollzeit-Führungspositionen tätig. Die Belegschaft setzt sich aus Menschen mit neun unterschiedlichen Nationalitäten zusammen – beachtlich für so ein recht kleines Unternehmen.

Der Mensch steht im Leitbild des Unternehmens im Fokus. Die Vielfalt der Herkünfte wird respektiert mit allen daraus resultierenden Erfordernissen (Sprache, Religion, Bedarfe). TIBOR ist mit dem Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen zertifiziert und ist Mitunterzeichner der »Charta der Vielfalt«.

Die Bewerbung zeigt starkes Engagement in den Bereichen Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit und chancengerechte Personalarbeit auf.

# TITK-Group:



Die TITK-Group aus dem Thüringischen Institut für Textil- und Kunststoff-Forschung e. V. (TITK), der Ostthüringischen Materialprüfgesellschaft für Textil und Kunststoffe mbH (OMPG) und der smartpolymer GmbH in Rudolstadt wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das TITK betreibt als privatwirtschaftliches Institut für Polymerwerkstoffe Forschungen im Rahmen öffentlich geförderter Vorhaben, überwiegend in Kooperation mit industriellen Partner\*innen, insbesondere KMU's. Die OMPG mit akkreditiertem Prüflabor begleitet die Transfertätigkeiten des TITK und ist insbesondere für Automobilzulieferer und den Bereichen pharmazeutische Analytik sowie biologische Prüfungen ein national und international anerkannter Dienstleistungspartner. Die smartpolymer macht Neuentwicklungen aus dem TITK für die Wirtschaft verfügbar und vermarktet polymere Funktions- und Konstruktionswerkstoffe sowie die daraus entwickelten Produkte und Verfahren.

Insgesamt beschäftigt die TITK-Group 204 (2019: 222) Mitarbeitende, davon sind 47 (2019: 50) Prozent Frauen. In Führungspositionen sind sieben (2019: acht) Personen beschäftigt, darunter eine (2019: zwei) Frau. Ein Mann führt in Teilzeit.

Die TITK-Group sieht Chancengleichheit in einem ganzheitlichen Zusammenhang. Basierend auf den Leitzielen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen hat die TITK-Gruppe ihre eigenen anspruchsvollen Ziele abgeleitet. Die TITK nimmt am

-  3. Prädikat
-  Rudolstadt, Thüringen
-  [www.titk.de](http://www.titk.de)
-  Chemie & Pharma
-  204 Mitarbeiter\*innen

Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen NATHüringen teil, das auch im regionalen Rahmen für Chancengleichheit steht. Entsprechend ist das Ziel auch im »Code of Conduct« verankert.

Im Bereich der Organisationskultur und dem gesellschaftspolitischen Bekenntnis zu Chancengleichheit ist die TITK-Group auf einem guten Weg. Nahezu alle Mitarbeiter\*innen sind in Forschungstätigkeiten eingebunden und haben damit gute Voraussetzungen zur beruflichen Qualifizierung und zur Zusammenarbeit mit regionalen, nationalen und internationalen Partner\*innen. Die gelebte Chancengleichheit schließt gleichberechtigte und verantwortliche Positionen für Frauen und Männern in Forschungs- und Kundenprojekten ein.

Sehr gut aufgestellt ist die TITK-Group bereits im Bereich der chancengerechten Personalarbeit. Es gibt die Möglichkeiten von Schülerpraktika, Ausbildung und Unterstützung bei der Ausbildung in MINT-Fächern (Schülerforschungszentrum, Praktika, Diplomarbeiten sowie enge Zusammenarbeit mit den Universitäten und Fachhochschulen der Region) sowie Personalentwicklungsvereinbarungen mit Mitarbeitenden zur Weiterqualifizierung direkt im Unternehmen. In diesem Aktionsfeld bestehen aber auch die größten Herausforderungen für die Zukunft: Überdurchschnittlich viele Mitarbeiter\*innen werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Nachfolgegewinnung ist in der ganzen Region und im Landkreis ein großes Thema. Gemeinsam mit regionalen Partner\*innen geht es darum, ein Gesamtpaket aus attraktiven Arbeitsbedingungen, Wohnraum, Kinderbetreuung und Freizeitmöglichkeiten für

junge Familien anzubieten. Hierzu rücken bei der TITK auch Optionen wie Jobsharing, Führung in Teilzeit und Beschäftigung von Mitarbeiter\*innen im Rentenalter in den Fokus.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die TITK-Group sehr aktiv. Die Geschäftsführung sorgt für eine Arbeitskultur, die die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf ermöglicht und für die Beschäftigten bestehen gute Voraussetzungen Privatleben und berufliche Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Flexible Arbeitszeitmodelle gibt es bereits seit langem, pandemiebedingt wurden die Zeitkorridore für die Lage der Arbeitszeit noch einmal erweitert, um den erhöhten Anforderungen im privaten Umfeld und im Homeoffice besser gerecht werden zu können.

