

Chancengleichheit und Vielfalt

Die Prädikatsträger*innen 2024





TOPSHARING: GETEILTE FÜHRUNG – GELEBTE CHANCEN

Es ist uns eine Freude, auch in diesem Jahr wieder 60 Organisationen mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat auszeichnen zu können. Sie alle dokumentieren mit ihrer erfolgreichen Bewerbung die nachhaltige Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt in ihrer Organisationskultur. Das TOTAL E-QUALITY Prädikat steht für Chancengleichheit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz. Es umfasst alle Dimensionen von Vielfalt mit einem starken Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit.

Wir gratulieren allen Prädikatsträger*innen zur Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und danken Ihnen dafür, dass Sie sich mit uns für eine chancengerechte Berufswelt einsetzen. Ihr Bekenntnis zu einer geschlechter- und diversitätsgerechten Organisationskultur wirkt nicht nur intern. Es ist darüber hinaus ein großartiges externes Signal für unser gemeinsames Ziel.

Topsharing – zwei Personen teilen sich eine Führungsposition. Diese Arbeitsform, die noch vor einigen Jahren undenkbar schien, findet mittlerweile immer mehr Verbreitung. Ein starker Motor für ihre Implementierung ist der Wunsch nach einer qualifizierten Tätigkeit bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitszeit seitens der Arbeitnehmenden. Aber Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist keineswegs die einzige Motivation dafür, sich Verantwortung und Aufgaben teilen zu wollen. Es kann nicht nur entlastend, sondern ebenso bereichernd sein, Arbeitsziele und Maßnahmen gemeinsam zu erarbeiten und auf Augenhöhe zu diskutieren. Auch aus Organisationsperspektive eröffnet Topsharing Chancen. Zwei Personen versprechen Perspektivenvielfalt, doppeltes Energievolumen, permanente Verfügbarkeit und eine größere Qualifikationspalette.

Die TOTAL E-QUALITY Prädikatsvergabe 2024 präsentiert verschiedene good-practice dieses zukunftsweisenden Instruments und bietet die Gelegenheit, im Dialog die Erfolgsfaktoren für eine gelungene Co-Leadership zu identifizieren.

Dr.ⁱⁿ Ulla Weber

Vorstandsvorsitzende, TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Udo Noack

Vorstandsvorsitzender, TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.



Foto: Die Hoffotografen GmbH

Die Goethe-Universität versteht sich als eine von den Ideen der Demokratie und Rechtsstaatlichkeit geprägte Institution, die sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in Forschung und Lehre verpflichtet fühlt. Eines unserer strategischen Handlungsfelder konzentriert sich auf die Schaffung einer Wissenschafts- und Organisationskultur, die geschlechter- und diversitätsgerecht sowie inklusiv ist. Wir fördern aktiv ein chancengerechtes und diskriminierungskritisches Umfeld und setzen auf umfassende Maßnahmen, um individuelle Potenziale zu entfalten und dabei gleiche Chancen für alle zu gewährleisten.

Die Goethe-Universität hat es sich zur Aufgabe gemacht, Chancengerechtigkeit in all ihren Facetten nachhaltig zu fördern. In den letzten Jahren haben wir durch gezielte Initiativen, wie die RMU-Equal Opportunities Weeks und die Ausarbeitung unseres 10-Punkte-Papiers zur Stärkung genderreflexiver Forschung, bedeutende Fortschritte erzielt. Diese Initiativen wurden von der Jury nicht nur aufgrund ihrer Innovationskraft, sondern auch wegen ihres praktischen Nutzens für unsere akademische Gemeinschaft anerkannt. All dies verdeutlicht, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Dennoch stehen wir auch vor aktuellen Herausforderungen, die unsere gesamte Organisation betreffen. Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und die fortschreitende Digitalisierung beeinflussen die Arbeitsbedingungen an allen Hochschulen. Vor diesem Hintergrund ist es unsere Verantwortung, die Weiterentwicklung von chancengerechten Strukturen aktiv voranzutreiben und diese Themen noch stärker in den Fokus zu rücken.

Als Vizepräsidentin für Chancen arbeite ich mit dem Büro für Chancengerechtigkeit stetig daran, neue Themen auch im Universitätsalltag umzusetzen. So stärken wir beispielsweise die Arbeitsbereiche Antidiskriminierung und Inklusion mit großem Engagement.

Der fünfte Erhalt des TOTAL E-QUALITY-Prädikats und unsere Rolle als Gastgeberin in diesem Jahr bestätigen unser kontinuierliches Engagement und motivieren uns, weiterhin höchste Standards für Chancengerechtigkeit zu setzen. Wir sind entschlossen, auch in den kommenden Jahren neue Maßstäbe zu setzen und durch unsere Projekte und Initiativen positive Impulse für die gesamte Wissenschaftsgemeinschaft zu geben.

S. Andresen

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabine Andresen

Vizepräsidentin für Chancen, Karriereentwicklung, Karriereförderung, Diversität und Gleichstellung
der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Foto: Uwe Dettmar

Die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit und die Wertschätzung von Offenheit und Vielfalt sind seit Langem Teil des Selbstverständnisses der Goethe-Universität. Unser Ziel ist es, die Universität gemeinsam zu einem Ort der gerechteren Chancen für alle Universitätsangehörigen zu entwickeln. Dafür bedarf es klarer Zielsetzungen, Strategien und Maßnahmen sowie eines breit getragenen Engagements innerhalb der Hochschule. Chancengerechtigkeit verstehen wir hierbei als wichtige Grundlage universitärer Teilhabe, innovativer und gesellschaftlich bedeutender Forschung, einer lebendigen und exzellenten Lehr- und Studienkultur sowie für die Entwicklung der Potentiale aller.

Die Arbeit des Büros für Chancengerechtigkeit basiert auf einem intersektionalen Ansatz, der die Überschneidungen und Wechselwirkungen verschiedener Dimensionen von Diskriminierung und Benachteiligung in den Blick nimmt. Unsere Arbeit erstreckt sich über zentrale Bereiche wie Gleichstellung, Antidiskriminierung, Diversity, Inklusion und Vereinbarkeit. Durch die Zusammenführung dieser Themen schaffen wir Synergien, die es uns ermöglichen, differenzierte Maßnahmen für unsere Zielgruppen zu entwickeln. Dazu zählen unter anderem die kontinuierliche Sensibilisierung unserer Führungskräfte und die Integration von Chancengerechtigkeitsaspekten in Einstellungs- und Berufungsverfahren.

Unser Ziel ist es, ein diskriminierungskritisches Umfeld und eine Kultur des respektvollen Miteinanders zu fördern. Nur so kann die Universität ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Neben der chancengerechten Weiterentwicklung von Prozessen und Strukturen zählt dazu auch die bedarfsgerechte Unterstützung der Universitätsangehörigen in ihren wissenschaftlichen oder administrativ-technischen Laufbahnen.

Ich freue mich sehr, dass unser Engagement durch die Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat gewürdigt wird. Der Bewerbungsprozess um das Prädikat hat erneut eine wichtige Reflexion unserer bisherigen Maßnahmen angestoßen und Impulse für Verbesserungen gegeben. Gleichzeitig gratuliere ich allen TOTAL E-QUALITY-Prädikatsträger*innen ganz herzlich! Ich wünsche Ihnen allen, dass Sie diese Auszeichnung ebenso wie wir als Ansporn nehmen, die Chancengerechtigkeitsarbeit weiterzuentwickeln. Als Gastgeberin der diesjährigen Prädikatsvergabe freuen wir uns sehr, Vertreter*innen aus Unternehmen, Verwaltungen, Wissenschaftsinstitutionen und Verbänden aus ganz Deutschland hier in Frankfurt begrüßen zu dürfen.

Dr.ⁱⁿ Katrin Springsgut

Stellvertretende Leiterin des Büros für Chancengerechtigkeit
der Goethe-Universität Frankfurt am Main

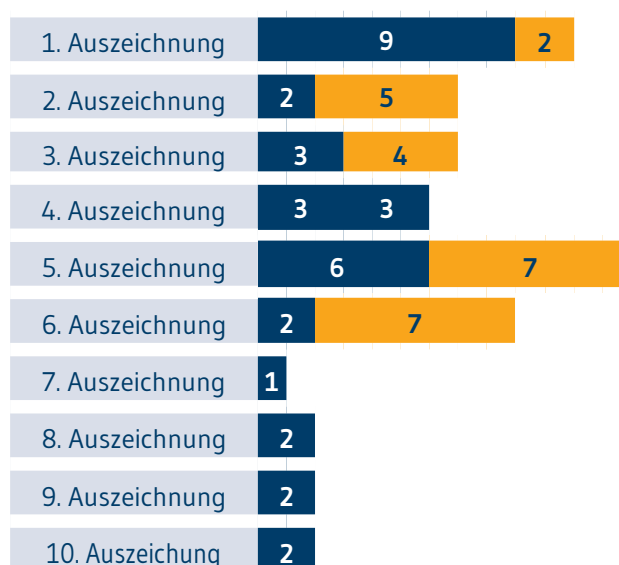
Überblick

In diesem Jahr vergibt die Jury 60 Prädikate; davon 32 Prädikate an Unternehmen, Verwaltungen und Verbände und 28 an (Fach-)Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

11 Organisationen werden zum ersten Mal ausgezeichnet, 13 überreichen wir den Nachhaltigkeitspreis für ihre 5. Bewerbung. Erstmals dürfen wir zwei 10. Prädikate vergeben und diese Organisationen für Ihr 30-jähriges Engagement ehren.

Verteilung der Auszeichnungen 2024

■ Unternehmen/Verwaltungen/Verbände
■ (Fach-)Hochschulen/Forschungseinrichtungen n= 60



Unternehmen/Verwaltungen/Verbände

Das Wissen um die Bedeutung von Sprache für die Gestaltung einer diskriminierungsfreien Arbeitskultur hat in vielen Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden zur Implementierung von Leitfäden und Richtlinien für geschlechter-inklusive Sprache geführt. Ein weiteres häufig bedientes Instrument der Sensibilisierung für Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit sind – teilweise verpflichtende - Fortbildungen für Mitarbeitende, die dazu befähigen, Fehlverhalten zu erkennen, diesem entgegenzutreten und sich auch selbst wertschätzend und kollegial zu verhalten. Bislang weniger beachtete und dementsprechend in den Organisationen vielfach unterrepräsentierte Gruppen werden zunehmend angesprochen und akquiriert. Hierzu gehören weiterhin Frauen, aber auch Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Beeinträchtigungen und bildungsferne Gruppen.

Insbesondere technischen Unternehmen liegt (angesichts des Fachkräftemangels) mehr denn je daran, Stereotype abzubauen, die Frauen von einer bestimmten Berufswahl abhalten oder Entscheidungsträger*innen hindern, Frauen auf bestimmte Positionen zu setzen. Die Beteiligung am Girls' Day oder ähnlichen Aktionen oder Messen oder auch die Organisation eigener Veranstaltungen mit weiblicher Zielgruppe hat zugenommen. Einige Unternehmen haben Frauenquoten für Stellenbesetzungen eingeführt.

Die Medien berichteten häufig, dass die Organisationen die durch die Covid-Pandemie eingeführte große Arbeitszeit- und Arbeitsort-Flexibilität wieder einschränken und ihr Personal wieder im Büro sehen wollen. Diese Beobachtung lässt sich angesichts

der Berichte unserer Prädikatsbewerber*innen nicht bestätigen. Im Gegenteil: Die Flexibilität und der individuelle Zuschnitt von Arbeitsumfeldern und -bedingungen werden eher noch ausgebaut.

Auch das Thema der diesjährigen Prädikatsvergabe -Topsharing - hat sich von der Idee zur Umsetzung entwickelt und erscheint in dieser Runde zum ersten Mal als Instrument für Chancengleichheit und Fachkräftegewinnung.

Wissenschaft

In den Wissenschaftsorganisationen hat das strategische Ziel der Diversitätsgerechtigkeit noch einmal an Bedeutung gewonnen. Ein Motor ist hier auf jeden Fall der Fachkräftemangel. Vielfalt wird als Prinzip extern beworben. Intern gehen die Konzepte in die Umsetzung. Die meisten Wissenschaftsorganisationen bieten nicht mehr nur ihren Studierenden und Mitarbeitenden, sondern auch ihren Leitungsebenen sensibilisierende (Fort-) Bildungsmaßnahmen an. Häufig sind entsprechende Maßnahmen für Führungskräfte sogar verpflichtend.

(Anti-)Diskriminierung ist vor allem bei einigen langjährigen Prädikatsträger*innen nicht länger ein Tabuthema, sondern wird klar als Strategie genannt. In diesem Zusammenhang wächst das Bewusstsein, dass intersektionale Perspektiven in Diversitätsstrategien einfließen müssen. Auch die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt scheint mehrheitlich durch verschiedene Maßnahmen, bspw. durch die Existenz von Verfahren zur Namensänderung, etabliert. Viele Organisationen verfolgen die Verbesserung der Beschwerdewege und deren Kommunikation zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Das Thema „Pflege“ ist mittlerweile fester Bestandteil im Beratungs- und Serviceangebot der „Familienbüros“. Homeoffice-Regelungen und Regelungen zu mobilem Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Arbeiten / Studieren und familiären, pflegerischen Aufgaben sind institutionalisiert. Die positive Wirkung auf Chancengleichheit wird fast nie angezweifelt, obwohl die Erfahrungen hier durchaus Anlass zur kritischen Überprüfung geben.

In Hochschulen und Forschungsorganisationen hat die Integration von Chancengleichheitsaspekten in Forschungsdesigns, Lehre und Didaktik Fahrt aufgenommen. Auch Technische Universitäten machen sich das Thema mittlerweile aktiv zu eigen. Der Erkenntnisprozess, dass Geschlechter- und Diversitätsaspekte fächerübergreifend berücksichtigt werden können und sollten, hat stattgefunden.

Bedeutung und Ausblick

Das TOTAL E-Quality Prädikat ist intern und extern ein starkes Signal Ihres Einsatzes für eine Arbeitskultur, in der alle Mitarbeitenden unabhängig von ihren persönlichen und sozialen Merkmalen geschätzt, beurteilt und gefördert werden, und damit ein grundlegender Baustein dafür, Fachkräfte zu gewinnen und halten. Dass sich viele Organisationen seit langer Zeit kontinuierlich und immer wieder um das Prädikat bewerben, belegt diesen großartigen Effekt unserer Auszeichnung.

Unterstützen Sie unsere Bemühungen, unser Anliegen in die Breite zu tragen! Sprechen Sie über Ihre Ziele und Maßnahmen! Machen Sie Ihre Erfolge in und außerhalb Ihrer Organisation sichtbar! Eine chancengerechte Organisationskultur kann ein wesentliches Argument bei der Entscheidung für eine*n Arbeitgeber*in sein.

Auf unserem gemeinsamen Weg in eine geschlechter- und diversitätsgerechte Arbeitskultur wünschen wir allen Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbänden und Organisationen weiterhin viel Erfolg bei der Fortführung bewährter und bei der Umsetzung neuer Instrumente und Maßnahmen!

Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg	10
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	11
APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft GmbH	12
Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Dortmund	13
ARL – Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft	14
Berolina Klinik Löhne	15
Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG	16
Bochum Wirtschaftsentwicklung	17
Bundesstiftung Gleichstellung	18
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.	19
Commerzbank AG	20
Deutsche Post AG	21
Deutsche Zentralbibliothek für Medizin (ZB MED)	22
Diagramm Halbach GmbH & Co. KG	23
Dicke & Partner GmbH / DWD GmbH	24
DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH	25
Ernst & Young Deutschland GmbH WPG StBG	26
Europa-Universität Flensburg	27
Ferdinand-Braun-Institut gGmbH	28
Friedrich-Schiller-Universität Jena	29
Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR	30
GFFB gGmbH	31
Hochschule Fulda	32
Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach	33
Hochschule Mannheim	34
Hochschule Schmalkalden	35
Investitionsbank Schleswig-Holstein	36
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	37
Landeshauptstadt Düsseldorf	38
Landeshauptstadt Stuttgart	39
Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien	40
Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP)	41

Die Prädikatsträger*innen 2024

Leibniz-Institut für Finanzmarktforschung SAFE e.V.	42
Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa e.V.	43
Leibniz-Institut für Immuntherapie (LIT)	44
Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e.V. (IÖR)	45
Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS)	46
Leibniz-Institut für Virologie	47
Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung e.V.	48
Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg	49
RheinEnergie AG	50
Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau	51
Robert Bosch Elektronik GmbH Salzgitter	52
Robert Bosch GmbH Ansbach	53
Soziales Zentrum Dortmund e. V.	54
Sparkasse Lüneburg	55
Sparkasse Nürnberg	56
Sparkasse Saarbrücken	57
Stadt Leipzig	58
Stadt Schwelm	59
Stadtverwaltung Ulm	60
TEAM GmbH	61
Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig	62
Unfallkasse NRW	63
Universität Paderborn	64
Universität Regensburg	65
Universität Siegen	66
VOLKSWOHL BUND Versicherungen	67
Zentrum für Weiterbildung gGmbH	68
ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH	69



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Ansbach – Weißenburg



3. Prädikat



Ansbach, Bayern



Behörden & Verwaltungen



191 Mitarbeiter*innen

Die Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg bietet umfassende Dienstleistungen zur Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, unterstützt durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und Förderprogramme. Sie engagiert sich dabei besonders für die Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt und fördert die regionale Beschäftigungsentwicklung.

Das Unternehmen beschäftigt 191 Mitarbeiter*innen, davon sind mit 82 % ein Großteil Frauen. Insgesamt hat sich das Geschlechterverhältnis seit der letzten Bewerbung nicht verändert. Anders sieht es auf der Führungsebene aus. Hatten die Positionen 2021 vier Männer und neun Frauen inne, ist der Männeranteil nun auf sechs Positionen gestiegen und der Frauenanteil auf acht Positionen gesunken (2021: 70 %, 2024: 57 %).

Die Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg ergreift sinnvolle Maßnahmen, um ihre Mitarbeitenden vor Belästigung im Arbeitsalltag zu schützen. Speziell auf die Bedürfnisse der Agentur zugeschnitten, gibt es Sicherheitstrainings zur Erhöhung der Handlungssicherheit und zur Prävention von Belästigung und Gewalt (ausgehend von Kund*innen). Auf einer sicheren Infrastruktur liegt auch der Fokus der jährlichen Arbeitsplatzbegehung durch den Arbeitsschutz (ein Instrument sind Warnsignalgeber an den Schreibtischen). Mit dem Ziel eines diskriminierungsfreien Umgangs miteinander wurde 2022 in allen Teams der Agentur der Workshop »Wenn Anderssein normal ist – die UN-BRK erlebbar machen« durchgeführt. Ziel dieses Workshops war es, das Bewusstsein für die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu stärken und ihren Beitrag zum Arbeitsleben hervorzuheben.

Chancengleichheit ist im Unternehmen strukturell durch verschiedene Maßnahmen verankert.

Das Grundverständnis der Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg zeichnet sich durch das Prinzip der Gleichbehandlung seiner Mitarbeitenden aus. Dies manifestiert sich unter anderem durch ein sozial gestaffeltes, am Einkommen orientiertes Budget für Kinder- und Pflegebetreuung sowie durch ein umfangreiches Onboarding-Programm einschließlich der Zuordnung von Pat*innen, das darauf zielt, allen Mitarbeitenden unabhängig von ihrem sozialen und persönlichen Hintergrund dieselben Ein- und Aufstiegswege ermöglicht.