Eine diskriminierungsfreie Kultur, in der die Individualität jedes und jeder Einzelnen als Chance gesehen und allen gleichermaßen Respekt und Achtung entgegengebracht werden, ist gelebte Praxis der TITK-Group und bleibt trotzdem ein Aufgabenfeld steter Sensibilisierung.

## Umweltbundesamt



4. Prädikat



Dessau-Roßlau, Sachsen-Anhalt



[www.umweltbundesamt.de](http://www.umweltbundesamt.de)



Behörden & Verwaltungen



1726 Mitarbeiter\*innen

Das Umweltbundesamt wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Das Umweltbundesamt (UBA) ist Deutschlands zentrale Umweltbehörde. Arbeitsauftrag ist die Arbeit für einen gesunden Planeten, auf dem Menschen qualitativ und so gut wie möglich geschützt vor schädlichen Umwelteinwirkungen leben können. Das Zusammenwirken einer großen Breite an Umweltwissen, eine ausgeprägte Detailexpertise in einzelnen Umweltthemen, dem Verständnis komplexer ökologischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge und die Prozesskompetenz über die Umsetzung der notwendigen Schritte zeichnen das UBA inhaltlich aus. Das Gender Mainstreaming-Prinzip berücksichtigt durchgängig die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern und die Auswirkungen von Maßnahmen auf die Geschlechter.

Das Umweltbundesamt beschäftigt insgesamt 1.726 (2019: 1.582) Mitarbeiter\*innen, darunter 57 (2019: 58) Prozent Frauen. Der Frauenanteil an den Führungspositionen liegt bei 38 (2019: 39) Prozent. Sechs Männer und acht Frauen führen in Teilzeit.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung ist gegeben. Seit 2017 ist das Thema Vielfalt im Gleichstellungsplan integriert. In einem umfangreichen organisatorischen Planungsprozess wurde die Maßnahme UBAfit erstellt. Diese definiert für jede zentrale Arbeitseinheit des UBAs Maßnahmen,

welche unter dem Dach des Zentralbereichs in Zusammenarbeit gebracht werden. Ziel ist die Zukunftsfähigkeit des Verwaltungsapparats und Modernisierung unter Berücksichtigung chancengerechter und diversityorientierter Personalarbeit.

Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist das UBA ausgezeichnet aufgestellt. Die flächendeckende Anwendung geschlechtergerechter(er) Sprache ist ein Schwerpunktthema, das viel Engagement, Durchhaltevermögen und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden erfordert. Gemeinsam mit der Stadt Dessau-Roßlau und der Hochschule Anhalt wurde die Kooperationsvereinbarung »Dessau-Roßlau lebt Weltoffenheit und Vielfalt« unterzeichnet. Mittels dieser werden Vielfaltskompetenzen der drei großen Institutionen befähigt, vernetzt und gefördert, was dem Standort insgesamt zugutekommt.

Auch im Bereich der chancengerechten Personalarbeit ist das UBA sehr gut aufgestellt. Schwerpunkte liegen insbesondere bei der Personalauswahl: Das UBA ist Mitglied der Initiative Klischeefrei. Stellenausschreibungen sind dementsprechend formuliert, anonymisierte Bewerbungsverfahren in Vorbereitung. Im Ausbildungsbereich gibt es vielfältige Aktivitäten: Teilnahme an der Intensivwoche Hochschule Anhalt zur Information ausländisch Studierende\*r oder Berufsschulmessen, regelmäßige Umschulungsplätze oder auch Plätze für Einstiegsqualifizierungen. Handlungsbedarf wird bei der Berücksichtigung »sonstiger Beschäftigter« gesehen: Menschen mit jahrelanger Berufserfahrung, aber ohne passenden Abschluss,

können formal oft nicht im Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt werden.

Auch im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist das UBA erfolgreich: Bereits 2019 trat die Dienstvereinbarung »Mobile Arbeit im Umweltbundesamt« in Kraft, die allen Beschäftigten des UBA eine höhere Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort bietet. Somit gelingt es den Beschäftigten besser, Berufliches und Privates zu vereinbaren. Pandemiebedingt gab es hier weitere Herausforderungen: Prozesse mussten digitalisiert und an neue Arbeitsbedingungen angepasst werden. Von den Lösungen profitiert die Vereinbarkeit sichtbar. Derzeit arbeitet man an der Umgestaltung von Büro-Räumen zu New Work Zonen für ein angenehmeres Arbeits- und Besprechungsumfeld.

Die Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist dem UBA erkennbar ein großes Anliegen, dem viel Einsatz gewidmet wird. Schon seit 2010 gibt es einen Leitfaden für gendergerechte Sprache. Für 2022 ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung zu sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Mobbing geplant. Hierzu folgt eine Workshop-Begleitung. Ein Kommunikationskonzept zur Veröffentlichung und Sensibilisierung ist fertig gestellt. Es soll einen kontinuierlichen Wissenstransfer und die Sensibilisierung aller Beschäftigten ermöglichen. Verschiedene Mitarbeiter\*innen wurden als Fachkräfte zur Prävention sexualisierter Gewalt im Arbeitsleben ausgebildet.



*Offen im Denken*

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) wird in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die UDE ist eine relativ junge Universität mit elf Fakultäten. Hier studieren ca. 41700 Student\*innen aus über 130 Nationen in etwa 250 Studiengängen eines breiten Fächerspektrums. Vor allem in der Lehramtsausbildung ist die UDE sehr aktiv. Insgesamt sind 6471 Personen an der UDE beschäftigt.

Von den 414 Professuren sind an der Universität Duisburg-Essen 31 Prozent weiblich besetzt. Während in der W1-Besoldungsgruppe der Frauenanteil beinahe 50 Prozent erreicht hat, liegt er in den Gruppen W2 und W3 bei einem Drittel bzw. einem Fünftel. An der UDE studieren zu 49 Prozent und promovieren zu 47 Prozent Frauen. 40 Prozent der Post-Doc Positionen sind weiblich besetzt. Der Frauenanteil unter den Habilitationen liegt bei 43 Prozent. Der Frauenanteil in unterschiedlichen Führungspositionen und Entscheidungsgremien ist innerhalb der letzten drei Jahre durchweg gestiegen oder auf recht hohem Niveau gleichgeblieben.

Chancengleichheit ist in Profil und Leitbild der UDE verankert. Besonders verschreibt die Universität sich der Bildungsgerechtigkeit. Chancengleichheit wird auf Leitungsebene von Prorektorat für Universitätskultur, Diversität und Internationales verantwortet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro wirken von dort in alle Bereiche des Hochschullebens hinein. Zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein entsprechendes Fortbildungsangebot zur Verfügung gestellt. Gleichstellung ist

-  6. Prädikat
-  Essen, Nordrhein-Westfalen
-  [www.uni-due.de](http://www.uni-due.de)
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  6471 Mitarbeiter\*innen  
41740 Studenten\*innen

zudem in wichtigen Steuerungsinstrumenten integriert. Derzeit wird diskutiert, wie das Diversity Monitoring, das bereits für Student\*innen etabliert ist, auf Mitarbeiter\*innen erweitert werden kann.

Eine chancengerechte Personalarbeit wird umfassend durch strukturelle und individuelle Maßnahmen durchgeführt. So wurde zum Beispiel das Projekt Graduate Center Plus, das sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs ab der Promotion bis zur Juniorprofessur richtet und auch gezielt Diversitätsaspekte berücksichtigt, 2019 verstetigt. Auch die Förderung von Frauen in Ausbildungsberufen an der Universität, in denen sie unterrepräsentiert sind, zeigt das umfassende Engagement und das breite Chancengleichheitsverständnis der Hochschule. Wir begrüßen die Planung einer Überarbeitung des Berufungsleitfadens unter Chancengleichheitsaspekten und das Vorhaben, auf eine Schließung des Gender-Pay-Gap hinzuwirken.

Zur Vereinbarung von Lebensdomänen unterbreitet die UDE in verschiedenen Programmen individuelle Angebote. Als strukturelles Instrument wurde in den vergangenen drei Jahren die Dienstvereinbarung für das Homeoffice verabschiedet. Außerdem wurde neu Familiengerechtigkeit in den Führungsleitsätzen der Verwaltung verankert. Zukünftig soll der Blick vermehrt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Pflege gelegt werden.