5. Prädikat



Freiburg, Baden-Württemberg



(Fach-)Hochschule/Universität



8.294 Mitarbeiter*innen

24.520 Student*innen

universität freiburg

Die Universität Freiburg ist eine Volluniversität. An elf Fakultäten studieren 24.520 Studierende in etwa 240 Studiengängen. In Lehre, Forschung, Verwaltung und Technik sind 8.294 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Die verschiedenen Forschungsaktivitäten hat die Universität in die drei Schwerpunktbereiche »Kulturen und Gesellschaften in Raum und Zeit«, »Wege zur Nachhaltigkeit« und »Signale des Lebens« profilbildend gebündelt.

An der Universität Freiburg sind die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 37 % und in Technik und Verwaltung bei 63 %. Auf der Ebene der Hochschulleitung und in den hochschulischen Entscheidungsgremien ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen. Während Studienanfänger*innen, Student*innen und Promovend*innen je zur Hälfte Männer und Frauen sind, liegt der Männeranteil bei Habilitationen bei 90 %. Der Postdoc-Anteil der Frauen ist seit der letzten Bewerbung auf 39 % gestiegen. Die Professuren sind in der Gesamtschau mit 38 % Frauen besetzt. Je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil: Er liegt auf W1-Ebene bei 48 %; auf W2-Ebene bei 41 %, auf W3-Ebene bei 27 %.

Die Einrichtung eines Prorektorats mit dem Geschäftsbereich »Universitätskultur« und die zugehörige Abteilung »Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE)« geben dem Themenkomplex eine hohe organisationsweite Sichtbarkeit und ermöglichen universitätsweite Strukturprojekte. Auch die Integration von Chancengleichheit in den Hochschulentwicklungsplan und die Intensivierung der Gleichstellungsaktivitäten auf Fakultätsebene zeugen von nachhaltigem Engagement. Weiterhin demonstriert das 2023 verabschiedete Leitbild der Universität die strategische Verankerung von Chancengleichheit.

Im Aktionsfeld »Chancengleichheit in Forschung, Lehre und Studium« finden sich zahlreiche vielversprechende Maßnahmen wie zum Beispiel das Genderconsulting für Forschungsverbünde und der Betrieb des hochschuleigenen Zentrums für Anthropologie und Gender Studies. Die dort erzielten Forschungsergebnisse fließen in Formate und Inhalte des Lehrangebots ein. Der Online-Werkzeugkasten »Diversity in der Lehre« gibt Empfehlungen und zahlreiche Good Practices für die Integration von Diversitätsaspekten in die Lehre.

Die Universität Freiburg überzeugt durch umfangreiche, zielgerichtete, teils innovative Maßnahmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit. Sie verfolgt einen ganzheitlichen, intersektionalen Chancengleichheitsansatz. Das kontinuierliche Monitoring von Zielerreichung und Wirksamkeit der Maßnahmen trägt deutlich zum Erfolg der Aktivitäten bei.



University of Applied Sciences

APOLLON Hochschule
der Gesundheitswirtschaft



1. Prädikat



Bremen



Bildung & Training



90 Mitarbeiter*innen

5.700 Student*innen

Die APOLLON Hochschule bietet in vier Fachbereichen Studiengänge in Gesundheits- und Sozialwirtschaft an. Es sind über 5.000 Studierende eingeschrieben, die von 90 internen und 300 externen Lehrbeauftragten unterrichtet werden. Die Forschungsaktivitäten sind an der APOLLON Hochschule anwendungsorientiert und interdisziplinär ausgerichtet.

An der APOLLON Hochschule sind zu 86 % weibliche Student*innen eingeschrieben. 74 % der internen Lehrbeauftragten und 70 % der externen Lehrbeauftragten sind weiblich. Zwei Drittel der Führungspositionen sind von Frauen besetzt.

Die APOLLON Hochschule ist im Aufbau einer organisationsweiten Chancengleichheitsstrategie schon entscheidende Schritte gegangen. Gleichstellung und Chancengleichheit sind integrale Bestandteile des Leitbildes der APOLLON Hochschule. Insbesondere die strukturelle Verankerung eines entsprechenden Referats auf Leitungsebene und die Aus- und Überarbeitung eines Gleichstellungskonzeptes 2019 und 2023 sind Marker, um Chancengleichheit explizit zum Teil der Hochschulidentität werden zu lassen.

Das Aktionsfeld »Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten« enthält mit den Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und einem ausgearbeiteten Beschwerdemanagement essentielle Bausteine zum Schutz der Hochschulangehörigen.

Die APOLLON Hochschule präsentiert ein Vorgehen, das kollegialen Umgang miteinander und Niedrigschwelligkeit der Angebote als zentrale Elemente der Beförderung von Chancengerechtigkeit in den Fokus rückt. Sie berücksichtigt dabei die Vielfaltsdimensionen Geschlecht, soziale Lage, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie Alter. Sie reflektiert die Spezifika der eigenen Einrichtung und hat sich auf einen vielversprechenden Weg gemacht.



4. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Verband



931 Mitarbeiter*innen



Die Arbeiterwohlfahrt gehört zu den sechs Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland und bietet soziale Dienstleistungen und Programme an, die benachteiligte Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen unterstützen. Hauptbereiche, in denen sich die AWO Dortmund einsetzt, sind Kinder, Jugend und Familie.

Der Verband beschäftigt 931 Mitarbeitende, davon sind 79 % der Stellen weiblich besetzt. Auf Führungsebene zeigt sich ein leichter Unterschied hinsichtlich des Gesamtgeschlechterverhältnisses. Von 47 Führungspositionen sind 68 % weiblich, der Anteil ist seit der letzten Bewerbung um 4 % gestiegen.

Zur Gestaltung einer chancengerechten Personalentwicklung hat die AWO Dortmund einen ausführlichen Leitfaden inklusive Maßnahmenkatalog für die Personalgewinnung entwickelt und implementiert. Das Dokument beinhaltet einen Anforderungskatalog mit konkreten Bewertungskriterien. Darin ist außerdem festgelegt, dass Stellenausschreibungen merkmalsneutral formuliert sein müssen. Weiterhin absolvieren alle Mitarbeitenden, die mit Personalarbeit befasst sind, Schulungen zum Thema »Diversitätsgerechtigkeit«. Um einen möglichst diversen Talentpool zu erreichen, nutzt die AWO Dortmund verschiedene analoge und digitale Medien für die Stellenausschreibungen. Als Grundlage für die Personalbindung und mit dem Ziel, die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen zu verbessern, führt das Unternehmen zusätzlich zu den Jahresgesprächen regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen durch.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet die AWO Dortmund aktuell ein gutes Basisangebot. Im Vordergrund steht die Teilnahme am lokalen Beratungsprogramm »FamUnDuo«. Die zum Programm gehörenden Workshops und individuellen Beratungen können Mitarbeiter*innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen. Eigene Kindertagesstätten oder Betreuungsformen, die nicht nur beraten, sondern aktiv unterstützen sind in Planung.

Im Aktionsfeld »Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreien Verhalten« fokussiert sich das Unternehmen auf Informations- und Bildungsangebote sowie den Umgang unter den Mitarbeitenden. Dazu gehört die Empfehlung für vielfaltssensible Sprache, verbunden mit einem ausführlichen Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache. Bei dem Bildungsprojekt »Zukunft mit Herz« handelt es sich um ein Angebot für Mitarbeiter*innen und Mitglieder, in denen die Teilnehmenden lernen, sich Diskriminierung und Ausgrenzung in der Gesellschaft entgegenzustellen.

Die AWO Dortmund orientiert sich durchgängig an den in ihrem Leitbild verankerten Werten Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz. Aus diesen Werten bildet sich das gemeinsame Verständnis von Führung und Zusammenarbeit und eine Vielzahl an Maßnahmen, die zu einer chancengerechten Arbeitskultur führen.



-  2. Prädikat
-  Hannover, Niedersachsen
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  48 Mitarbeiter*innen
- 7 Student*innen

Die ARL widmet sich der wissenschaftlichen Erforschung und Beratung in den Bereichen Raumentwicklung, Raumordnung und Regionalplanung. Ihre Hauptaufgaben umfassen interdisziplinäre Forschung, Beratung von Politik und Verwaltung, Förderung des Dialogs zwischen Wissenschaft und Praxis sowie die Bereitstellung von Weiterbildungsprogrammen. Die ARL zielt darauf ab, wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis umzusetzen und eine nachhaltige Raumentwicklung zu fördern.

Mit einem Gesamtbudget von rund 4 Millionen Euro beschäftigt die ARL derzeit 48 Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil an der Akademie beträgt 69 %. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten sind 58 % der Stellen mit Frauen besetzt (2021: 47 %), und in Technik und Verwaltung 76 % (2021: 79 %). Positiv hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen mit 70 % (2021: 64 %) und an den Studienabschlüssen mit 64 % (2021: 67 %). Von zwölf Führungspositionen sind fünf mit Frauen besetzt; unter den Abteilungsleiter*innen besteht Geschlechterparität. Die Position der Generalsekretärin wird im Sommer 2024 mit einer Frau neu besetzt.

Diese Erfolge erreicht die ARL durch eine ganzheitliche Chancengleichheitsstrategie, die sämtliche Prozesse innerhalb der Institution einbezieht und mittels verschiedener Grundsatzpapiere verankert ist, im Einzelnen der Gleichstellungsstrategie (2021), des Diversitätskonzepts (2021), der Nachhaltigkeitsstrategie (2021) und der Strategie zur Nachwuchsförderung (2022). Zudem wirken die mit den Zuwendungsgeber*innen verhandelten, Leibnizweiten flexiblen Zielquoten im Rahmen des Kaskadenmodells für eine ausgeglichene Geschlechterverteilung. Sehr erkenntnisvoll ist der Bericht zur Umfrage 2021.

Aufgrund der wachsenden Internationalisierung der Mitarbeitenden setzt die ARL im Bereich »Diversitätsgerechtigkeit« einen Fokus auf ethnische und kulturelle Diversität. Zum Beispiel können Mitarbeiter*innen an Awareness-Seminaren teilnehmen.

Auch in der Forschung gewinnt das Thema »Diversity« an Bedeutung, nicht zuletzt durch die Migrations- und Genderforschung. Unter anderem existiert an der ARL das »ARL-Forum Gender and Spatial Transformation«, ein international besetztes ständiges Arbeitsgremium, das sich mit genderspezifischen Fragestellungen und Herausforderungen aus planungswissenschaftlicher und -praktischer Perspektive auseinandersetzt.

Die ARL überzeugt mit einer detailreichen und gut strukturierten Bewerbung. Das »Forum Nachwuchs« sowie die »Strategie zur Nachwuchsförderung« sind vielversprechende Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftler*innen.



5. Prädikat



Löhne, Nordrhein-Westfalen



Gesundheit & soziale Dienste



209 Mitarbeiter*innen



Die Berolina Klinik ist eine medizinische Rehabilitationseinrichtung in Löhne, Nordrhein-Westfalen, mit den Abteilungen Psychosomatik, Verhaltensmedizinische Orthopädische Rehabilitation (VOR) und dem Schwerpunkt Migräne- und Kopfschmerztherapie. Die Berolina Klinik beschäftigt 209 Mitarbeitende, davon sind 163, also 78 % weiblich besetzt. Auf Führungsebene sind 57 % der 23 Führungskräfte mit Frauen besetzt (2021: 59 %).

Die Berolina Klinik bietet ihren Mitarbeiter*innen ein großes Angebot zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, besonders bezüglich der Pflege Angehöriger. Durch die Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen können Mitarbeitende auf ein großes Informations- und Vermittlungsangebot zurückgreifen. Auch Vorträge beispielsweise zum Thema »Patient*innenverfügung / Vorsorgevollmacht« werden allen Mitarbeitenden zur freiwilligen Teilnahme angeboten. Das betriebsinterne Beratungsangebot wird aktuell personell ausgebaut: Bisher gibt es eine Mitarbeiterin, die für eine Pflegeberatung ausgebildet ist, weitere Stellen sind in Planung. Das hohe Engagement in diesem Bereich bildet sich auch in der Unterzeichnung »Charta zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« ab.

In der Personalentwicklung konzentriert sich die Klinik darauf, ein diverses, für alle offenes Arbeitsumfeld zu schaffen. Im Onboarding Prozess existiert ein auf die Mitarbeitenden zugeschnittenes Einarbeitungskonzept mit Mentor*innen, das zum Beispiel bei neuen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund engere Kontaktintervalle vorsieht und besondere Bedürfnisse wie Wohnungssuche, Sprachkurse und weiteres abfragt. Bei Sprachkursen übernimmt die Berolina Klinik die Kosten für ihre Mitarbeitenden. Zurzeit wird ein umfassendes Konzept für die besondere Einarbeitung von ausländischen Mitarbeiter*innen erarbeitet.

Die Berolina Klinik verfolgt eine umfassende Strategie zur Förderung von Chancengleichheit in allen Bereichen ihrer Arbeitskultur. Dies wird insbesondere durch die 2012 eingerichtete Stabstelle für Gleichstellung und Migration ermöglicht. Die Stabstelle führt unter anderem monatliche Gespräche mit der Geschäftsleitung, bietet Schulungen für neue Mitarbeitenden zu Themen wie Gleichstellung und Diversität an oder unterstützt bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Durch die Stabstelle für Gleichstellung und Migration ist ein strategisches Vorgehen zur Förderung von Chancengleichheit innerhalb der Klinik möglich.



3. Prädikat



Bochum, Nordrhein-Westfalen



Verkehr/Transport/Logistik



2.468 Mitarbeiter*innen

www

Die BOGESTRA betreibt den öffentlichen Nahverkehr in den Städten Bochum und Gelsenkirchen sowie in einigen umliegenden Gemeinden. Sie bietet Dienstleistungen wie Straßenbahn-, Bus- und U-Bahn-Verbindungen an, um den Nahverkehr in diesen Regionen zu gewährleisten.

Der Frauenanteil liegt unter den 2.468 Beschäftigten bei lediglich 19 %. In Führungspositionen arbeiten 108 Beschäftigte, davon sind 14 % Frauen. Der Frauenanteil auf Führungsebene hat sich seit der letzten Bewerbung leicht erhöht, während das Gesamtgeschlechterverhältnis gleichgeblieben ist. Das Unternehmen hat zahlreiche Maßnahmen zur Gestaltung einer chancengerechten Personalarbeit installiert. Unter anderem gibt es eine spezielle Personalentwicklungs- und Bewerbungsberatung für unterrepräsentierte Personengruppen, darunter Frauen*, queere Kolleg*innen und Menschen mit Behinderung. In den Beratungen wird über konkrete Entwicklungswünsche gesprochen und gegebenenfalls Hilfe bei Bewerbungen und Vorbereitung auf Bewerbungstrainings angeboten. Ein weiteres Programm ist ein berufsspezifischer Deutschkurs für Mitarbeitende im Fahrdienst, den momentan 12 Fahrdienstbeschäftigte nutzen. Es ist geplant, das Angebot auszubauen.

Für die Förderung wertschätzenden und vorurteilsfreien Verhaltens präsentiert die BOGESTRA verschiedene Instrumente. Im Bereich LGBTQIA+ gibt es ein queeres Unternehmensnetzwerk und »Coming-Out-Pat*innen«. Diese bieten Beratung für queere Kolleg*innen, die sich nicht geoutet haben. Sie werden für die vertraulichen Gespräche geschult. Eine bemerkenswerte Maßnahme ist das für Führungskräfte verpflichtende Online-Training »Diskriminierungsfreier Arbeitsplatz« in welchem sowohl Wissen über unbewusste Vorurteile und Diskriminierung vermittelt wird, als auch alle Beschwerdestellen bei Fällen von Diskriminierung erläutert werden.

Das Engagement für Diversität und Vielfalt bildet sich auch in den gesellschaftspolitischen Aktivitäten der BOGESTRA ab. Hierzu gehören verschiedene Maßnahmen gegen Gewalt gegen Frauen sowie die Kampagne »Besser miteinander – Bochumer Arbeitsgebende gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz«, welche die BOGESTRA in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Bochum entwickelt hat. Im Rahmen dieser Kampagne verpflichten sich Unternehmen zur aktiven Teilnahme am Netzwerk sowie zur Implementierung präventiver und intervenierender Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund jeglicher sozialer und persönlicher Merkmale inklusive Ageismus, Transphobie oder Feindlichkeit aufgrund der sozialen Herkunft.

Die Strategie der BOGESTRA zeichnet sich insgesamt durch ihr internes sowie externes Bekenntnis zu Gleichstellung aus. In der gesamten Unternehmenskommunikation macht die BOGESTRA deutlich, dass sie sich aktiv für Antidiskriminierung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz einsetzt. Das geschieht intern durch das Einbringen des Themas durch Workshops und Präsentation bei vielen Veranstaltungen (Einführungswochen von Mitarbeitenden, Netzwerktreffen oder Konferenzen) oder extern durch die Hervorhebung von Diversität auf ihrer Website und durch Werbeflächenanmietung und Postkartenverteilungen in der Stadt.



2. Prädikat



Bochum, Nordrhein-Westfalen



Dienstleistung



236 Mitarbeiter*innen



Die Bochum Wirtschaftsentwicklung gehört zu den größten Wirtschaftsentwicklungsgesellschaften in Nordrhein-Westfalen. Sie vernetzt Unternehmen, Startups, Investor*innen und Projektentwickler*innen. Ihr Tätigkeitsfeld umfasst die Beratung, Förderung und Vernetzung von Akteur*innen in Bochum. Dabei setzt sich die BoWe für eine nachhaltige Stadtentwicklung ein.

Die BoWe beschäftigt 236 Mitarbeiter*innen. Mit 46 % ist der Frauenanteil im Unternehmen im Vergleich zum vorigen Stichtag leicht gesunken (2021: 50 %). Demgegenüber ist der Frauenanteil auf Führungsebene erfreulicherweise von 29 % im Jahr 2021 mit 40 % deutlich gestiegen.

In ihrer Personalentwicklung adressiert die BoWe nicht nur die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Im Förderprojekt »Competentia« gibt es viele verschiedene Angebote und Formate zur Berufsförderung von Frauen in Bochum und Umgebung. Dazu gehören Workshops, Veranstaltungen, Coachings, Sprechstunden, Handlungsleitfäden und Broschüren. Bis November 2023 war das Projekt bei der BoWe angesiedelt. Sie ist weiterhin aktive Kooperationspartnerin.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die BoWe Teilzeit in Elternzeit, Altersteilzeit, Pflegezeit sowie flexible Arbeitszeiten und -orte.

Chancengleichheit ist in der BoWe strukturell und strategisch durch klare Diversitätsrichtlinien verankert, in denen sich das Unternehmen zur Förderung von Vielfalt in einem Umfeld ohne Diskriminierung bekennt. Darüber hinaus legt eine Richtlinie für gendergerechte Sprache den Grundstein für eine diskriminierungsfreie Kommunikation. Die Ernennung einer*eines Gleichstellungsbeauftragten und die Gründung der »Arbeitsgruppe Diversity & Chancengleichheit« sind vielversprechende Schritte zur Entwicklung und Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen.