Eine möglichst diskriminierungsarme Organisationskultur wird an der UDE über vielfältige Einzelmaßnahmen befördert und sichtbar nach außen kommuniziert. Meilenstein der letzten drei Jahre ist die Überarbeitung der Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und

Gewalt zu einer umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinie und damit verbunden eine Ausweitung der Präventions- und Beratungsangebote auf alle Hochschulangehörigen.

Die Aktivitäten der UDE für Chancengleichheit in Studium und Lehre sind vielfältig. Das Kolleg für Geschlechterforschung ermöglicht die Erforschung der Geschlechterfragen in mannigfaltigen Fachkontexten und im multidisziplinären Austausch. Darüber hinaus ist die Universität in verschiedenen überregionalen Verbänden aktiv. Das entsprechende Lehrangebot wird in einem zentralen »Gendervorlesungsverzeichnis« gebündelt. 2020 wurden Handlungsempfehlung für digitales, inklusives Lehren erstellt und herausgegeben. 2019 wurde zudem das Gender Consulting für Drittmittelforschungsanträge verstetigt.



-  3. Prädikat
-  Köln, Nordrhein-Westfalen
-  [www.vielfalt.uni-koeln.de](http://www.vielfalt.uni-koeln.de)
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  8182 Mitarbeiter\*innen  
50792 Studenten\*innen

Die Universität zu Köln wird in diesem Jahr zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

An der Universität zu Köln (UzK) sind ca. 8200 Personen beschäftigt und 51000 Student\*innen immatrikuliert. Damit zählt sie zu den größten Präsenzuniversitäten Deutschlands. Sie ist in sechs Fakultäten mit umfassenden Fächerspektrum einer klassischen Volluniversität gegliedert. Ergänzend findet Forschung und Lehre an sechzehn fakultätsübergreifenden Zentren statt. Es werden 336 Studienfächer angeboten. Vier Forschungscluster werden seit 2019 im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes gefördert.

Unter den 317 an der UzK tätigen Professor\*innen liegt der Frauenanteil bei 30 Prozent, wobei mit 54 Prozent der höchste Frauenanteil in der W1-Besoldung zu finden ist, während 29 Prozent eine W2-Professur bzw. 25 Prozent eine W3-Professur bekleiden. Auf der Ebene der Dekan\*innen, Gruppenleiter\*innen und Dezent\*innen liegt der Frauenanteil jeweils bei rund einem Drittel mit einer leicht steigenden Tendenz innerhalb der vergangenen drei Jahre. 61 Prozent der Student\*innen der UzK sind weiblich, 66 Prozent der Studien-, 52 Prozent der Promotionsabschlüsse und 26 Prozent der Habilitationen werden von Frauen erworben.

Das Engagement der UzK um Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung ist vorbildlich. Sie setzt sich offensiv für Diversität und Chancengerechtigkeit ein. Bedeutender Baustein der strategischen Entwicklung dahingehend bildet die 2018 verabschiedete »Strategie Chancengerechtigkeit« wobei in allen Bereichen das

ausdrückliche Ziel von Partizipation der dezentralen Akteur\*innen und Interessensvertreter\*innen sowie die systematische Evaluation von Maßnahmen positiv auffallen.

Chancengleichheit ist in Leitbild und zentralen Dokumenten verankert und organisatorisch im Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit und das daran angegliederte Referat Gender und Diversity Management angesiedelt. Strategien, Konzepte, Strukturen und Maßnahmen für Verwaltung, Forschung und Lehre sind umfassend implementiert. Aktivitäten werden über den Rahmenplan für die Gleichstellung der Geschlechter, den neuen Aktionsplan Inklusion sowie die Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität der Fakultäten und zentralen Einrichtungen beständig fortgeschrieben und mit konkreten Zielquoten unterlegt.

Neben einer Vielzahl von Maßnahmen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion begrüßen wir die Bestrebungen, in den kommenden Jahren insbesondere die Felder Rassismuskritik, LSBTIQ\* und Bildungsgerechtigkeit auszubauen. Dabei sollen die intersektionale Verschränkungen von Ungleichheitsdimensionen verstärkt bearbeitet werden. Die Jury unterstreicht die Wichtigkeit dieses Vorhabens.