Zur Schaffung einer wertschätzenden, vorurteilsfreien Arbeitsumgebung und zum aktiven Einsatz gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt hat die BoWe vielversprechende Maßnahmen etabliert und führt diese kontinuierlich fort, so zum Beispiel die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle. 2023 gründete die BoWe gemeinsam mit anderen Bochumer Arbeitgeber*innen das Netzwerk »Besser miteinander« gegen Diskriminierung. Eine geplante Maßnahme ist die Aufnahme des Themas »diskriminierungsfreie Arbeitskultur« als Standard in den Onboarding-Prozess.

Die BoWe zeigt ein nicht nachlassendes Engagement für Chancengleichheit und Diversität. Die implementierten Maßnahmen führen zu einem stetigen Anstieg von Chancengerechtigkeit in der Personalstruktur des Unternehmens.



1. Prädikat



Berlin



Behörden & Verwaltungen



39 Mitarbeiter*innen

Die Bundesstiftung Gleichstellung fördert die Gleichstellung der Geschlechter durch Forschung, Vernetzung und die Unterstützung von gleichstellungspolitischen Initiativen und Projekten. Der Frauenanteil auf Führungsebene hat sich seit der letzten Bewerbung leicht erhöht, während das Gesamtgeschlechterverhältnis ungefähr gleichgeblieben ist.

Die Stiftung hat die im letzten Jahr geplanten Maßnahmen zur Gestaltung einer chancengerechten Personalarbeit zum größten Teil umgesetzt, unter anderem das Ziel, Bewerbungsverfahren möglichst diskriminierungsfrei zu gestalten. Es existieren anonymisierte Bewerbungsverfahren, bei denen den Entscheider*innen zum Zeitpunkt des Auswahlgespräches weder Name, Geburtsdatum, Familienstand noch Geschlecht bekannt sind. Dies ist besonders positiv hervorzuheben. Außerdem wurden seit der letzten Bewerbung jährliche Personalentwicklungsgespräche mit allen Mitarbeitenden sowie Gesamtteamklausuren eingeführt und die Stiftung setzt sich mit dem Thema »feministische Führung« auseinander.

Kernstück des Engagements für Diversitätsgerechtigkeit in der Gesellschaft ist der Aufbau eines Netzwerks mit gesellschaftspolitischen Akteur*innen. Die Bundesstiftung schafft mit ihrem Konzept »Offenes Haus« seit Anfang 2024 einen Veranstaltungsraum und Co-Working Bereich für verschiedene gesellschaftspolitische Gruppen, die sich mit vielfältigen, inklusiven Themen auseinandersetzen und in den zur Verfügung gestellten Räumen gesellschaftspolitisch arbeiten können.

Für die Förderung wertschätzenden und vorurteilsfreien Verhaltens präsentiert die Bundesstiftung verschiedene Instrumente. Hierzu gehört die Einrichtung einer Inklusionsbeauftragten, die rund um das Thema »Behinderung und Beruf« als Ansprechperson fungiert. Weitere vielversprechende Instrumente sind interne Fortbildungen zu »Antifeminismus«, »Geschlechtervielfalt« oder »wertschätzenden Kommunikation im Team«. Die Verabschiedung von Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist in Planung.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die Bundesstiftung ihren Mitarbeiter*innen Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Außerdem gibt es ein Mit-Kind-Büro.

Gesamt betrachtet hat die Bundesstiftung Gleichstellung viele geplante Maßnahmen und Ziele in jedem ihrer Bereiche überzeugend umgesetzt.



1. Prädikat



Berlin



Verband



121 Mitarbeiter*innen



Die BDA vertritt die Interessen der deutschen Arbeitgebenden gegenüber Politik, Gewerkschaften und Öffentlichkeit und setzt sich für wirtschaftliche Rahmenbedingungen ein, die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung fördern.

Die BDA beschäftigt 121 Mitarbeitende, davon sind 69 % Frauen. Auf Führungsebene ist mit 52 % Frauenanteil Parität erreicht. Von 26 Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, sind 23 Frauen. Die BDA setzt sich zum Ziel, die Dynamik der Geschlechterverhältnisse in Teilzeit zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zur Veränderung zu entwickeln.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekräftigt die BDA ihr Engagement für Wertschätzung und Integration von Vielfalt in ihrer Arbeit. Um Fortschritte im Bereich Chancengleichheit an alle Mitarbeitenden zu kommunizieren und deren Bedeutung hervorzuheben, integriert das Personalreferat regelmäßig Themen aus den Bereichen »Integration« und »Chancengleichheit« in seinen monatlichen Newsletter. Auf der Website der BDA wird im Abschnitt »Karriere« durch diverse Video- und Fotobeiträge deutlich, dass Vielfalt unter den Mitarbeitenden und im Unternehmen eine zentrale Rolle spielt.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kooperiert die BDA mit dem pme Familienservice. Dieser Service bietet den Mitarbeitenden Not- und Ferienbetreuung sowie Beratungsangebote zu persönlichen Anliegen und Pflegeinformationen. Darüber hinaus stellt die BDA ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens zur Verfügung.

Das Online-Training »Future Skills | Diversity-Kompetenz – erfolgreich zusammenarbeiten«, das alle Mitarbeitenden adressiert, stellt ein vielversprechendes Instrument für die Förderung einer vorurteils- und diskriminierungsfreien Arbeitskultur dar.

Im Falle verschiedener Maßnahmen, die im Bereich der Verankerung von Chancengleichheit genannt sind, handelt es sich um Projekte, die sehr gelungene Ansätze verfolgen.

Die BDA setzt sich in vielen Bereichen für Chancengerechtigkeit in ihrer Institution und unter ihren Mitarbeitenden ein. Extern wirkt sie durch die aktive Teilnahme am Girls- und Boys Day und das Angebot verschiedener Veranstaltungen.



10. Prädikat



Frankfurt am Main, Hessen



Banken & Versicherungen



24.665 Mitarbeiter*innen

Die Commerzbank AG ist eine führende deutsche Bank, die umfassende Finanzdienstleistungen für Privat- und Geschäftskundinnen anbietet. Das Unternehmen beschäftigt 24.665 Mitarbeiter*innen, davon sind 49 % Frauen. Unter den 1.894 Führungskräften liegt der Frauenanteil mittlerweile bei 33 %. Für die Besetzung von Führungspositionen mit mehr Frauen ist die Maßnahme der »Kandidat*innenquote« und die damit verbindliche aktive Ansprache geeigneter Kandidat*innen besonders erfolgsversprechend.

Ein wichtiges Instrument in der Förderung der Vielfalt im Unternehmen und in der Planung konzernweiter Aktivitäten rund um Diversity und Inklusion ist das Global Diversity Council (GDC), welches Zielvorgaben für Diversity-Projekte festlegt. Zur Realisierung der Entscheidungen und Vorgaben in jedem Bereich existieren Regional Diversity Councils (RDC). Die RDCs berichten an den Standorten über beschlossene Maßnahmen und sind gleichzeitig im GDC vertreten, um Statusberichte zu liefern und neue Ideen einzubringen. Diese Struktur stellt sicher, dass Diversity-Maßnahmen an jedem Standort effektiv umgesetzt werden. Positiv sieht die Jury auch das Engagement der 1.500 Beschäftigten in den sieben Netzwerken, die den Austausch zu Diversitätsthemen in der Belegschaft fördern und sich für ein faires und kollegiales Miteinander einsetzen.

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Commerzbank mit zahlreichen Informations- und Betreuungsangeboten sehr gut aufgestellt. So gibt es Elternzeitregelungen, durch die Eltern im ersten Jahr 10 – 30 % in Teilzeit arbeiten können, um beispielsweise an Abteilungsmeetings teilzunehmen. Damit soll der Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtert werden. Die Commerzbank kooperiert für die Unterstützung von Familien mit dem pme Familienservice. Dadurch wird den Mitarbeitenden neben dem Zugang zu Kinderbetreuungsplätzen, einer bedarfsgerechten Notfall- und Ferienbetreuung auch ein umfangreiches Informationsangebot zur Pflege Angehöriger sowie Unterstützung bei der Suche und Vermittlung von Pflegekräften angeboten.

Die Commerzbank berücksichtigt in ihren Maßnahmen zur Förderung von vorurteils- und diskriminierungsfreien Handeln verschiedene Dimensionen von Diskriminierung. Eine Betriebsvereinbarung sowie eine Richtlinie über faires und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz sind hierfür maßgebend. Zur Sensibilisierung trägt auch das Format »Trans*Inter*, nicht binär – was genau heißt das« bei, an welchem alle Mitarbeiter*innen teilnehmen können.

Der Commerzbank gelingt es, ganzheitlich Gleichberechtigung im Unternehmen zu fördern. Mit der bereits im Jahr 2007 unterzeichneten Charta der Vielfalt ist die Commerzbank eine Vorreiterin für Inklusion und Diversität. Seitdem wird Chancengleichheit durch zahlreiche Maßnahmen und einer strukturellen Verankerung im Unternehmen kontinuierlich vorangetrieben.



9. Prädikat



Bonn, Nordrhein-Westfalen



Verkehr/Transport/Logistik



219.008 Mitarbeiter*innen



DHL Group bietet unter den Marken DHL und Deutsche Post ein umfangreiches Serviceportfolio aus internationalem Expressversand, Frachttransport, Supply-Chain-Management, E-Commerce sowie Post- und Paketdienstleistungen.

Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland 219.008 Mitarbeiter*innen, davon sind 38,3 % weiblich. Der Frauenanteil im mittleren und oberen Management beträgt 27,2 %. Bis 2025 soll dieser Anteil konzernweit mindestens 30 % betragen.

Mit der Weiterentwicklung von »Diversity & Inclusion« zu »Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB)« hat die Deutsche Post AG einen weiteren Grundstein für die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit in ihrer Unternehmenskultur gelegt. Ein bereichsübergreifendes DEIB-Framework definiert die Ziele, fasst alle globalen DEIB-Aktivitäten und -Programme unter einem Dach zusammen und legt die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung von DEIB fest.

Das DEIB Board setzt sich aus Führungskräften des oberen Managements verschiedener Unternehmensbereiche und Group Functions zusammen.

Die Deutsche Post AG hat ihre Maßnahmen zur Stärkung von wertschätzendem und vorurteilsfreiem Verhalten seit der letzten Bewerbung kontinuierlich ausgebaut. Zum Beispiel entwickelte der Unternehmensbereich Post & Paket Deutschland gemeinsam mit dem Bildungsanbieter LinguaTV eine Sprachlern-App, die dabei hilft, ausländische Beschäftigte im Betrieb besser zu integrieren. Zudem hat das Unternehmen Empfehlungen zu inklusiver Sprache entwickelt, um Zugänglichkeit, Diskriminierungsfreiheit und Geschlechtersensibilität in der Kommunikation zu unterstützen.

Daneben wurden viele bereits bestehende Maßnahmen fortgeführt, wie z.B. das Angebot eines Online-Trainings zu Vielfalt & Inklusion und eines interaktiven Playbooks zu »Unbewusster Voreingenommenheit«, um Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern. Hervorzuheben als Ausdruck der gelebten chancengerechten Personalpolitik ist in den Augen der Jury die im Jahr 2020 gegründete Inklusionsabteilung mit dem Schwerpunkt der Integration von Menschen mit Behinderungen bei der DHL Airways GmbH.

Die Strategie der Deutschen Post AG zeichnet sich in jedem Bereich durch die Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit und Diversität aus.



5. Prädikat



Köln, Nordrhein-Westfalen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



165 Mitarbeiter*innen

Die ZB MED ist ein nationales Infrastruktur- und Forschungszentrum für lebenswissenschaftliche Daten und Informationen. Sie unterstützt die Forschung in Bereichen wie Medizin, Biodiversität und Umweltschutz durch digitale Dienstleistungen und fördert Open Science sowie datenunterstützte Forschung im Allgemeinen. Ihre Aufgaben betreffen Forschung und Vernetzung, Data Science, Zugang zu Informationen, Förderung von Open Science und FAIR-Prinzipien sowie Wissensvermittlung. Als zentraler Information Hub bietet die ZB MED überregionale Informationsversorgung, Big-Data-Analysen und Wissensvermittlung. Die Stiftung versorgt Forschung, Lehre und Praxis mit Literatur und Daten in Medizin, Gesundheitswesen, Ernährungs-, Umwelt- und Agrarwissenschaften.

An der ZB MED sind 165 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Der Frauenanteil in Technik und Verwaltung liegt bei 67 % (2021: 70 %), unter den wissenschaftlich Beschäftigten stieg er seit 2021 (44 %) deutlich auf 63 %. Die Leitung der Forschungsdepartments weist wie beim letzten Stichtag einen Frauenanteil von 67 % aus. Unter den Promovierenden ist mit einem Frauenanteil von 50 % Geschlechterparität erreicht (2021: 50 %). Alle vier Postdoc-Stellen sind mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Während 2021 zwei Drittel der Führungspositionen mit Frauen besetzt waren, besteht die Direktion in diesem Jahr aus zwei Männern (wissenschaftlicher Direktor und kaufmännischer Geschäftsführer) und einer Frau (stellvertretende wissenschaftliche Direktorin).

Die ZB MED zeigt besonderes Engagement in der Förderung von wertschätzendem, diskriminierungsfreien Verhalten. Sie wirkt mit gezielten Maßnahmen auf den Abbau von Strukturen und Verfahren hin, die Machtmissbrauch, geschlechterbezogene Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt erst ermöglichen und begünstigen. 2022 unterschrieb die Stiftung beispielsweise die »Charta der Vielfalt«. Sie beteiligt sich an der Kölner Präventionskampagne gegen sexualisierte Gewalt und hat sich mit der Aktion »Edelgard Schützt« dazu verpflichtet, einen geschützten Ort für Frauen und Mädchen am Standort Köln bereitzustellen. Weitere vielversprechende Maßnahmen sind in Planung, unter anderem Weiterbildungen zu sexualisierter Gewalt und zum Thema »Gewalt im Öffentlichen Dienst« sowie ein Angebot zu Selbstverteidigungskursen.

Unter dem Titel »Erfolgsfaktor Familie« bündelt die ZB MED alle gängigen Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören verschiedene Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, die Finanzierung von Notfallkinderbetreuung und ein Wiedereinstiegsprogramm für Eltern und andere Berufsrückkehrer*innen.

Es ist der ZB MED gelungen, den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich zu erhöhen.



4. Prädikat



Schwerte, Nordrhein-Westfalen



Industrie & Produktion



173 Mitarbeiter*innen



Diagramm Halbach ist als spezialisierter Druckdienstleister sowie Hersteller und Händler von Medizinprodukten tätig. Darunter fallen vier Geschäftsbereiche: Medizintechnik, Etiketten und Identifikation, Ticket und Sicherheitsdruck und Industrielle Kennzeichnung.

Das Unternehmen beschäftigt 173 Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten sank im Vergleich zur letzten Bewerbung auf 38 % (2021: 42 %). Auf Führungsebene sind zwölf Stellen männlich besetzt und vier weiblich. Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich erfreulicherweise mit 25 % zu 2021 (14 %) fast verdoppelt.

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Diagramm Halbach gut aufgestellt und führt bereits etablierte Maßnahmen kontinuierlich fort. Dazu zählen Homeoffice- und Teilzeitmöglichkeiten, auch auf Führungsebene, oder ein Betriebskindergarten mit flexibler Stundenbelegung. Das Engagement in diesem Handlungsfeld wird unter anderem durch weitere Auszeichnungen betont (beispielsweise Pluspunkt Familie und FamUnDo).

Um eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu erreichen, versucht Diagramm Halbach die veralteten Muster der männlich geprägten Ausbildungsberufe in ihrem Betrieb aufzuheben. Aufgrund dessen achtet das Unternehmen auf die Rekrutierung weiblicher Auszubildender. In den vergangenen Jahren war dies erfolgreich, es konnten drei weibliche Auszubildende ausgebildet und übernommen werden. In ihrem sechsmonatigen Weiterentwicklungsformat »Talente Plus« wird unter anderem ein eigener Fokus auf die Weiterentwicklung von Frauen im Unternehmen gelegt.

Erste Schritte im Handlungsfeld zur Förderung von wertschätzendem und vorurteilsfreiem Verhalten wurden durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt adressiert. In Zukunft plant Diagramm Halbach Sensibilisierungen und Schulungen zur Förderung von Diversität und Inklusion sowie zu Prävention und Meldung von Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.



-  4. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  Dienstleistung
-  22 Mitarbeiter*innen

Die Dicke & Partner GmbH ist eine Agentur, die Werbe- und Merchandising-Artikel für die unterschiedlichsten Unternehmen und Anlässe entwickelt. Sie versteht sich als Full-Service-Agentur, die ganzheitlich Projekte und Aufgaben im Zusammenhang mit dem Einsatz von Werbeartikel übernimmt. Dies reicht von der Durchführung von Einzelprojekten bis hin zu kompletten Werbemittelsortimenten. Während Dicke & Partner alle kaufmännischen Belange bearbeitet, ist die Tochterfirma, die DWD GmbH, zuständig für die Logistik und alle technischen Aufgaben.

Dicke & Partner hat in der Belegschaft einen hohen Frauenanteil: 15 der 22 Mitarbeiter*innen sind weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 68 %. Dies spiegelt sich auch auf Führungsebene wider. Hier liegt der Frauenanteil bei 86 %. Von sieben Führungspositionen sind sechs weiblich besetzt (2021: 75 %). Das Instrument »Führung in Teilzeit«, das allen Führungskräften offensteht, wird von einer Mitarbeiterin genutzt.

Chancengleichheit ist in der Dicke & Partner GmbH seit der Unternehmensgründung fest verankert. Zusätzlich zum hohen Frauenanteil hat ein großer Teil der Mitarbeitenden einen Migrationshintergrund und zwei Mitarbeiterinnen im gesetzlichen Rentenbezugsalter arbeiten weiterhin im Unternehmen. Dementsprechend sind Diversität, interkulturelle Kompetenz und ein vielfältiges Miteinander Teil der alltäglichen Unternehmenskultur bei Dicke & Partner. Da es sich um ein kleines Unternehmen handelt, bietet es vor allem individuelle Einzelfalllösungen an. Dies tritt beispielsweise bei Betreuungsengpässen von Kindern in Kraft. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch durch orts- und zeitflexibles Arbeiten für alle Mitarbeiter*innen unterstützt. Wenn nötig, wird beispielweise die Kinderbetreuung finanziert, damit Weiterbildungen wahrgenommen werden können. Das Unternehmen legt großen Wert darauf, allen Beschäftigten regelmäßig Fortbildungen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung anzubieten.

Das Engagement für Chancengleichheit wird von der Dicke & Partner GmbH durch verschiedene Aktionen auch extern kommuniziert. Die Teilnahme am Girls' und Boys' Day soll jungen Menschen die Möglichkeit geben, Berufe unabhängig von geschlechterabhängigen Stereotypen kennenzulernen. Die Mitgliedschaft der Geschäftsführerin im »Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V.« dient als Vorbild für alle Beschäftigten, sich gesellschaftlich zu engagieren und zu vernetzen.

Die Dicke & Partner GmbH beweist durch ihre Bewerbung, dass Chancengerechtigkeit, Diversität und ein respektvolles Miteinander feste Bestandteile der Unternehmens- und Führungskultur sind.



5. Prädikat



Bochum, Nordrhein-Westfalen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



500 Mitarbeiter*innen

2.215 Student*innen



Die DMT-LB ist eine Gemeinschaftsorganisation des deutschen Steinkohlenbergbaus und dient als Trägergesellschaft für das Deutsche Bergbau-Museum Bochum (DBM) und die Technische Hochschule Georg Agricola (THGA). Sie bietet ein umfassendes Angebot in Forschung, Lehre und öffentlicher Vermittlung und deckt ein breites Themenspektrum ab, einschließlich Technik, Naturwissenschaften, Wirtschaft, Geschichte, Umwelt und sozialer Verantwortung. Die DMT-LB bewahrt, vermittelt und erweitert Wissen und entwickelt innovative Technologien in Zusammenarbeit mit Partner*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.

Die beiden Einheiten THGA und DBM beschäftigen bei einem Gesamtbudget von rund 42 Millionen Euro 500 Mitarbeiter*innen. Während der Frauenanteil in Technik und Verwaltung seit 2021 (55,6 %) auf 48 % gesunken ist, lässt sich bei den wissenschaftlich Beschäftigten ein leichter Anstieg auf 34 % verzeichnen (2021: 31,5 %). Unter den 2.215 Studierenden liegt der Frauenanteil bei 19 % (2021: 17 %). Während die insgesamt vier Postdoc-Stellen paritätisch mit 2 Frauen und 2 Männern besetzt sind, bleibt die Geschlechterverteilung unter den Promovierenden mit 10 % noch weit von der Parität entfernt. Ebenso niedrig ist der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe W2 mit 11,5 %. Positiv hervorzuheben ist der Frauenanteil in der Geschäftsführung, die sich aus der Präsidentin der THGA, der Wissenschaftlichen Direktorin des DBM sowie dem Arbeitsdirektor zusammensetzt.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die DMT-LB gut aufgestellt: Sie führt die etablierten Maßnahmen kontinuierlich sowohl mit regelmäßiger Evaluation als auch entsprechender Anpassung fort. Durch die letzte Überarbeitung der Betriebsvereinbarung »Mobiles Arbeiten« hat die DMT-LB grundlegende Bedingungen für eine flexible Arbeitszeitgestaltung für alle Beschäftigten geschaffen.

Großes Engagement zeigt die DMT-LB in der Karriereförderung ihrer Studentinnen und Doktorandinnen nach dem Studium. An der THGA wird das mittels der Start-up-Förderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz für Gründerinnen (EXIST-Women) finanzierte Projekt »Georgina« mit einer Laufzeit von 12 Monaten angeboten. Interessierte Frauen erhalten die Möglichkeit, sich frühzeitig mit Gründung und beruflicher Selbständigkeit vertraut zu machen, wobei ihnen erfahrene Gründerinnen als Mentorinnen zur Seite stehen.

Auch in der Geschlechterforschung ist die DMT-LB aktiv: Am DBM wird zur Bedeutung von Geschlechterdiversität im historischen Kontext des Bergbaus geforscht (z.B. »Die Rolle von Frauen/Kindern in Bergwerken und Montanproduktionen«).



3. Prädikat



Stuttgart, Baden-Württemberg



Dienstleistung



12.502 Mitarbeiter*innen

Das Unternehmen bietet umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting sowie Strategy and Transactions an. Das Ziel ist es, Unternehmen bei ihrer Transformation zu unterstützen und nachhaltiges, inklusives Wachstum zu fördern. Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland 12.502 Mitarbeiter*innen.

46 % der Beschäftigten sind weiblich. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich auf Führungsebene nicht wider. Von 5.094 Führungspositionen im Unternehmen sind nur 1.920 mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 38 %. Auffallend ist der große Unterschied zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Beträgt der Prozentsatz an weiblichen Führungskräften ab 50 Jahren 28 %, so ist das Verhältnis bei Führungskräften unter 50 Jahren ausgeglichener: Unter den Führungskräften unter 50 Jahren sind 40 % weiblich. Das lässt darauf hoffen, dass die initiierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung erfolgreich sind und sich das Geschlechterverhältnis auf Führungsebene in den kommenden Jahren verbessern wird.

Besonders großes Engagement zeigt das Unternehmen im Recruiting. Das Unternehmen rekrutiert neue Mitarbeiter*innen auf vielfältigen Wegen: Durch die Durchführung eines Recruitingevents für Bewerber*innen aus unterrepräsentiert sozioökonomischen Gruppen, die Teilnahme an einer Karrieremesse speziell für LGBTQIA+-Kandidat*innen und durch Inhouse Workshops zur Rekrutierung von blinden und sehbehinderten Studierenden – um nur einige Beispiele der zahlreichen DE&I Recruitingmaßnahmen zu nennen.

EY Deutschland legt großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Neben flexiblen Arbeitsmodellen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort sowie Unpaid Leave bietet das Unternehmen im Bereich psychische und physische Gesundheit viele Informations- und Kursangebote. Auch in der Kinderbetreuung punktet das Unternehmen nicht nur mit Information und Vermittlung, sondern darüber hinaus mit Unterstützung bei der Notfallbetreuung und Mit-Kind-Büros.

Zum Schutz vor diskriminierendem Verhalten setzt EY Deutschland auf Prävention. In zahlreichen Schulungen und Web-Learning wird den Mitarbeiter*innen Wissen zu Unconscious Bias und Inklusivität vermittelt.

Im Kontext der strukturellen Integration von Chancengleichheit im Unternehmen verdient die Sicherstellung der Entgeltgleichheit besondere Erwähnung. Dies wird durch die jährlichen Equal Pay Reviews gewährleistet. Die Gender Pay Gap beträgt lediglich 2 %.

EY Deutschland gelingt es, zahlreiche Ungleichheitskategorien strukturell zu berücksichtigen. Das Unternehmen hat die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft erkannt und setzt diese Erkenntnis mit verschiedenen Strategien in jedem Bereich der Organisation herausragend um.



3. Prädikat



Flensburg, Schleswig-Holstein



(Fach-)Hochschule/Universität



664 Mitarbeiter*innen

5.998 Student*innen



Europa-Universität
Flensburg

Das Fächerspektrum der Europa-Universität Flensburg umfasst in Lehre und Forschung Erziehungswissenschaften, Wirtschafts-, Gesellschafts-, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Naturwissenschaften und Technik. Die Universität hat außerdem einen Schwerpunkt im Lehramtstudium und im Internationalen Management. Die EUF beschäftigt 664 Personen in Wissenschaft, Verwaltung und Technik und ist Studienort für 5.998 Studierende.

An der EUF sind insgesamt 63 % der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (58 %) sowie in Technik und Verwaltung (61 %) liegt auf konstant hohem Niveau seit dem letzten Bewerbungszeitraum. Dies trifft zudem sowohl auf das Leitungspersonal und die Entscheidungsgremien als auch auf die Promotionsebene zu. Bei den Student*innen und Absolvent*innen liegen die Frauenanteile um die 70 %. Auffällig ist der sehr hohe Anteil von 82 % an Frauen in Technik und Verwaltung, die in den Stufen E 6 bis E 9 eingruppiert sind.

Besonders intensiv arbeitet die EUF an der Integration von Chancengleichheit in Forschung, Lehre und Studium. Hier gibt es ein langjähriges hohes Engagement der Lehrenden, das sich auch in einem entsprechenden interdisziplinären Forschungsnetzwerk und der curricularen Verankerung von Diversity-Themen in einem Großteil der Fachbereiche niederschlägt.

Chancengerechte Personalarbeit wurden innerhalb der letzten drei Jahre durch wichtige, teils strukturelle Maßnahmen vorangetrieben. Um die Chancengerechtigkeit zu steigern und den Einfluss von Stereotypisierung und Voreingenommenheit zu mindern, wurden zum Beispiel Bewerbungsunterlagen durch den Einsatz einer Bewerbungssoftware stärker anonymisiert. Aktuell arbeitet die EUF an einer vielversprechenden chancengerechten Neustrukturierung ihres Onboarding-Prozesses.

Zur Förderung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Umgangs miteinander hat die EUF viele zielführende Handlungsansätze entwickelt und deren Umsetzung nachvollziehbar dargelegt. Zu ihren Erfolgen zählen die bereits realisierten Maßnahmen zur Sensibilisierung für geschlechtliche Vielfalt, ein institutionalisiertes Beschwerdemanagement für Fälle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und auch das Schutzkonzept für den Campus Flensburg, das kurz vor der Implementierung steht.

Die EUF führt in allen Aktionsfeldern vielfältige Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit durch. Sie präsentiert in ihrer Bewerbung eine individuell auf ihre Hochschule zugeschnittene Chancengleichheitsstrategie, die auch bei begrenzten Mitteln kreative Lösungen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität findet.



6. Prädikat



Berlin



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



341 Mitarbeiter*innen

30 Student*innen

Das FBH erforscht elektronische und optische Komponenten, Module und Systeme auf der Basis von Verbindungshalbleitern. Es ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und beschäftigt mit Sitz in Berlin 341 Mitarbeitende. Das FBH arbeitet eng mit der Industrie zusammen, um seine Forschungsergebnisse umzusetzen. Dabei werden innovative Produktideen und Technologien erfolgreich durch Gründungen von Spin-offs transferiert.

Trotz sinkender Bewerber*innenzahlen ist der Anteil weiblicher Fach- und Führungskräfte am FBH in diesem Bewerbungszeitraum auf allen Ebenen gestiegen. Der Frauenanteil im Bereich Technik und Verwaltung stieg von 36 % (2021) auf 38 %; unter den wissenschaftlich Beschäftigten stieg er von 17 % (2021) auf 21 %. In Führungspositionen erhöhte sich der Frauenanteil erheblich von 21 % (2021) auf 32 %. Auch unter den Promovierenden stieg er von 13 % (2021) auf 20 % und auf der Postdoc-Ebene von 30 % (2021) auf 40 %.

Chancengleichheit ist am FBH über den Gleichstellungsplan strukturell verankert. Darin wird die Verbesserung der Zugangs- und Beförderungsbedingungen für Frauen adressiert. Frauen, die bereits am FBH arbeiten, erhalten sowohl eine gezielte fachliche Förderung als auch Unterstützung bei Weiterbildungen. Zu einer chancengerechten Personalarbeit tragen am FBH vielversprechende Maßnahmen bei, die während der letzten drei Jahre implementiert wurden. Die Gleichstellungsbeauftragten wird in Stellenbesetzungsverfahren nicht erst nach der Ausschreibung hinzugezogen, sondern bereits während dieses Prozesses. Maßnahmen wie z.B. das Programm »EnterTechnik« sollen Schulabsolventinnen ansprechen und weibliche Nachwuchskräfte für naturwissenschaftliche Berufen gewinnen helfen. Der jährlich stattfindende »Mädchen-Technik-Kongress« fördert Mädchen und junge Frauen mit Workshops und durch den Kontakt zu weiblichen Role Models, die sie bei der Berufs- und Studienwahl im MINT-Bereich beraten. Die aktive Teilnahme am Leibniz Mentoring Programm richtet sich gezielt an Wissenschaftlerinnen nach der Promotion mit dem Ziel, eine Führungsposition anzustreben.

Zur Förderung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Arbeitsumfelds hat das FBH im Juli 2023 ein Hinweissystem installiert. Diese Maßnahme ermöglicht es Frauen, Erfahrungen von sexualisierter Belästigung anonym zu melden. Mit der Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt« im Dezember 2023 bekennt sich das FBH zur institutsinternen Förderung von Diversität.



6. Prädikat



Jena, Thüringen



(Fach-)Hochschule/Universität



9.886 Mitarbeiter*innen

17.046 Student*innen



**FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA**

Die FSU Jena ist eine Volluniversität mit zehn Fakultäten, an denen 17.046 Student*innen immatrikuliert sind. 9.886 Personen sind an der FSU Jena beschäftigt, davon 3.742 an der Kernuniversität. Mit den Profillinien »Light – Licht gewinnen und bewahren«, »Life – Leben wahren und fördern« und »Liberty – Freiheit schützen und gestalten« bündelt die FSU Jena ihr Agieren in Forschung und Hochschulkultur.

Der Frauenanteil unter den Studierenden der FSU Jena beläuft sich auf 57 %. Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal liegt bei 41 %, hingegen in Technik und Verwaltung bei 61 %. 50 % der Promotionen und 58 % der Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen. 35 % der W-Professuren sind mit Frauen besetzt. Während Dezernate bzw. Abteilungen zu 41 % von Frauen geleitet werden und die Besetzung der hochschulischen Entscheidungsgremien geschlechterparitätisch ist, sind Frauen in den Dekanaten, Forschungsgruppenleitungen sowie in den Prorektoraten derzeit stark unterrepräsentiert. Insgesamt jedoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb der vergangenen drei Jahre gestiegen.

Die FSU Jena hat ihr Engagement gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in den vergangenen drei Jahren intensiviert. Hierfür hat sie eine Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verabschiedet sowie Wege des Beschwerdemanagement festgelegt. Besonders vielversprechend erscheint außerdem der Ansatz, ein breites Netz an Beratern in der gesamten Universität zu etablieren und die Personen entsprechend zu sensibilisieren und zu schulen.

Im Bereich der chancengerechten Personalentwicklung unterstützt die FSU Jena ihre Wissenschaftlerinnen mit zahlreichen Informations-, Fortbildungs- und Vernetzungsangeboten im Rahmen eines On- und Cross-Boarding-Programms. Postdoktorandinnen können von einem Überbrückungsstipendium profitieren, das Übergangszeiten zwischen Projektphasen, nach der Elternzeit oder vor dem Übergang in die nächste Karrierephase zu finanzieren hilft. Die Universität fördert außerdem aktiv die Karriereentwicklung ihrer Studierenden, zum Beispiel durch ein Begleitprogramm für internationale Studierende beim Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt.

Die FSU Jena führt in allen Aktionsfeldern organisationsspezifische und umfangreiche Maßnahmen durch, die strukturell fest verankert sind. Die Hochschule verfolgt ein intersektionales Chancengleichheitsverständnis, das sowohl im Querschnitt und als auch von der Leitungsebene getragen wird. Dabei schließt der Antidiskriminierungsansatz alle Diversitätsdimensionen ein. Besonders hervorzuheben sind diejenigen Maßnahmen, die auf eine verbesserte Datenqualität im Bereich Diversity abzielen, um auf dieser Basis die Passgenauigkeit und Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen.



-  6. Prädikat
-  Kiel, Schleswig-Holstein
-  Immobilien
-  1.743 Mitarbeiter*innen

Die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein (GMSH) ist für die Verwaltung, den Bau, die Instandhaltung und den Betrieb von öffentlichen Gebäuden und Liegenschaften in Schleswig-Holstein zuständig. Das Unternehmen beschäftigt 1.743 Mitarbeitende, davon sind 41 % Frauen. Auf Führungsebene sind 31 % von 185 Führungspositionen mit Frauen besetzt (2021: 29 %). Während das Geschlechterverhältnis insgesamt gleichgeblieben ist, ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen seit der letzten Bewerbung leicht gestiegen.

Für einen vorurteils- und diskriminierungsfreien Umgang im Unternehmen existieren gute Ansätze, beispielsweise Workshops zum Thema »Schutz vor sexualisierter Belästigung«. Dabei handelt es sich sowohl um Fortbildungen für die gesamte Belegschaft als auch um Selbstbehauptungstrainings speziell für Frauen. Vorträge zum Thema sexualisierte Belästigung und der Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten runden das Portfolio ab.

Für die Personalauswahl hat die GMSH mit der Maßnahme »E-Sport im Zuge der Personalauswahl« einen innovativen Ansatz zur Messung von Teamfähigkeit und Selbstorganisation der Bewerber*innen geschaffen. Für Vorstellungsgespräche wurde nach den Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik ein neuer Bewertungskatalog eingeführt, um subjektiver Voreingenommenheit entgegenzuwirken.

Weitere Instrumente der Akquise weiblicher Arbeits- und Fachkräfte sind die Teilnahme am Girls- und Boys Day, Kooperationen mit Hochschulen und Hochschulmarketing, die Bewerben der Werbekampagnen mit Frauen.

Die GMSH ist sehr engagiert in der Gewinnung von Frauen. Aktionen in Bezug auf divers besetzte Teams sind als in Planung angekündigt



8. Prädikat



Frankfurt am Main, Hessen



Bildung & Training



85 Mitarbeiter*innen



Die GFFB ist eine gemeinnützige Organisation mit dem Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu fördern und die städtische Infrastruktur zu verbessern. Sie bietet Aktivierung, berufliche und sprachliche Qualifizierung, Coaching und Projekte zur Förderung von Demokratie, Diversität und interkultureller Kompetenz. Sie unterstützt individuelle berufliche Entwicklung, berät Organisationen in der Personalentwicklung und trägt aktiv zur sozialen Teilhabe benachteiligter Gruppen bei.

Die GFFB beschäftigt 85 Mitarbeiter*innen. Der Anteil weiblich besetzter Stellen liegt bei 72 %. Erfreulicherweise spiegelt sich der Frauenanteil auch in Führungspositionen wider. Hier sind 73 % weiblich besetzt (2021: 89 %). Der Anteil der Beschäftigten mit nichtdeutscher bzw. doppelter Staatsbürger*innenschaft beträgt 31 %. In Führungspositionen liegt er bei 15 % – im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt ein auffallend hoher Wert.

Chancengleichheit ist in der GFFB strukturell durch klare Diversitätsrichtlinien verankert, in denen sie sich zur Förderung von Vielfalt in einem Umfeld ohne Diskriminierung bekennt. Ein wichtiger Bestandteil ist die Förderung der Sprachsensibilität. Die GFFB hat sowohl einen ausführlichen Leitfaden zu gendersensibler als auch zu einfacher Sprache entwickelt, um ein Bewusstsein für kultur- und sprachensible Kommunikation zu schaffen. Die Stabstelle für Diversität und Demokratie der GFFB treibt dieses Thema intern voran – unter anderem im Rahmen der regelmäßigen Teilnahme am Diversity Tag. Zudem sind Workshops zur Sprachsensibilisierung für externe Organisationen geplant.

Die GFFB bietet ihren Mitarbeitenden eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle und damit eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Arbeitszeitenmodelle sind seit Firmengründung (1994) implementiert und werden fortlaufend weiterentwickelt. Für eine transparente und faire Gehaltsstruktur wurde ein Gehaltsstufensystem entwickelt, welches jährlich einer Revision unterzogen wird.

Die GFFB zeigt ein nicht nachlassendes Engagement für Chancengleichheit und arbeitet erfolgreich an einer geschlechtergerechten Organisationskultur.