Die Hochschule nimmt sich selbst als Produzentin von Ausschlussmechanismen in den Blick und führt verschiedene öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Sensibilisierung von Mitarbeiter\*innen und Student\*innen im Themenbereich Antidiskriminierung durch. Dabei widmet sie sich auch der Forschungspraxis. Um gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorzugehen und vorzubeugen,

stehen allen Mitgliedern der UzK Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung.

Die Aktivitäten zur chancengerechten Personalarbeit an der UzK sind umfassend und beinhalten organisationsweite Regelungen sowie individuelle Fördermaßnahmen für Personen unterschiedlicher Hintergründe gleichermaßen. Seit 2020 wird durch einen konkreten Handlungskatalog auf die Schließung des Gender Pay Gaps der Professuren auf W3-Ebene hingewirkt. Eine Verbesserung von diskriminierungssensiblen Berufungsverfahren wird weiterhin angestrebt, ein Qualitätsmanagement für Stellenbesetzungsverfahren bzw. Berufungen ist implementiert. Derzeit befindet sich auch die Einführung von Chancengleichheit als Kriterium der Beurteilung von Führungskräften in Planung.

Im Bereich Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensdomänen gibt es schon lang etablierte Unterstützungs- und Beratungseinrichtungen, die bedarfsgerecht ihre Zielgruppen erweitern. 2021 wurde über die Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten für alle Beschäftigten ermöglicht. Die Flexibilität im Rahmen der Gleitzeit wurde im Sinne einer Familienarbeitszeit über den gesetzlichen Anspruch hinaus erweitert.

Schon langjährig verantwortet die zentrale wissenschaftlichen Einrichtung GeStiK (Gender Studies in Köln) ein hochschulübergreifendes Lehrangebot, darunter ein Zertifikatsangebot für Bachelorstudent\*innen, eine Ringvorlesung sowie den fakultätsübergreifenden Master »Gender und Queer Studies« in Kooperation mit der TH Köln. Ein weiterer Fokus in der Lehre über unterschiedliche Fachbereiche hinweg ist soziale Ungleichheit. Gleichstellung und

Chancengleichheit in Studium und Lehre sind auch übergeordnet im Qualitätsmanagement nachhaltig verankert.

## vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.



-  5. Prädikat
-  München, Bayern
-  <https://karriere.baymevbm vbw.de>
-  Verbände
-  259 Mitarbeiter\*innen

Die vier Vereine vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., vbm – Verband der Bayerischen, Metall- und Elektro-Industrie e. V., bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und ibw – Informationszentrale der Bayerischen Wirtschaft e. V. werden in diesem Jahr zum fünften Mal und damit zugleich mit dem Nachhaltigkeitspreis des TOTAL E-QUALITY Prädikats für die Jahre 2022 bis 2024 ausgezeichnet.

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw) ist die branchenübergreifende zentrale Interessensvereinigung der bayerischen Wirtschaft und vertritt 153 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände. Der Bayerische Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. (bayme) und der Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. (vbm) sind die Arbeitgeberverbände der bayerischen Metall- und Elektroindustrie und Mitglieder in der vbw. Die Informationszentrale der Bayerischen Wirtschaft e. V. (ibw) wird von den Spitzenorganisationen der bayerischen Verbände und Institutionen sowie zahlreichen Unternehmen getragen und ist die zentrale Anlaufstelle für die Medien bei allen Fragen rund um die Themen der bayerischen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände.

Die vier Organisationen, die gemeinsam verwaltet werden, haben insgesamt 259 Beschäftigte. (2019: 233, 2016: 224 Beschäftigte) darunter 61 (2019: 61, 2016: 59) Prozent Frauen. Von 19 Führungspositionen sind 13 von Männern und sechs von Frauen (2019: elf Männer und fünf Frauen) besetzt. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt somit wie 2019 bei 31 Prozent.

Ziel der Personalarbeit ist es »im Wettbewerb um die besten Köpfe und fleißigsten Hände« motivierte und kompetente Beschäftigte zu gewinnen und zu binden. Chancengleichheit ist dabei von jeher Teil des Selbstverständnisses, alle Personalprozesse basieren auf der Gleichberechtigung von Menschen. Gelebte Chancengleichheit und Vielfalt werden als wichtiger Wettbewerbsvorteil um die besten Köpfe gesehen.