6. Prädikat



Fulda, Hessen



(Fach-)Hochschule/Universität



868 Mitarbeiter*innen

8.814 Student*innen

Die HFD gliedert sich in acht Fachbereiche der Technik-, Sozial-, Lebens- und Naturwissenschaften. Sie ist Arbeitgeberin für 868 Beschäftigte. In 61 Studiengängen sind 8.814 Studierende immatrikuliert, davon 58 % Studentinnen. Die Forschungsschwerpunkte der Hochschule liegen in den Profildbereichen »Gesundheit, Ernährung Lebensmittel«, »Interkulturalität und soziale Nachhaltigkeit« sowie »Informatik und Systemtechnik«

An der HFD liegt der Frauenanteil bei insgesamt 66 % der Beschäftigten; bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sind es 57 %. Die Hälfte der Frauen ist in Teilzeit angestellt; von den Männern arbeitet etwa ein Drittel in Teilzeit. In Verwaltung und Technik sind Frauen mit einem Anteil von 72 % vertreten. 56 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt, darunter auch viele auf oberster Leitungsebene. Bei den Professuren liegt der Frauenanteil stabil bei 47 %.

Im Rahmen der Maßnahme »frauen@Veranstaltungsreihe« unterstützt die HFD die Karriereentwicklung ihrer Studentinnen mit speziellen Angeboten zu Kompetenzentwicklung und Berufseinstieg.

Zur Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten und gegen sexualisierte Diskriminierung gibt es an der HFD ein umfassendes Maßnahmenportfolio. Strukturelle Präventionsmaßnahmen wie Richtlinien und Beschwerdemanagementverfahren werden durch entsprechende Weiterbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen flankiert und in die Hochschule getragen. Die HFD macht darüber hinaus Angebote an alle Zielgruppen, unter anderem das Training »Mobbing, Schikane und Diskriminierung« für Beschäftigte und Führungskräfte sowie die Fortbildungsreihe »Sensibel für Diskriminierung und Mobbing in der Lehre« für Professor*innen und Dozent*innen. Als besonders innovativ ist das Pilotprojekt eines »Onboardings« hervorzuheben, in dessen Rahmen die Erstsemesterstudierenden ein Workshop-Angebot zu wertschätzender Kommunikation erhalten.

Die HFD führt umfangreiche, strukturell verankerte und meist innovative Maßnahmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit durch; sie verfolgt außerdem einen intersektionalen Antidiskriminierungsansatz als einem wichtigen Bestandteil ihrer organisationalen Identität. Synergien zwischen Handlungsfeldern werden effektiv genutzt.



1. Prädikat



Ansbach, Bayern



(Fach-)Hochschule/Universität



336 Mitarbeiter*innen

3.928 Student*innen



An der HAW Ansbach studieren 3.928 Student*innen an drei Fakultäten (Wirtschaft, Technik, Medien) in 36 Studiengängen. Die HAW Ansbach hat einen Hauptcampus und vier Außenstellen. Forschung an der HAW Ansbach konzentriert sich auf die drei Schwerpunktthemen »Technische Innovation«, Multimedia Innovation« und »Betriebliche Organisation«

An der HAW Ansbach sind insgesamt 51 % der Beschäftigten weiblich. In Technik und Verwaltung liegt der Anteil der Frauen bei 71 %, in der Wissenschaft bei 35 %. Unter den Student*innen, Absolvent*innen und Promovend*innen ist das Geschlechterverhältnis in etwa paritätisch. Unter den Professuren ist der Frauenanteil innerhalb der letzten drei Jahre auf 28 % gestiegen. Während in der obersten Hochschulleitung derzeit ausschließlich das Kanzleramt mit einer Frau besetzt ist, sind Stabsstellen und Bereichsleitungen zu 60 % mit Frauen besetzt.

In der chancengerechten Personalarbeit ist die HAW Ansbach stark engagiert. Eine exklusiv an Frauen gerichtete Studien- und Karriereberatung sowie die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen im Rahmen des hochschuleigenen Netzwerks »N.E.W.S.« sind erfolgsversprechende Maßnahmen, um Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen. Zur Sensibilisierung des Personals im Hinblick auf Diversitätsgerechtigkeit werden auf der Weiterbildungsplattform PINKTUM entsprechende Seminare angeboten.

Auch im Aktionsfeld »Organisationskultur« hat die Hochschule passende und zielführende Maßnahmen durchgeführt. Zum einen hat sie in den vergangenen drei Jahren insbesondere die bauseitige Barrierefreiheit verbessert und zum anderen das eigene Engagement mit einem zentralen Intranetauftritt für alle Hochschulangehörigen stärker sichtbar gemacht. Die geplanten Maßnahmen zur gezielten Unterstützung bzw. Sponsoring anderer Organisationen sind vielversprechend.

Die HAW Ansbach ist in allen Aktionsfeldern aktiv und setzt organisationsspezifische Maßnahmen um. Chancengleichheit ist Teil des Leitbilds. Die strukturelle und strategische Verankerung in der Organisation erfolgt bereits über einzelne Konzepte wie die Inklusionsstrategie und Internationalisierungsstrategien sowie das Gleichstellungskonzept, die Ziele und Maßnahmen formulieren.

Die HAW Ansbach verfolgt viele passende Einzelprojekte und bearbeitet insbesondere die Diversitätsdimensionen der ethnischen Herkunft und Nationalität, des Geschlechts sowie der körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Sie reflektiert ihr Vorgehen im Hinblick auf die Wirkung in der eigenen Organisation und präsentiert eine Chancengleichheitsstrategie, die speziell auf die Gegebenheiten vor Ort eingeht.



hochschule mannheim



4. Prädikat



Mannheim, Baden-Württemberg



(Fach-)Hochschule/Universität



417 Mitarbeiter*innen

5.200 Student*innen

Die HS Mannheim hat neun Fakultäten im Fächerspektrum der Ingenieur- und Naturwissenschaften, dem Sozialwesen und der Gestaltung. An der HS Mannheim sind 5.200 Studierende in ca. 30 Studiengängen immatrikuliert. Die HS Mannheim ist Arbeitgeberin für 417 Personen. Ihre Forschungsschwerpunkte lauten: »Gesundes Leben und Lebensqualität«, »Digitale Wirtschaft und Gesellschaft« sowie »Nachhaltiges Wirtschaften, Energie und Umwelt«

Die HS Mannheim hat insgesamt einen Frauenanteil an den Beschäftigten von 54 %. Die wissenschaftlichen Beschäftigten sind zu 26 % Frauen, die Beschäftigten in Technik und Verwaltung zu 54 %. Der Frauenanteil an den Professuren beträgt 26 % (W1: 33 %, W2: 18 %), was einer Steigerung gegenüber den Vorjahren entspricht. Führungspositionen sind hochschulweit zu 40 % von Frauen besetzt, in Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien der Hochschule zeigt sich insgesamt ein sehr durchwachsendes Bild bei der Geschlechterverteilung. Unter den Student*innen sind 36 % Frauen. Promotionen werden zu 45 % von Frauen erworben; die Gruppe der Postdocs weist einen Frauenanteil von 36 % auf.

Die HS Mannheim hat zahlreiche effektive Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit in Personalakquise, -auswahl und -entwicklung implementiert. Hierzu gehören unter anderem Fördermaßnahmen wie die Einrichtung von Lehraufträgen, die Frauen bei ihrer Qualifizierung für eine Professur nützen, das Programm »Traumberuf Professorin« oder ein Mentoring für Studienanfängerinnen in MINT-Bereichen. Aktuell baut die HS Mannheim ein umfassendes Tool auf, um die Daten zu Lebenssituationen, Diskriminierungserfahrungen und Bedürfnisse von Studierenden als Grundlage für evidenzbasierte Maßnahmen zu erheben.

Die HS Mannheim überzeugt in vielen Aktionsfeldern mit umfangreichen Maßnahmen und ihrem großen Engagement für Chancengerechtigkeit.



6. Prädikat



Schmalkalden, Thüringen



(Fach-)Hochschule/Universität



235 Mitarbeiter*innen

2.608 Student*innen



**HOCHSCHULE
SCHMALKALDEN**
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Die HS Schmalkalden ist eine Campushochschule mit fünf Fakultäten in Technik- und Wirtschaftswissenschaften. In 35 Studiengängen sind 2.608 Student*innen immatrikuliert. An der HS Schmalkalden sind 235 Personen beschäftigt. Forschungsschwerpunkte sind »Adaptive Signalanalyse«, »Menschenzentrierte interaktive Technologien«, »Produktentwicklung und Werkzeugbau«, »Rechtsordnung der digitalen, nachhaltigen und standardisierten Wirtschaft und Gesellschaft« sowie »3D-Elektroniksysteme«

Die HS Schmalkalden beschäftigt zu 45 % Frauen. In der Wissenschaft liegt der Anteil bei 32 %, in Technik und Verwaltung bei 54 %. Insgesamt sind 32 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt. In der Hochschulleitung und Entscheidungsgremien ist das Geschlechterverhältnis eher durchwachsen. 21 % der Professuren haben Frauen inne. Damit ist Anteil in den vergangenen drei Jahren um fast 10 % gestiegen. 37 % der Studienabschlüsse und 15 % der Promotionsabschlüsse werden von Frauen erworben.

Die Hochschule begreift sich als Einrichtung mit Verantwortung für die Region. Als Ankerinstitution und Antragstellerin des ESF-Projekts »Weltoffene Region Thüringens – WORT“ arbeitet die Hochschule zusammen mit der Stadt Schmalkalden und dem sie umgrenzenden Landkreis an der Etablierung einer interkulturell offenen Modellregion. Insbesondere seit den letzten drei Jahren verfolgt die Hochschule intensiv den Ansatz, durch Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf dem Campus beizutragen.

Ein weiteres Ziel ist der Hochschule ist es, die Vereinbarkeit von Beruf/Studium Familie zu befördern. Dazu tragen familienfreundliche Gremienzeiten und Kinderbetreuung bei.

Zur Förderung von Chancengerechtigkeit in der Personalentwicklung wurden in den letzten drei Jahren außerdem passgenaue Bedingungen für flexible Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Aktuell wird außerdem ein strukturiertes Onboarding aufgebaut.

Die HS Schmalkalden verfolgt einen Chancengerechtigkeitsansatz mit Schwerpunkten auf den Dimensionen »Geschlecht«, »ethnische und kulturelle Herkunft« und »geistige und körperliche Fähigkeiten«. Weiterhin setzt die Hochschule ihren Anspruch durch ein breites und vielfältiges Angebot an Online-Schulungen um, zum Beispiel zu »Inklusiver Kommunikation«, »Unconscious Bias« oder »Barrierefreier Internet-Redaktion«

Die HS Schmalkalden nutzt vielfach Synergien, die sich aus der Netzwerkarbeit im Bundesland ergeben.



2. Prädikat



Kiel, Schleswig-Holstein



Banken & Versicherungen



814 Mitarbeiter*innen

Die Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH) unterstützt durch Beratung, Förderung und Finanzierung verschiedene Sektoren, um Wachstum, Fortschritt und gute Lebensbedingungen in Schleswig-Holstein zu fördern und ist damit das zentrale Förderinstitut des Landes.

Die Investitionsbank beschäftigt 814 Mitarbeitende, davon mit 497 Mitarbeiterinnen 61 % Frauen. Dieses Verhältnis spiegelt sich allerdings nicht auf Führungsebene wider. Die Positionen in Führungsebene sind mit 38 Mitarbeiterinnen zu 48 % weiblich besetzt ist. In Hinblick auf das gesamte Unternehmen hat sich das Geschlechterverhältnis nicht verändert, auf Ebene der Führungspositionen lässt sich allerdings im Vergleich zum letzten Stichtag eine Steigerung von 5 % unter den weiblichen Führungskräften verzeichnen.

Zur Förderung von wertschätzendem und vorurteilsfreien Verhalten hat die IB.SH sich einen entsprechenden Codex gegeben. Weiterhin bietet das Unternehmen seinen Mitarbeiter*innen verschiedene (Online-)Seminare zum Thema »Diskriminierung und Diversitätsgerechtigkeit« an. Unter anderem existieren Schulungen zu Diversität und sexualisierter Belästigung, die zu Ausbildungsbeginn von Auszubildenden und dualen Studierenden absolviert werden. Ziel der Seminare ist es, dass die Teilnehmer*innen zu Multiplikator*innen für ein diskriminierungsfreies Miteinander werden, wodurch sich das eigene Verständnis für Vielfalt noch einmal schärfen soll.

Zur strukturellen Verankerung von Diversitätsgerechtigkeit in der IB.SH wurde eine Diversity Managerin ernannt. Im Austausch mit dem Vorstand, dem Gleichstellungsbereich und dem Personalrat legt die Kollegin Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit im Unternehmen fest.

Die IB.SH führt eine Vielzahl interner Aktionen durch, die auf die Stärkung von Diversitätsgerechtigkeit zielen; unter anderem das »Kahoot Diversity Quiz«, bei dem Mitarbeitende online anonym zehn Fragen zu Diversität beantworten müssen.



5. Prädikat



Frankfurt am Main, Hessen



(Fach-)Hochschule/Universität



4.945 Mitarbeiter*innen

41.565 Student*innen



Die Goethe-Universität Frankfurt ist eine Volluniversität, an der an 16 Fakultäten mehr als 41.500 Student*innen in rund 150 Studiengängen immatrikuliert sind. Die Universität ist Arbeitgeberin für 4.945 Personen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind in sechs Profildbereiche zusammengefasst: »Molecular & Translational Medicine«, »Structure & Dynamics of Life«, »Space, Time Matter«, »Sustainability and Biodiversity«, »Orders & Transformations« sowie »Universality & Diversity«

An der Goethe-Universität beträgt der Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt 52 %. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten sind 43 % und in Technik und Verwaltung 65 % Frauen. Insgesamt ist etwa ein Drittel der Führungspositionen mit Frauen besetzt. In der Hochschulleitung finden sich aktuell 29 % Frauen, von fünf Vizepräsident*innen sind drei männlich und zwei weiblich. Bei den Studienanfänger*innen, Doktorand*innen und Postdocs liegt der Frauenanteil um die 50 %, unter den akademischen Rät*innen sind es 37 %. Der Frauenanteil unter den Professuren liegt bei 31 %. Es gibt dabei deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Besoldungsgruppen: Der Frauenanteil auf W1-Stellen liegt bei 59 %, auf W2-Stellen bei 39 %, auf W3-Stellen bei 26 %. Im Verwaltungsbereich ist der Frauenanteil insbesondere auf den niedrigen Gehaltsgruppen (E 9 bis E 6) sehr hoch (72 %), im höheren Dienst (ab E 13) liegt er bei 61 %.

Ein zentrales Ziel der Personalentwicklung an der Goethe-Universität ist eine ausgeglichene Geschlechterverteilung. Um es zu erreichen, führt die Universität neben den bekannten Verfahren zur Karriereunterstützung für Frauen – Mentoring, Training, Coaching – zudem verschiedene innovative und organisationsspezifische Maßnahmen durch. Hierzu zählen die »RMU-Week for Equal Opportunities«, die Karrieremesse »Kurswechsel« sowie ein kürzlich gegründetes Netzwerk, das Wissenschaftlerinnen mit mehrjähriger eigenständiger Forschungserfahrung und neuberufene Professorinnen adressiert. Für eine chancengleichheitsorientierte Personalakquise erarbeitet die Universität eine »digitalen Mappe«, die die Verantwortlichen in Stellenbesetzungsverfahren in geschlechter- und diversitätsgerechter Perspektive unterstützt.

Mit dem »Cornelia Goethe Centrum für Geschlechterstudien« verfügt die Goethe-Universität über ein eigenes Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung. Hier werden intersektionale und interdisziplinäre Forschung betrieben und entsprechende Lehrinhalte und -formate entwickelt.

An der Goethe-Universität sind in allen Aktionsfeldern umfangreiche und zielgerichtete Maßnahmen etabliert. Die Universität verfolgt einen nachhaltigen, strukturell verankerten Antidiskriminierungsansatz zur Förderung der Chancengerechtigkeit in ihrer Organisation. Chancengleichheit ist an der Goethe-Universität auf Leitungsebene durch die Zuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds strukturell verankert. Das zentrale Büro für Chancengerechtigkeit ist mit derzeit 25 Mitarbeiter*innen personell gut ausgestattet.



Landeshauptstadt Düsseldorf



1. Prädikat



Düsseldorf, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



13.655 Mitarbeiter*innen

Die Stadtverwaltung Düsseldorf fördert Chancengerechtigkeit durch vielfältige Maßnahmen. Sie setzt sich für inklusive Bildung, soziale Integration und gleiche Zugangsmöglichkeiten zu städtischen Dienstleistungen ein. Die Stadt beschäftigt 13.655 Mitarbeiter*innen, davon sind 57 % weiblich. Auf Führungsebene ist dieses Geschlechterverhältnis nicht wiedergegeben, nur 614 von 1.573 Führungspositionen sind von Frauen besetzt, dies ist ein Anteil von 39 %.

Vor diesem Hintergrund unternimmt die Stadtverwaltung konkrete Maßnahmen, die mehr Frauen in Führungspositionen bringen sollen. Dazu gehört insbesondere ein speziell an Frauen gerichtetes Angebot, das die Teilnehmerinnen für Führungsaufgaben qualifizieren und zur Verringerung der weiblichen Unterrepräsentation in Leitungsfunktionen führen soll.

Chancengleichheit ist bei der Stadt Düsseldorf vor allem über zwei institutionelle Maßnahmen verankert. Neben dem Gleichstellungsbereich, der direkt am Büro des Stadtoberhaupts angesiedelt ist, entstand 2021 erstens das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung, das Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit verfolgt. Zweitens wurde ein Ausschuss für Gleichstellung eingerichtet, welcher unter anderem die Umsetzung der im Gleichstellungsplan dokumentierten Gleichstellungsstrategie überwacht. Zu jeder Sitzung des Ausschusses werden entsprechende Sachverständige, beispielsweise Vertreter*innen des Düsseldorfer Frauenforums oder des Forums der Düsseldorfer LSBTIQ-Gruppen eingeladen.

In der Außenwirkung punktet die Stadtverwaltung mit der Teilnahme an verschiedenen Diversity- und Gleichstellungsinitiativen. So hat sie neben der Charta der Vielfalt, auch die EU-Charta für Gleichstellung von Männern und Frauen unterzeichnet. Außerdem ist sie 2016 der ECCAR beigetreten, ein UNESCO Programm zur Bekämpfung von Rassismus, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit auf kommunaler Ebene. Weiterhin führt die Stadt Veranstaltungen rund um den internationalen Frauentag durch. Die Events, Lesung oder Gesprächsrunden verleihen dem Thema Geschlechtergerechtigkeit auch im öffentlichen Raum Bedeutung.

Für eine chancengerechte Personalentwicklung führt die Stadt ebenfalls relevante Maßnahmen an. Spannend ist der Ansatz einer sehr breitgefächerten Ansprache zur Personalgewinnung: Die Stadt setzt sowohl auf analoge Medien als auch auf beispielweise Musik-Streamingdienste oder Social Media. Außerdem ist eine »Special Interest Kampagne« in Planung, bei der spezielle Gesellschaftsgruppen angeworben werden sollen, so zum Beispiel Personen mit Deutsch als Zweitsprache.

Der Chancengerechtigkeitsgedanke zieht sich durch die gesamte Arbeit und Struktur der Stadtverwaltung Düsseldorf. Durch das Miteinbeziehen von Diversity und Antidiskriminierung in jedem Bereich präsentiert die Stadt Düsseldorf somit eine herausragende Erstbewerbung.



1. Prädikat



Stuttgart, Baden-Württemberg



Behörden & Verwaltungen



15.873 Mitarbeiter*innen

STUTTGART



Die Landeshauptstadt Stuttgart beschäftigt 15.873 Mitarbeitende, von denen 63 % weiblich sind. Auf Führungsebene sind 53 % der Positionen mit Frauen besetzt. Obwohl dieser Anteil nicht unerheblich ist, spiegelt er noch nicht ganz das Geschlechterverhältnis der gesamten Belegschaft wider.

Im Rahmen der chancengerechten Gestaltung ihrer Personalentwicklung hat die Landeshauptstadt Stuttgart unter anderem mit der Maßnahme »Gemeinsam in die Zukunft« ein innovatives Ausbildungsprogramm implementiert, bei dem Geflüchtete in unterschiedlichen Bereichen ausgebildet werden. Das Programm wurde 2023 zum dritten Mal erfolgreich durchgeführt. Eine weitere vielversprechende Maßnahme in diesem Bereich ist die Schaffung von inklusiven Arbeitsplätzen durch Job Carving, also die Anpassung von Arbeitsaufgaben speziell auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen angepasst, in diesem Fall auf Mitarbeitende mit Behinderungen.

Zum Schutz vor diskriminierendem Verhalten hat die Stadt verschiedene Maßnahmen implementiert. Mit internen Aktionen während der Aktionswochen tritt die Stadt Rassismus entgegen. Zur Prävention werden seit 2023 werden unter dem Titel »Let's Talk about Vielfalt im Amt« Vorträge und Workshops zu Antidiskriminierung angeboten.

Eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz beinhaltet einen Handlungsleitfaden im Umgang mit Übergriffen am Arbeitsplatz. Zudem gibt es eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter*innen des Gesamtpersonalrats, Expert*innen für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin sowie Vertretenden des Haupt- und Personalamtes, die sich mit dem Schutz vor Übergriffen und den Folgen daraus beschäftigt. Aus der Arbeit dieser Gruppe ist »MUT« entstanden, ein Unterstützungsteam aus Mitarbeitenden, die für ihre Kolleg*innen eine betriebliche Erstbetreuung nach Bedrohungen oder Übergriffen anbieten.

Die Chancengleichheitsstrategie der Landeshauptstadt Stuttgart zieht sich durch sämtliche Bereiche der Stadtverwaltung. Die Stadt setzt sich nicht nur intern für Chancengleichheit ein. Zahlreiche Aktionen richten sich an die Stuttgarter Bürger*innen. Beispiele hierfür sind der Tag der offenen Tür im Rathaus, bei dem die für die Stadt relevanten Diversitätsdimensionen präsentiert werden.



1. Prädikat



Halle (Saale), Sachsen-Anhalt



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



126 Mitarbeiter*innen

Das IAMO erforscht landwirtschaftliche und ländliche Entwicklungsprozesse in Transformations- und Schwellenländern. Zu den Schwerpunkten zählen Agrarökonomie und Agrarpolitik, Landnutzung und Umwelt, Markt- und Wertschöpfungsketten sowie sozioökonomische Transformationen. Ziel des IAMO ist es, wissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung von Agrar- und Entwicklungspolitiken bereitzustellen und die nachhaltige Entwicklung zu fördern.

Das IAMO beschäftigt 126 Mitarbeitende, davon sind 52 % Frauen. Unter den Wissenschaftler*innen ist der Frauenanteil mit 46 % seit 2020 (40 %) insgesamt gestiegen. Mit 53 % Frauen ist Parität unter den Promovierenden erreicht. Unter den Beschäftigten mit abgeschlossener Habilitation beträgt der Frauenanteil hingegen nur 13 %. Die Gruppenleitungen sind zu 36 % mit Frauen besetzt. In Leitungspositionen hat sich der Anteil mit Frauen besetzter Stellen im Vergleich zu den Zahlen aus 2020 nicht verändert. Drei wissenschaftliche Führungspositionen sind mit Männern besetzt. Das Amt der Kanzlerin hat eine Frau inne. In Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil insgesamt bei 71 % (2020: 66 %).

Das IAMO arbeitet mit einem ganzheitlichen und strukturellen Chancengleichheitsansatz, der bei entscheidenden Prozessen und Abläufen am Institut berücksichtigt wird. Insbesondere die Personalpolitik gestaltet das IAMO durchgängig geschlechter- und diversitätsgerecht. Inklusive und diskriminierungsfreie Prozesse in die Personalgewinnung reichen über die gesetzlich festgelegten Vorgaben wie der Orientierung der quantitativen Ziele am Kaskadenmodell deutlich hinaus. Weiterhin absolvieren neue Mitarbeitende ein Web-basiertes Schulungsmodul zu Gleichstellung, Diversität und Compliance. Die aktive Mitarbeit in bestehenden externen Netzwerken (z.B. Dual Career Netzwerk Mitteldeutschland, Arbeitskreis Gleichstellung bei Leibniz-Gemeinschaft) liefert weitere Bausteine, um die Karriere- und Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen effektiv fördern zu können. Mit der Maßnahme »Genderperspektive in Forschungsprojekten« berücksichtigt das IAMO auch auf Ebene der Forschungsplanung die relevanten Geschlechter- und Diversitätsaspekte (z.B. die Projekte wie »Sozioökonomische Stellung von Frauen in der usbekischen Landwirtschaft« und »Bedeutung der Kooperation in der landwirtschaftlichen Vermarktung für Bleibeentscheidungen am Beispiel der Witwen von Krusha“).



3. Prädikat



Potsdam, Brandenburg



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



211 Mitarbeiter*innen

16 Student*innen



Leibniz-Institut für
Astrophysik Potsdam

Das AIP ist eines der größten astronomischen Institute Deutschlands und widmet sich einem breiten Spektrum astrophysikalischer Fragestellungen. Zu seinen Schwerpunkten gehören die Erforschung kosmischer Magnetfelder, die extragalaktische Astrophysik sowie die Entwicklung von Forschungstechnologien in den Bereichen Spektroskopie, robotische Teleskope und E-Science. Es ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und beschäftigt 211 Mitarbeitende.

Am AIP sind 34 % der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil in Technik und Verwaltung liegt bei 45 % (2021: 41 %), unter den wissenschaftlich Beschäftigten beträgt er 29 % (2021: 30 %). Auf Post-doc-Ebene stieg der Frauenanteil auf 27 % (2021: 22 %). Auffällig ist hingegen der starke Rückgang der Doktorandinnen von 52 % (2021) auf 39 %. Weibliche Führungskräfte finden sich im wissenschaftlichen Bereich nur auf der Ebene der Gruppenleiter*innen; ihr Anteil beträgt lediglich 19 %. Die höchsten Leitungspositionen sind rein männlich besetzt.

Vor diesem Hintergrund sieht das Institut die Steigerung des Frauenanteils insbesondere auf Führungspositionen als zentrale Aufgabe. Um die Ziele zu erreichen, die in der »Ausführungsvereinbarung Gleichstellung« entsprechend den Anforderungen der Zuwendungsgeber*innen verabschiedet wurden, tatsächlich zu erreichen, investiert das AIP jährlich 66.000 € in Maßnahmen für eine diversitätsgerechte Chancengleichheit.

Dazu gehören unter anderem »Equity and Inclusion“-Seminare. Diese vielversprechenden, für die Organisationskultur förderlichen Veranstaltungen dienen zum einen dazu, für eine barrierefreie Kommunikation zu sensibilisieren, und zum anderen, im Wissenschaftsbetrieb unterrepräsentierte Gruppen für ihre besonderen Herausforderungen zu stärken.

Um Chancengleichheit in Forschung und Lehre zu festigen, widmet sich das AIP den Sichtbarkeitsdefiziten von Astrophysikerinnen und Astronominnen. Neben Forschungsformaten wie z.B. dem Projekt »Frauen in der astronomischen Forschung« werden Workshops und Vorlesungsreihen genutzt, z.B. zu Themen wie »Astro-Careers and Diversity« oder »Famous women in astrophysics and their research«. Damit soll das Bewusstsein für Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in der Physik und insbesondere in der Astrophysik geschärft werden.

Das AIP präsentiert in seiner gut strukturierten Bewerbung innovative Ziele und Maßnahmen. Chancengleichheit ist im AIP durch klare Diversitätsrichtlinien auch strukturell und strategisch verankert.



3. Prädikat



Frankfurt am Main, Hessen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



90 Mitarbeiter*innen

Das Leibniz-Institut für Finanzmarktforschung SAFE e.V. erforscht Finanzmärkte und deren Regulierung, um eine nachhaltige europäische Finanzarchitektur zu befördern. Es untersucht Finanzmarktregulierung, Verhaltensökonomie, systemische Risiken und Finanzpolitik sowie die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten. SAFE unterstützt den Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis und trägt zur Stabilität und Nachhaltigkeit der europäischen Finanzmärkte bei. Seit 2020 ist SAFE als eigenständiges Institut Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Für die 90 Mitarbeiter*innen am Institut ist mit einem Frauenanteil von 51 % Geschlechterparität erreicht. In Technik und Verwaltung sind 77 % (2021: 81 %) der Stellen mit Frauen besetzt, unter den wissenschaftlich Beschäftigten ist der Frauenanteil seit 2021 (29 %) auf 43 % gestiegen. Gestiegen sind auch die Frauenanteile auf Doc-Ebene auf 42 % (2021: 25 %) und auf Postdoc-Ebene auf 50 % (2021: 20 %). Der Vorstand ist zu 67 % mit Frauen besetzt. Dabei haben die Stellen des wissenschaftlichen Direktors ein Mann und der stellvertretenden wissenschaftlichen und der kaufmännischen Direktorin jeweils eine Frau inne.

Im Rahmen eines chancengerechten Personalmanagements fokussiert SAFE auf die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Doktorand*innen- und Postdoktorandenebene. Eine hervorzuhebende Maßnahme in diesem Bereich ist die Bereitstellung von Stipendien für Frauen bei Eintritt in das Graduiertenprogramm. Im Rahmen der Kooperation mit »Mentoring Hessen« beteiligt sich SAFE mit Mentees und Mentorinnen.

Eine weitere karrierefördernde Maßnahme für Frauen ist der Workshop »Women in Law and Finance«. Hier profitieren Nachwuchswissenschaftlerinnen von der Möglichkeit, Feedback zu ihrer Forschung und Karriere zu erhalten und sich zu vernetzen.

Chancengleichheit in der Forschung hat sich in den letzten Jahren am SAFE zu einem Schwerpunkt im Forschungsprogramm entwickelt. Das ist vor allem durch die Berufung von Prof.in Dr.in Laudenbach und deren Forschungsergebnissen zu geschlechtsspezifischen Vermögensunterschieden gelungen. Eine Vortragsreihe mit externen Nachwuchs-Geschlechterforscherinnen und Gleichstellungsexpertinnen im »SAFE Women's Network« sensibilisiert (Nachwuchs-)Forscherinnen für Genderaspekte in der Forschung.

Zur Unterstützung eines vorurteilsfreien, wertschätzenden Umgangs miteinander arbeitet SAFE mit der Leibniz-weiten Klärungsstelle für Konfliktberatung und -prävention zusammen und informiert die Mitarbeitenden über die Möglichkeit, den »Hinweiskanal« zu nutzen.

SAFE präsentiert eine detailreiche und übersichtliche Bewerbung, die verdeutlicht, dass Chancengleichheit am Institut durch entsprechende Betriebs- und Zielvereinbarungen strukturell verankert und ganzheitlich in die Organisationskultur integriert ist.



2. Prädikat



Leipzig, Sachsen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



54 Mitarbeiter*innen

18 Student*innen



Das GWZO erforscht die historische und kulturelle Entwicklung des östlichen Europas vom Frühmittelalter bis zur Gegenwart. Im Fokus seiner Studien stehen die politische, soziale und wirtschaftliche Geschichte sowie kulturelle Entwicklungen und Identitäten der Region. Das GWZO nutzt interdisziplinäre Ansätze, fördert internationalen wissenschaftlichen Austausch und verbreitet seine Ergebnisse in Publikationen, Ausstellungen und Veranstaltungen. Ziel ist es, das Verständnis für die vielfältigen historischen und kulturellen Prozesse im östlichen Europa zu vertiefen. Seit 2017 ist das GWZO Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Das GWZO beschäftigt 54 Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil in Technik und Verwaltung liegt bei 80 % (2021: 100 %). Für die wissenschaftlich Beschäftigten ist mit einem Frauenanteil von 53 % Geschlechterparität erreicht (2021: 38 %). Alle acht Promovierenden-Stellen und zwei von drei Post-doc-Stellen sind mit Frauen besetzt. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2021 gestiegen, unter den Promovierenden betrug er 2021 61 %, unter den Postdocs 40 %. Seit dem letzten Stichtag wurde die gesamte erste Führungsebene des Instituts erstmalig nur mit Frauen besetzt.

Chancengleichheit in gender- und diversitätspolitischer Perspektive ist in der Organisation des GWZO sowohl strukturell als auch strategisch verankert und in sämtliche Prozesse integriert. Die 2021 angekündigte Entwicklung eines »Personalentwicklungskonzepts« sowie einer »Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt« wurden bereits erfolgreich umgesetzt.

Das GWZO zeigt besonderes Engagement im Feld des vorurteilsfreien Verhaltens. Es wirkt mit gezielten Maßnahmen auf den Abbau von Strukturen und Situationen hin, die Machtmissbrauch, geschlechterbezogene Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt ermöglichen und begünstigen. Anfang 2024 unterschrieb das GWZO beispielsweise die »Charta der Vielfalt« und stellte in diesem Zuge Regeln zum kollegialen Miteinander in Form eines »Code of Conduct« auf.

Das GWZO behandelt in seinen Forschungsfeldern überaus relevante und aktuelle Themen zur Genderforschung. In diesem Rahmen hat das GWZO zahlreiche Veranstaltungen konzipiert, die sich geschlechterspezifischen Fragen widmen (z.B. »Gendering Epistemologies – Gender and Situated Knowledges. Perspectives from Central, East and Southeastern Knowledge« und »Doing Gender in Practices of Doing History: Engendered Performances of the Past«).

Das GWZO überzeugt durch eine detailreiche Bewerbung mit zahlreichen, gut aufgeschlüsselten Zielen zum Erreichen von Chancengleichheit und Diversität. Der Ansatz des GWZO zeichnet sich durch Maßnahmen aus, welche Vielfalt und Toleranz im Institut fördern.



**Leibniz-Institut für
Immuntherapie**
Cells built to cure



2. Prädikat



Regensburg, Bayern



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



110 Mitarbeiter*innen

Das LIT, früher das Regensburger Centrum für Interventionelle Immunologie, ist seit 2022 Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Es widmet sich der Erforschung und Entwicklung neuer Ansätze in der Immuntherapie zur Behandlung von Krebs, Autoimmunerkrankungen und Infektionen. Zu den zentralen Aufgaben gehören die Entdeckung neuer molekularer Ziele, die Entwicklung von therapeutischen Antikörpern und die Verbesserung von Impfstoffen. Das LIT fördert zudem den Wissenstransfer zwischen Forschung und klinischer Anwendung, um die Behandlungsmöglichkeiten für Patient*innen zu verbessern.

66 % der am LIT beschäftigten Mitarbeiter*innen sind Frauen. In Technik und Verwaltung beträgt der Frauenanteil 85 % (2021: 92 %), unter den wissenschaftlich Beschäftigten ist mit 53 % Frauen mehr als Geschlechterparität erreicht (2021: 55 %). Unter den Promovierenden hält sich der Frauenanteil mit 65 Prozent im Vergleich zum vorigen Stichtag auf demselben Niveau; auf Postdoc-Ebene sank er auf 55 % (2021: 60 %). Die W3-Professuren sind 100 %ig an Männer vergeben, von den vier W2-Professuren sind es 50 %. Unter den Gruppenleitungen beträgt der Frauenanteil 43 %. Die zwei höchsten Leitungspositionen (Direktor*in und stellvertretende Direktor*in) sind mit Männern besetzt; den Posten der kaufmännischen Geschäftsleitung hat eine Frau inne.

Das LIT verfolgt eine Chancengleichheitsstrategie mit Schwerpunkten in den Handlungsfeldern »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« und »Personalarbeit«. Maßnahmen wie »Familienfreundliche Besprechungszeiten«, eine »Ferienbetreuung« und eine »Individuelle Arbeitszeitregelung bei Sonderbelastung durch Care-Arbeit« tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Seit der Ausgründung des LIT vom Universitätsklinikum Regensburg wurde außerdem erreicht, dass das LIT Kindern von Mitarbeiter*innen Plätze in der Ferienbetreuung des Universitätsklinikums anbieten kann.

Auch in der Personalarbeit führt das Institut vielversprechende Ziele und entsprechende Maßnahmen auf. Der Abnahme des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Führungsebenen steuert das LIT durch eine proaktive Rekrutierung von Postdoktorandinnen und Professorinnen entgegen. Unterstützt wird dies durch die Teilnahme am »Leibniz-Professorinnenprogramm«, das die Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen an die Leibniz-Institute mit der Bereitstellung finanzieller Mittel unterstützt. Um exzellente Wissenschaftler*innen gewinnen und binden zu können, implementiert das LIT verschiedenen Maßnahmen: Die Mitgliedschaft beim »Dual Career Netzwerk Nordbayern« dient z.B. der Rekrutierung von Wissenschaftler*innen und ihren Partner*innen ab Postdoc-Ebene.

Zur Beratung von Postdoktorand*innen und Juniorgruppenleitungen bietet das LIT ein »Mentoringprogramm« an.

Mit der erneuten Bewerbung demonstriert das LIT durch ihr Engagement, genderspezifische Maßnahmen und Konzepte zur Verbesserung der Chancengleichheits- und Diversitätsgerechtigkeit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortlaufend auszubauen.



5. Prädikat



Dresden, Sachsen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



129 Mitarbeiter*innen



**Leibniz-Institut
für ökologische
Raumentwicklung**

Das IÖR ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung und Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Die interdisziplinär ausgerichtete raumwissenschaftliche Forschungseinrichtung, die sich mit der nachhaltigen Entwicklung und Transformation von Städten und Regionen im Kontext der globalen human-ökologischen Krise befasst, beschäftigt 129 Mitarbeiter*innen. Die Forschung des IÖR zielt darauf ab, tiefgreifende und umfassende Transformationen zu beschleunigen, um Regionen, Städte und Quartiere nachhaltig und resilient gestalten.

Am IÖR liegt der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden bei 59 %: Im Bereich Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 73 %, unter den wissenschaftlich Beschäftigten beträgt er 51 %. Auf Postdoc- und Promovierenden-Ebene ist Geschlechterparität erreicht. Auf Führungsebene ist im Vergleich zum vorigen Stichtag (2021: 27 %) mit 42 % ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils erreicht worden. Jedoch finden sich nur auf Ebene der Gruppenleiter*innen weibliche Beschäftigte, während die W3- und W2-Professuren noch zu 100 % mit Männern besetzt sind.

Erklärtes Ziel des IÖR ist die Geschlechterparität auch auf Bereichsleitungsebene bis 2027. Es soll durch Maßnahmen wie »Flexible Zielquoten« und die konsequente Umsetzung der im Kaskadenmodell festgelegten Leitlinien zur Erreichung der flexiblen Quoten erreicht werden. Dazu werden Instrumente wie Active Recruiting und Dual Career im Rahmen des Netzwerkes DRESDEN-concept genutzt und unterstützt.