Im Aktionsfeld strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung sind gute Ansätze sichtbar. Die »bayme vbm Selbstverpflichtung« als Rechtsordnung bietet einen klaren und gefestigten Rahmen, um faire Arbeitsbedingungen in den Beschäftigungsstrukturen innerhalb der Wertschöpfungskette zu gewährleisten sowie sittenwidrige und missbräuchliche Bedingungen zu verhindern bzw. zu sanktionieren. Sie wirkt darauf hin, dass Mitgliedsunternehmen und die von ihnen beauftragten Werk- und Dienstleistungsunternehmen ihren Personaleinsatz im fairen Ausgleich der Interessen planen und umsetzen.

Sehr gut aufgestellt ist das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit. Hier wird das Engagement in den gesellschaftspolitischen Aktivitäten und der Kommunikation nach innen und außen sehr deutlich. Intern gibt es Organisationsanweisungen (z. B. Verhaltensrichtlinie), Leitfäden (z. B. gendergerechtes Schreiben) und Informationen (z. B. Benefits, Merkblatt zum AGG). Im Rahmen der externen Kommunikation gibt es vielfältige Aktivitäten im Bereich des

Employer Brandings. Als Arbeitgebervereinigung haben vbw/vbm/bayme/iwb eine starke Multiplikatorenwirkung in die Unternehmen hinein.

Auch die chancengerechte Personalarbeit ist sehr gut umgesetzt. Es gibt eine Vielzahl an Maßnahmen, die sich am gesamten Zyklus von der Personalplanung bis hin zum Austritt orientiert. Aufgrund der Digitalisierung von Personalprozessen wurden Ressourcen frei, mit diesen konnten strukturierte On- und Offboardingprozesse mit sehr positiven Erfahrungen geschaffen werden.

Eine starke Familienorientierung ist einer der zentralen Grundsätze der Verbände Philosophie. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird als wichtiger Wettbewerbsfaktor für die Personalgewinnung bewertet. Daher ist das Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei vbw/vbm/bayme/iwb schon seit der ersten Bewerbung sehr stark besetzt. Angebote, die z. T. weit über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen, gibt es schon lange. Durch den Wandel in der Arbeitswelt und sich verändernde Ansprüche der Beschäftigten an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist hier immer wieder eine Überprüfung und Anpassung notwendig, was zu einer zentralen Aufgabe der Personalarbeit gehört. So wird z. B. die sehr großzügige Homeoffice-Regelung während der Pandemie, in etwas abgeschwächter Form auch darüber hinaus weitergeführt.

Im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/

geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind vbw/vbm/bayme/iwb auf dem richtigen Weg. Die Organisationen stehen in einem globalen Umfeld. Von der Vielfalt der Menschen in den Mitgliedsunternehmen und -verbänden, der Geschäfts- und Kooperationspartner\*innen und der Mitarbeiter\*innen profitiert die tägliche Arbeit.

Wir danken der LEG Thüringen mbH für die Ausrichtung der diesjährigen Prädikatsvergabe!



Wir danken auch den weiteren Sponsorinnen:

BN Automation AG, Ilmenau

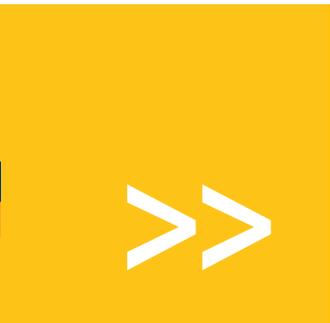
Continental AG, Standort Waltershausen





**CHANCEN-  
GLEICHHEIT**  
als zentraler Unternehmenswert.

Work-Life-Balance // Karriere // Elternzeit // Arbeitszeitmodelle // Familie // Beruf //  
Kinderbetreuung // Aufstieg // Weiterbildung // Wiedereinstieg // Gleichstellung //  
Vergütung // Vielfalt // Netzwerk // Mitwirkung // Integration // Verwirklichung



- >> gleiche Voraussetzungen
- >> gleiche Möglichkeiten
- >> gleiche Perspektiven



**FEST VERANKERT IN DER UNTERNEHMENSKULTUR.**







<https://www.total-e-quality.de>



<https://www.linkedin.com/company/70537253/admin/>



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



**TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.**

c/o DT&SHOP GmbH  
Mangelsfeld 11-15  
97708 Bad Bocklet

Telefon: +49 (0)9708 909-110  
Fax: +49 (0)9708 909-298  
E-Mail: [info@total-e-quality.de](mailto:info@total-e-quality.de)