Im Handlungsfeld der Chancengleichheit in Forschung/Lehre/Studium verfolgt das IÖR das Ziel der langfristigen und systematischen Integration von Geschlechteraspekten in die Forschungspraxis. Hierzu dienen Maßnahmen wie die Arbeitsgruppe »Gender in focus« (GiB*Raum Arbeitsgruppe) oder das Projekt »Genderaspekte in der raumbezogenen Forschung«, das durch die Einstellung einer Genderexpertin im Jahr 2020 initiiert wurde. Dabei werden Informationen zur Sensibilisierung des wissenschaftlichen Personals und der Lenkungsgruppe bereitgestellt, um deren Kompetenz in diesem Bereich zu entwickeln.

Das IÖR demonstriert ein intersektionales Chancengleichheitsverständnis, das als Querschnittsthema verankert ist. Chancengleichheit, speziell die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beachtung der Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind als strategische Ziele in der Satzung des IÖR festgeschrieben. Die fortlaufende Institutionalisierung durch die Festschreibung verschiedener Maßnahmen in neue Betriebsvereinbarungen verspricht die langfristige Sicherung der bisherigen Erfolge.



-  2. Prädikat
-  Regensburg, Bayern
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  74 Mitarbeiter*innen

Das IOS erforscht interdisziplinär die Geschichte, Kultur, Politik und Wirtschaft Ost- und Südosteuropas. Dazu gehören die politischen und sozialen Entwicklungen, kulturelle Identitäten, politische Systeme und wirtschaftliche Strukturen der Region. Mit Publikationen, auf Konferenzen und in (inter-)nationalen Kooperationen verbreitet das IOS seine Forschungsergebnisse; es trägt sowohl dazu bei, Verständnis für die komplexen Zusammenhänge in Ost- und Südosteuropa zu wecken und vertiefen, als auch Politik auf dieser Basis zu beraten. Das IOS ist seit 2017 Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Am IOS sind 74 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Der Frauenanteil in Technik und Verwaltung sank im Vergleich zum vorigen Stichtag auf 68 % (2021: 71 %). Noch stärker fiel er bei den wissenschaftlich Beschäftigten von 54 % (2021) auf nun 43 %. Der Vorstand ist wie zum letzten Stichtag mit zwei Männern für die wissenschaftliche Leitung und seine Stellvertretung und einer Frau für die kaufmännische Geschäftsleitung besetzt. Der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen der Arbeitsbereiche (inklusive Verwaltung) beträgt 25 %. Alle drei Professuren sind mit Männern besetzt. Hinsichtlich der Postdoc-Phase hat sich mit einem Frauenanteil von 71 % keine Änderung zu 2021 ergeben, unter den Promovierenden fiel er auf 40 % (2021: 50 %).

Das IOS hat eine plausible und konkrete Implementierung des Plans, den Anteil der Frauen in Leitungspositionen durch zwei entsprechende Besetzungen 2024 und 2025 zu erhöhen, vorgelegt.

Die Leitlinie »Gendergerechte Sprache« regelt sowohl den internen als auch den externen Sprachgebrauch und gilt für sämtliche Publikationen des Instituts. Ein extern eingekaufter Vortrag zum Thema »Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in Hochschulen und Forschungsorganisationen« diente der Sensibilisierung der Mitarbeitenden und war damit ein wichtiger Beitrag zur Prävention von Sexismus.

Das IOS bemüht sich weiterhin, Geschlechter- und Diversitätsforschung in die eigene Forschung und Lehre zu integrieren. Hierbei achtet es bei der Konzeption neuer Projekte auf die Inklusion von Gender- sowie Diversitätsperspektiven, zum Beispiel mit Projekten wie »Geschlecht und Arbeitsmarkt« oder »Geschichte von »feminisierten« Industrien in Südosteuropa«.



4. Prädikat



Hamburg



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



190 Mitarbeiter*innen

45 Student*innen



Das LIV erforscht humanpathogene Viren mit dem Ziel, virusbedingte Erkrankungen zu verstehen und neue Therapieansätze zu entwickeln. Durch experimentelle Grundlagenforschung identifiziert das Institut neue Ansätze für verbesserte Behandlungsmethoden gegen Viruserkrankungen wie AIDS, Influenza und Hepatitis sowie neu auftretende virale Infektionen wie SARS-CoV-2 und das von Stechmücken übertragene West-Nil-Virus. Mit seinen Forschungsschwerpunkten deckt das LIV eine breite Palette der weltweit bedeutendsten viralen Infektionserreger ab. Es ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und beschäftigt 190 Mitarbeitende sowie 45 Studierende.

Am LIV liegt der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden bei 64 %. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten (mit 48 %) konnte die Parität im Vergleich zum vorherigen Stichtag (2021: 51 %) nahezu gehalten werden. Auch in Technik und Verwaltung gab es mit 72 % Frauenanteil unter den Beschäftigten keine große Veränderung (2021: 74 %). Positiv hervorzuheben ist der Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen im Vergleich zu 2021 (33 %). Steigerungen wurden sowohl auf der höchsten Ebene der Institutsleitung (50 %), der stellvertretenden Institutsleitung (50 %) sowie in den Entscheidungsgremien (Vorstand: 50 % und Hochschulrat: 67 %) erreicht. Bei den W3-Professuren konnte der Frauenanteil von 33 % gehalten werden. Auf 64 % stieg der Anteil der Promovendinnen an (2021: 59 %). Einzig auf Postdoc-Ebene sank der Frauenanteil von 46 % (2021) auf 35 %.

Das LIV verfolgt ihre Chancengleichheitsstrategie besonders in den Handlungsfeldern »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« und »Diversität«. Für das erstgenannte Handlungsfeld ist die Strategie in gesetzlich festgelegten Richtlinien verankert. Dazu gehören auch Standardmaßnahmen wie »Arbeitsreduzierung« und »Flexible Arbeitszeiten und -ort«. Darüber hinaus trägt z.B. die Finanzierung von Nachwuchswissenschaftler*innen/BTAs während ihrer Schwangerschaft oder Elternzeit im Rahmen des »Helping Hand Programms« zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Um die Diversitätsgerechtigkeit zu fördern, setzt das LIV in seinen Stellenbesetzungsverfahren genderinklusive und zielgruppenorientierte Ansprachen in ihren Ausschreibungen ein. Ein spezielles Qualifizierungsprogramm für Nachwuchskräfte verfügt über wichtige Mentoring Elemente und dient der Vernetzung in und außerhalb der Wissenschaft.

Vielversprechend im Bereich der Chancengleichheit in der Forschung ist die Maßnahme »Gender-relevante Forschungsprojekte«, die beim Vorstand des Instituts verankert ist. Für die Forschungen zu unterschiedlichen Krankheitsverläufen bei Frauen und Männern kann das LIV regelmäßig Drittmittelförderungen einwerben.



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



5. Prädikat



Berlin



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



162 Mitarbeiter*innen

20 Student*innen

Das IZW ist ein außeruniversitäres Forschungsinstitut und Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Seine Aufgabe ist die Grundlagenforschung zur Biologie und Gesundheit von Wildtieren. Das Institut entwickelt Methoden zur Arterhaltung, erforscht das Verhalten und die Ökologie von Wildtieren und verbessert die veterinärmedizinische Versorgung. Das IZW kombiniert verschiedene wissenschaftliche Disziplinen, um den Schutz und die Erhaltung der biologischen Vielfalt zu fördern.

Das IZW beschäftigt 162 Mitarbeiter*innen. In Technik und Verwaltung sank der Frauenanteil im Vergleich zum vorigen Stichtag auf 67 % (2021: 71 %), im wissenschaftlichen Bereich stieg er auf 58 % (2021: 53 %). Unter den Promovierenden und den Beschäftigten in der Postdoc-Phase herrscht Geschlechterparität. Mit einem Anteil von 57 % konnte der Frauenanteil bei den Führungspositionen erfreulicherweise erneut erhöht werden (2021: 44 %, 2018: 20 %). Positiv anzumerken ist außerdem der Frauenanteil bei den W3-Professuren, der von 0 % (2021) auf nun 40 % angestiegen ist.

Im Bereich der Personalarbeit ist das IZW sehr gut aufgestellt und führt die etablierten Maßnahmen kontinuierlich fort. Seine Personalbesetzungspolitik zielt erfolgreich auf Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungspositionen ab. Das Ziel der Diversitätsgerechtigkeit adressiert das IZW unter anderem im Zuge eines strukturierten on-boarding Prozesses, der verschiedene Maßnahmen und spezielle Angebote für ausländische Mitarbeiter*innen macht, z.B. Unterstützung bei der Wohnungssuche, Doktorand*innen Mentoring Partner*innenprogramm und Deutschkurse.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befördert das IZW mit vielversprechenden Maßnahmen. Neben Betriebsvereinbarungen zur mobilen Arbeit und flexiblen Arbeitszeiten erreicht das Institut mit seinen Angeboten zum »Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)« nach Krankheit eine Rückkehrquote von 100 Prozent.

Mit dem Workshop »Leadership in Academia« fördert das IZW Chancengleichheit in der Forschung insbesondere für Wissenschaftlerinnen. Vorträge zu »Gender aspects in scientific-technical (STEM) research« und der für Doktorand*innen verpflichtende »Doppelkurs zur Wissenschaftstheorie« über geschlechtsspezifische Sichtweisen und Aspekte von Forschung und Wissenschaft in den Lebenswissenschaften tragen zugleich zur Stärkung der Geschlechterforschung bei.

Das IZW zeigt ein nicht nachlassendes Engagement für Chancengleichheit und Diversität. Die implementierten Maßnahmen führen zu einem stetigen Anstieg von Chancengerechtigkeit in der Personalstruktur des Instituts.



5. Prädikat



Regensburg, Bayern



(Fach-)Hochschule/Universität



950 Mitarbeiter*innen

10.750 Student*innen



OSTBAYERISCHE
TECHNISCHE HOCHSCHULE
REGENSBURG

Die OTH Regensburg bietet an acht Fakultäten über 50 Studiengänge mit den Ausrichtungen Technik und Wirtschaft, Informatik und Mathematik, Soziales und Gesundheit sowie Architektur und Design an. Insgesamt sind 10.750 Studierende immatrikuliert, davon ca. 60 % Studenten, und über 950 Personen beschäftigt. »Energie und Mobilität«, »Information und Kommunikation«, »Lebenswissenschaften und Ethik«, »Produktion und Systeme« sowie »Gebäude und Infrastruktur« bilden die Leitthemen der Forschung der Hochschule.

Die OTH Regensburg hat insgesamt 39 % Frauenanteil in der Gruppe der Beschäftigten. Der Frauenanteil in Technik und Verwaltung liegt bei 21 %, unter den wissenschaftlich Beschäftigten stellen Frauen einen Anteil von 27 %. Professuren sind zu 22 % von Frauen besetzt. Leitungspositionen und Entscheidungsgremien sind zu etwa einem Drittel weiblich besetzt.

Die OTH Regensburg hat das Ziel der Chancengleichheit in Leitbild und Hochschulentwicklungsplanung integriert und damit strukturell verankert. Auf Leitungsebene sind die Hochschulfrauenbeauftragte und das Vizepräsidium für Forschung und Internationales mit einer kürzlich entfristeten Referent*innenstelle für das strategische Ziel verantwortlich. Eine beispielhafte Maßnahme innerhalb der vergangenen drei Jahre ist die »Evaluation zu Gleichstellung und Vielfalt an der OTH Regensburg«, die den konkreten Bedarf der Hochschulangehörigen eruiert hat, aus denen nun Maßnahmen abgeleitet werden. Die geplanten Zielvereinbarungen mit den dezentralen Einheiten sowie ein Anreizsystem zur Honorierung chancengleichheitspolitischer Leistungen sind ebenfalls erfolgsversprechende Instrumente.

Für das Aktionsfeld »Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten« sind verschiedene zielgerichtete Maßnahmen dokumentiert. Der aktuelle Fokus richtet sich auf die Auseinandersetzung mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Eine derzeit in der Umsetzung befindliche Maßnahme ist die Integration einer niedrigschwelligen Beschwerdefunktion in die OTH-App. Die Veranstaltungen zur Steigerung der Gender- und Diversity-Kompetenz sind wichtige Präventionsinstrumente.

Die OTH Regensburg setzt in vielen Aktionsfeldern planvolle und organisationsspezifische Maßnahmen um. Die Chancengleichheitsstrategie der Hochschule fokussiert zum einen auf die für eine Technische Hochschule relevanten Bereichen »Frauen in MINT« und »Internationalisierung«; zum anderen ist sich die Hochschule der Relevanz weiterer Diversitätsdimensionen bewusst und befindet sich im Prozess, die Hochschule mehr und mehr zu öffnen und Barrieren abzubauen.



-  5. Prädikat
-  Köln, Nordrhein-Westfalen
-  Energie & Versorgungsunternehmen
-  2.900 Mitarbeiter*innen

Die RheinEnergie AG ist ein regionales Versorgungsunternehmen, das Energie und Trinkwasser bereitstellt. Sie bietet Dienstleistungen in den Bereichen Strom-, Gas- und Wärmeversorgung sowie Trinkwasser und Abwasserentsorgung an. Zudem engagiert sich RheinEnergie in der Entwicklung erneuerbarer Energien und der Förderung von Energieeffizienz. Das Unternehmen arbeitet mit Kommunen und Partner*innen zusammen, um eine nachhaltige und sichere Energieversorgung zu gewährleisten, und setzt auf innovative Technologien zur Reduktion von CO₂-Emissionen.

Der Frauenanteil unter den 2.900 Beschäftigten der RheinEnergie AG ist im Vergleich zu 2021 (30 %) mit 29 % leicht gesunken. Von 229 Führungspositionen im Unternehmen sind 20 % weiblich besetzt (2021: 20,4 %). Auffallend ist, dass der Anteil an weiblichen Führungskräften unter 30 Jahren bei 50 % liegt, während er in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren 23 % und in der Altersgruppe der über 50-jährigen Führungskräfte 16 % beträgt. Dies lässt darauf hoffen, dass sich die initiierten Maßnahmen zur Förderung einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung als erfolgreich erweisen und sich das Geschlechterverhältnis auf Führungsebene in den kommenden Jahren verbessern wird. Im Vorstand der RheinEnergie AG besteht seit 2021 Geschlechterparität.

Für die Erhöhung des Frauenanteils hat die RheinEnergie AG zusätzlich zur gesetzlichen Frauenquote auf Führungsebene eine Quote für die Gesamtbelegschaft verabschiedet. In diesem Sinne legt der Vorstand bis zum 30.06.2027 eine Erhöhung des Frauenanteils auf 35,7 % auf der 1. Führungsebene, auf 34,6 % auf der 2. Führungsebene und auf 35 % in der Gesamtbelegschaft fest. Das Cross-Mentoring Programm zur Förderung von Potenzialträgerinnen ist eine vielversprechende Maßnahme, um diese Zielquoten zu erreichen.

Die RheinEnergie AG hat ihre Maßnahmen zur Förderung wertschätzenden, diskriminierungsfreien Verhaltens seit der letzten Bewerbung erheblich ausgebaut. Neben der schon 2015 unterzeichneten Charta der Vielfalt treibt das Unternehmen die Sensibilisierung für Diversitätsgerechtigkeit durch verschiedene Maßnahmen voran, beispielsweise durch die Einführung eines für alle Führungskräfte verpflichtenden Entwicklungsprogramms zur Schulung im Umgang diverser Teams. Zudem hat das Diversity-Team für 2024 klare Ziele hinsichtlich der Sensibilisierung für Diversitätsgerechtigkeit der gesamten Belegschaft definiert.

Die RheinEnergie AG zeigt ein nicht nachlassendes Engagement für Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit. Die Bewerbung präsentiert eine Chancengleichheitsstrategie, die institutionelle Ziele und Maßnahmen (Geschlechterquoten) mit Aktivitäten kombiniert, die einen kulturellen Wandel bzw. eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur adressieren.



3. Prädikat



Kaiserslautern, Rheinland-Pfalz



(Fach-)Hochschule/Universität



2.610 Mitarbeiter*innen

18.630 Student*innen



Die RPTU Kaiserslautern-Landau ist eine Technische Universität mit zwei Standorten und 16 Fachbereichen in Technik-, Sozial-, Wirtschafts- und Naturwissenschaften. An dieser Universität arbeiten 2.610 Personen und studieren 18.630 Personen. Forschung an der RPTU Kaiserslautern-Landau konzentriert sich auf sieben Profildbereiche: »Nachhaltige Entwicklung und Erhalt der Lebensgrundlagen«, »Wechselwirkungen von Licht, Spin und Materie«, »Bioanalytik, Membran und Systembiologie im Kontext zellulärer Anpassungsstrategien«, »Hochleistungswerkstoffe und -konstruktionen für innovative Produkte«, »Mathematische Modellierung, Algorithmen und Simulation komplexer Systeme«, »Gesellschaftliche und digitale Transformation« sowie »Analyse und Gestaltung von Bildungsprozessen«.

An der RPTU Kaiserslautern-Landau sind 43 % der Beschäftigten und 53 % der Studierenden sowie 25 % der Promovend*innen Frauen. Der Anteil der Professorinnen beträgt 34 %. Dabei ist ein deutlicher Unterschied zwischen den Besoldungsstufen festzustellen (W1: 49 %, W2: 29 %; W3: 25 %). In Leitungspositionen und Entscheidungsgremien ist der Frauenanteil gering.

Strukturell und strategisch ist Chancengleichheit auf Präsidiumsebene angesiedelt und nachhaltig verankert. Sowohl übergreifende als auch konkrete Ziele sowie deren Integration in Planungs- und Steuerungsinstrumente zur Organisationsentwicklung fließen in den laufenden Strategieentwicklungsprozess der laufenden Hochschulfusion ein.

Zur Gestaltung einer chancengerechten Personalentwicklung arbeitet die RPTU Kaiserslautern-Landau unter anderem mit einem Mentoring-Programm, das sich exklusiv an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet. Außerdem nimmt die RPTU am Professorinnen-Programm teil und konnte im Zuge dessen bereits 17 Professorinnen einstellen.

Im Aktionsfeld »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« verfolgt die RPTU Kaiserslautern-Landau sehr aufmerksam gesellschaftliche Entwicklungen und integriert die einschlägigen Themen (Pflege, Väterarbeit, Dual Career, Alleinerziehende) in ihre Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Die RPTU Kaiserslautern-Landau ist in allen Aktionsfeldern mit etablierten Maßnahmen aktiv. Die Chancengerechtigkeitsstrategie der RPTU Kaiserslautern-Landau orientiert sich stark an den individuellen Bedürfnissen der Hochschulangehörigen und fokussiert auf ein einladendes Organisationsklima.



BOSCH
Technik fürs Leben



5. Prädikat



Salzgitter, Niedersachsen



Industrie & Produktion



1.480 Mitarbeiter*innen

Die Robert Bosch Elektronik GmbH am Standort Salzgitter entwickelt und fertigt hochwertige elektronische Komponenten und Systeme speziell für die Automobilindustrie. Das Unternehmen beschäftigt 1480 Mitarbeitende, davon sind 25 % Frauen. Auch wenn der Frauenanteil auf Führungsebene seit der letzten Bewerbung gestiegen ist, sind von 55 Führungskräften nur 11 % weiblich.

Die Robert Bosch Elektronik GmbH setzt in ihrer Personalarbeit eine Vielzahl von Maßnahmen ein, die auf Chancengerechtigkeit zielen. Das Unternehmen formuliert Stellenanzeigen geschlechtsneutral und ohne diskriminierende, stereotype Anforderungen. Zudem verwendet das Unternehmen im Personalauswahlprozess standardisierte Kriterien, um faire und transparente Entscheidungen zu gewährleisten. Um faire Bewerbungsverfahren zu fördern, bietet das Unternehmen seinen Führungskräften Seminare zum Einfluss von unbewussten Voreingenommenheiten in Bewerbungs- und Auswahlprozessen.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet die Robert Bosch Elektronik GmbH flexible Arbeitsmodelle an, darunter mobile Arbeit oder Gleitzeit und die Möglichkeit von Jobsharing. Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden regelmäßig zu überprüfen, führt das Unternehmen Befragungen durch. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden diverse Sportangebote und Gesundheitskurse zur Verfügung. Für Beratungen im Bereich Pflege können sie sich an verschiedene Organisationen und Beratungsstellen wenden.

Ein zentraler Aspekt der gelebten Chancengerechtigkeitsstrategie der Robert Bosch Elektronik GmbH sind Diversitynetzwerke, wie das Netzwerk »women@bosch« oder das »LGBT+ Network«. In diesen Netzwerken profitieren die Teilnehmenden neben Vernetzung und Austausch auch von Informations- und Unterstützungsangeboten z. B. zur Karriereförderung. Ein innovatives Angebot stellt auch das Offboardingprogramm »Fit für die Rente« dar, in dem Interessierte auf den Ausstiegsprozess aus dem Erwerbsleben und die Lebensphase jenseits des Renteneintritts vorbereitet werden.

Durch die Zusammenarbeit mit dem zentralen Projektteam der Bosch Gruppe sowie der Implementierung eigener Maßnahmen gelingt es dem Unternehmen, eine chancengerechte Arbeitskultur zu etablieren.



9. Prädikat



Ansbach, Bayern



Industrie & Produktion



2.496 Mitarbeiter*innen



BOSCH

Technik fürs Leben

In Ansbach hat die Robert Bosch GmbH einen bedeutenden Fertigungsstandort etabliert, an welchem eine breite Palette hochmoderner elektronischer Komponenten für die Automobilindustrie entsteht. Im Fokus des Geschäftsbereichs Mobility Electronics werden hier maßgebliche Aufgaben für den weltweiten Fertigungsbund erfolgreich bewältigt. Der Standort beschäftigt 2.496 Mitarbeiter*innen.

Das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten hat sich seit der letzten Bewerbung nicht stark verändert, mit 589 Mitarbeiterinnen liegt der Frauenanteil im Unternehmen bei 24 %. Auf Führungsebene sind Frauen allerdings weiter deutlich unterrepräsentiert. Im Vergleich zur letzten Bewerbung ist der Frauenanteil auf Führungsebene leicht gesunken und beträgt zum Bewerbungszeitpunkt mit 16 von insgesamt 152 Führungskräften lediglich 10 %.

Im Bereich der Organisationskultur ist die Robert Bosch GmbH Ansbach sehr gut aufgestellt und führt die etablierten Maßnahmen kontinuierlich fort. Im Rahmen einer Diversity-Woche wird ein umfassendes Programm zur Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit, Frauenförderung und Internationalität angeboten. Besondere Bedeutung hat das Bosch-Netzwerk »b:proud« für alle Mitarbeitenden, die der LGBTQIA+ Gruppe angehören. Dieses Netzwerk soll im gesamten Unternehmen Sichtbarkeit schaffen und Vorurteile abbauen.

Zur Förderung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Verhaltens werden Mitarbeitende auf allen Ebenen durch Workshops zum Thema »Unconscious Bias« sensibilisiert. Im Falle von Diskriminierung können sich Betroffene an »Diversity-Verantwortliche« wenden oder anonym über ein Online-Hinweissystem Kontakt mit einer Compliance-Stelle aufnehmen.

Im Bereich Personalentwicklung definiert die Robert Bosch GmbH Ansbach neun Fokusfelder, von denen eines Chancengleichheit adressiert: »Vielfältige Talente fördern«. In diesem Feld ist beispielsweise die Seminarreihe »Business Women Program-Manufacturing« verortet.

Zur Verankerung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene sind Diversitätsstandards in den KPIs der Robert Bosch GmbH Ansbach integriert. Darüber hinaus hat das Unternehmen eine Stabstelle Diversity eingerichtet, die direkt der Werksleitung zugeordnet ist. Der darin verankerte Steuerkreis betrachtet vorwiegend die Aspekte »Gender, Nationalität, Demographie und Arbeitskultur« und trifft sich vierteljährlich mit der Leitung zur Überprüfung der Umsetzung der KPIs und Planung des weiteren strategischen Vorgehens.

Die Bewerbung der Robert Bosch GmbH präsentiert ein überzeugendes Gesamtbild und zeichnet sich durch eine Vielzahl von Programmen aus, die gezielt auf die Förderung der Mitarbeiter*innen sowie ihre Vernetzung abzielen.

Soziales Zentrum
Dortmund e.V.



1. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Gesundheit & soziale Dienste



143 Mitarbeiter*innen

Das Soziale Zentrum Dortmund ist ein seit 1972 existierender gemeinnütziger Verein. Lokal agierend unterstützt das soziale Zentrum Dortmund Personen in persönlich herausfordernden Lebenslagen mit professioneller Unterstützung und sozialen Hilfestellungen.

Der Verein beschäftigt 143 Mitarbeiter*innen, davon sind 64 % Frauen. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich nicht auf Führungsebene wider, die zu 40 % mit Frauen besetzt ist. Zudem ist die Zahl der weiblichen Führungskräfte in den letzten drei Jahren gesunken.

Der Verein engagiert sich dafür, dass alle Mitarbeitenden ihre beruflichen Aufgaben optimal mit ihrem Privatleben vereinbaren können. Dies umfasst Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung in Ausbildung und Führung sowie ein Konzept zur Unterstützung beim Wiedereinstieg nach familiär bedingten Auszeiten. Darüber hinaus engagiert sich der Verein gezielt dafür, dass auch Männer ihr Recht auf Elternzeit in Anspruch nehmen. Zu diesem Zweck führt der Verein proaktiv Gespräche mit Mitarbeitern, die Väter werden, um sie über die verschiedenen Optionen der Elternzeit zu informieren und zu unterstützen. Der Verein bietet seinen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit von mobiler Arbeit und Gleitzeit.

Das Soziale Zentrum Dortmund legt großen Wert auf gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen für alle. Dieses Ziel wird in Gleichstellungsperspektive zusätzlich zu der Möglichkeit der Führung in Teilzeit durch die Maßnahme »Fortbildung, X Mentoring Frauen in Führung« verfolgt.

Schwerpunkte der Chancengleichheitsstrategie des Sozialen Zentrums Dortmund sind die persönliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter*innen und die Vereinbarkeit von Beruf mit dem Privatleben. Ersteres wird durch jährliche Mitarbeitendengespräche unterstützt, zweiteres durch flexible Arbeitszeitmodellen.



1. Prädikat



Lüneburg, Niedersachsen



Banken & Versicherungen



497 Mitarbeiter*innen



Sparkasse
Lüneburg

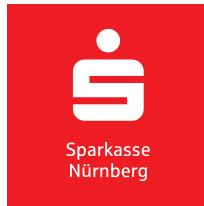
Die Sparkasse Lüneburg, Anstalt des öffentlichen Rechts, ist ein regionales Kreditinstitut für Privat- und Firmenkund*innen mit Sitz in Lüneburg. Das Unternehmen beschäftigt 497 Mitarbeitende, davon sind 58 % der Stellen weiblich besetzt.

Noch spiegelt sich das Geschlechterverhältnis nicht auf Führungsebene wider. Von 44 Führungspositionen sind 17 weiblich besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 39 %. Ein großes Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung ist unter den Teilzeitpositionen zu vermerken. 85 % der Teilzeitstellen haben Frauen inne.

In den Stellenausschreibungen der Sparkasse wird explizit auf die Möglichkeiten hingewiesen, im Tandem oder in Teilzeit zu führen. Dieses Angebot verfolgt das Ziel, Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben, und hat sich dementsprechend und tatsächlich vor allem unter den weiblichen Führungskräften etabliert: Von sechs Teilzeitstellen auf Führungsebene sind fünf mit Frauen besetzt.

Weiterhin fordert die Sparkasse ihre weiblichen Nachwuchskräfte zur Teilnahme am Programm »Sustainable leadership for Woman« der IHK auf. Es richtet sich an Frauen in Führung oder einer Positionierung in Richtung Führung und dient der Netzwerkarbeit sowie des Verständnisses von nachhaltiger Führung. Ebenso großes Engagement zeigt die Sparkasse bei der Sensibilisierung ihrer Führungskräfte für Chancengleichheit. Mit der »Checkpoint Führung« bietet das Unternehmen ein Programm für neue Führungskräfte an. Innerhalb dieses Programms gibt es einen separaten Baustein zur Chancengleichheit.

Einen weiteren Fokus legt die Sparkasse auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie wird vorwiegend durch eine Dienstvereinbarung mit vielfältigen Angeboten zu flexiblen Arbeitsbedingungen unterstützt. Dazu gehören mobiles Arbeiten, das Angebot von Sabbaticals und die Ausrichtung der Vereinbarkeitsangebote auf individuelle Lebensentwürfe der Mitarbeiter*innen. Durch eine neu eingeführte »Pflegeveranstaltung« wurde im Unternehmen ein Grundstein dafür gelegt, sich mit dem Thema pflegende Mitarbeitende zukünftig intensiver auseinanderzusetzen.



5. Prädikat



Nürnberg, Bayern



Banken & Versicherungen



1.550 Mitarbeiter*innen

Die Sparkasse Nürnberg, Anstalt des öffentlichen Rechts, ist ein regionales Kreditinstitut für Privat- und Firmenkund*innen mit Sitz in Nürnberg. Das Unternehmen beschäftigt 1.550 Mitarbeitende, davon sind 61 % der Stellen weiblich besetzt.

Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich jedoch auf Führungsebene nicht wider. Von 141 Führungspositionen im Unternehmen sind nur 45 weiblich besetzt. Immerhin konnte die Sparkasse den Frauenanteil im Vergleich zum letzten Stichtag auf 32 % erhöhen (2021: 26 %). Ein enormes Ungleichgewicht ist in der Geschlechterverteilung der Beschäftigten in Teilzeitpositionen zu vermerken: 52 Mitarbeiter und 554 Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeit. In Führungspositionen in Teilzeit sind zwölf Stellen weiblich besetzt und keine männlich.

In der Personalentwicklung ist die Sparkasse Nürnberg sehr gut aufgestellt. Bereits etablierte Maßnahmen werden kontinuierlich fortgeführt und regelmäßig hinterfragt. Das Unternehmen strebt eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungspositionen an und hat dafür Zieletappen gesetzt. 2023 wurde das Etappenziel von 30 % erreicht. Bis 2026 sollen 35 % der Führungspositionen weiblich besetzt sein. Diese Entwicklung unterstützt die Sparkasse beispielsweise mit dem speziell an Frauen adressierten Mentoringprogramm »#meinWeg«, das erstmalig 2023 stattfand.

Die Sparkasse Nürnberg zeigt besonderes Engagement zum Schutz ihrer Mitarbeitenden vor diskriminierendem Verhalten seitens der Kund*innen. Das Unternehmen hat einen Handlungsleitfaden zum Umgang mit Eskalationssituationen im Kund*innenverkehr erarbeitet. Darin werden auch Anlaufstellen für Beschwerden und psychologische Betreuung aufgeführt. Weiterhin werden Workshops und Trainings zum Selbstschutz für die Mitarbeitenden angeboten. Für neue Führungskräfte stellt die Sparkasse Nürnberg ein verpflichtendes eLearning zum Thema »Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz« zur Verfügung.

Die Sparkasse Nürnberg zeigt ein nicht nachlassendes Engagement für Chancengleichheit und Diversität. Die implementierten Maßnahmen führen zu einem stetigen Angleichen der Geschlechterverteilung auf Führungsebene.



8. Prädikat



Saarbrücken, Saarland



Banken & Versicherungen



1.096 Mitarbeiter*innen



Sparkasse
Saarbrücken

Die Sparkasse Saarbrücken, Anstalt des öffentlichen Rechts, ist eine etablierte regionale Bank mit Sitz in Saarbrücken. Das Unternehmen beschäftigt 1.096 Mitarbeitende mit einem Frauenanteil von 65 %. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich nicht auf Führungsebene wider. Von 107 Führungspositionen im Unternehmen sind nur 28 weiblich besetzt. Das entspricht einem Anteil von 26 %.

Chancengleichheit ist in der Sparkasse Saarbrücken strukturell und strategisch durch klare Diversitätsrichtlinien verankert, in denen sich das Unternehmen zur Förderung von Vielfalt in einem Umfeld ohne Diskriminierung bekennt. Darüber hinaus legt ein Leitfaden für gendergerechte Sprache den Grundstein für eine diskriminierungsfreie Kommunikation, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch im Umgang mit Kund*innen. Eine weitere Maßnahme, die von der hohen Priorität spricht, die Gleichstellung im Unternehmen, ist ein monatlicher Jour Fixe der Frauenbeauftragten und des Vorstandsvorsitzenden. Diese Treffen gewährleisten, dass organisatorische und strukturelle Themen im Unternehmen auch aus einer Gleichstellungsperspektive betrachtet werden.

In der Personalentwicklung adressiert die Sparkasse Saarbrücken verschiedene Zielgruppen im Sinne der chancengerechten Personalarbeit: Im Jahr 2022 erhielten alle Mitarbeitenden eine Teampremie gleicher Höhe, was die Wertschätzung jeder beschäftigten Person unabhängig ihrer Hierarchieebene verdeutlicht. Darüber hinaus bietet die dreimal jährlich stattfindende und rege genutzte Vorstandssprechstunde allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, direkt mit dem Vorstand in Kontakt zu treten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird mit vielfältigen Angeboten flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle unterstützt. Dazu gehören mobiles Arbeiten, das Angebot von Sabbaticals und das Instrument der Vertrauensarbeitszeit.

Im Aktionsfeld »Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten« unterstützt die Sparkasse Saarbrücken die externen Kampagnen »One Billion Rising« und »Vorsicht vor KO-Tropfen«

Positiv hervorzuheben ist das Personalentwicklungskonzept, welches die unterschiedlichen Entwicklungs- und Karriereziele der Mitarbeitenden berücksichtigt.



Stadt Leipzig



5. Prädikat



Leipzig, Sachsen



Behörden & Verwaltungen



9.521 Mitarbeiter*innen

Die Stadt Leipzig beschäftigt 9.521 Mitarbeiter*innen, der Frauenanteil liegt bei 64 % (2020: 66 %). Auch auf Führungsebene bildet sich dieses Geschlechterverhältnis ab: Der Anteil weiblich besetzter Führungspositionen beträgt 63 % (2020: 62 %). Auf den höchsten Führungsebenen konnte eine paritätische Besetzung zwischen den Geschlechtern erreicht werden: Die Positionen der Amts- und Referatsleitungen haben je 21 männliche und weibliche Führungskräfte inne.

Chancengleichheit ist in der Stadt Leipzig strukturell verankert. Im Organigramm finden sich eine Vielzahl an Beauftragten, Koordinator*innen sowie Stabsstellen und Projektverantwortliche, die sich neben dem Personalrat um die Chancengleichheit der Beschäftigten kümmern (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Diversitätsmanager*in, Integrationsbeauftragte*r). Einen besonderen Fokus legt die Stadt Leipzig auf die Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte. Zur Erhöhung des prozentualen Anteils von Beschäftigten mit nichtdeutscher bzw. doppelter Staatsbürgerschaft plant die Stadt Leipzig beispielsweise die Etablierung von Informations- und Beratungsangeboten (regelmäßige Sprechstunden im Willkommenszentrum) sowie ein Projekt in Kooperation mit dem IQ-Netzwerk Sachsen 2023 für ausländische Facharbeiter*innen zur Vermittlung von grundlegendem Verwaltungswissen.

Die Stadt Leipzig bemüht sich, die Organisationskultur und ihre gesellschaftspolitische Haltung durch vielfältige Maßnahmen und Aktionen extern zu kommunizieren. Dazu zählt die jährliche Verleihung des Louise-Otto-Peters-Preis für besondere Leistungen im Bereich Gleichstellung. Die »Aktionswoche Frauengesundheit« fand im Mai 2024 statt und soll zu geschlechterspezifischen Gesundheitsthemen aufklären. Ein Stadtratsbeschluss bestimmt den Einsatz geschlechtergerechter Sprache in allen Anträgen, Beschlüssen und Veröffentlichungen der Stadt Leipzig und des Stadtrats.

Die Stadt Leipzig bietet eine Vielzahl an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangeboten, darunter ein Führungskräfteentwicklungsprogramm sowie ein Talentprogramm für Nachwuchsführungskräfte. Im Jahr 2024 wird zum ersten Mal ein Seminar mit dem Thema »Führen in Teilzeit« angeboten. Durch die im Jahr 2023 neu eingeführte Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit wurde beispielsweise durch den Wegfall von Kernarbeitszeiten die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten gestärkt.

Die Stadt Leipzig verfolgt ein ganzheitliches Chancengleichheitsverständnis, das in ihrer Organisationskultur fest verankert ist.



1. Prädikat



Schwelm, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



441 Mitarbeiter*innen



Die Stadt Schwelm liegt im südlichen Teil des Ruhrgebiets in Nordrhein-Westfalen und gehört zum Ennepe-Ruhr-Kreis. In Schwelm leben ca. 29.000 Einwohner*innen.

Die Stadtverwaltung beschäftigt 441 Mitarbeitende, der Anteil an weiblichen Beschäftigten beträgt 57 %. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich nicht auf Führungsebene wider. Von den 44 Führungspositionen sind 20 (45 %) weiblich besetzt.

Die Stadt Schwelm führt vielversprechende Projekte und Maßnahmen im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Erwähnenswert ist die Gründung einer Arbeitsgruppe zum Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege«, welche die aus den Ergebnissen einer Mitarbeitendenbefragung ersichtlichen Probleme behandelt. Ebenso existiert ein Arbeitskreis zur Vereinbarung des Berufs mit Kinderbetreuung und eine Unterstützung bei Vermittlung von Betreuungsplätzen in der Kindertagespflege.

In ihrer externen Kommunikation äußert sich die Stadt Schwelm vielversprechend im Sinne der Chancengleichheit. Die Stadtverwaltung führt verschiedene öffentliche Aktionen durch wie das Aufstellen einer orangefarbenen Bank zum Tag der Gewalt gegen Frauen 2023 oder eine für dieses Jahr geplante Themenwoche, deren Aktionen sich an die Bürger*innen der Stadt richten. Mit diesem politischen Engagement fördert die Stadtverwaltung das gesellschaftliche Bewusstsein für Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit.

Insgesamt punktet die Stadt Schwelm mit vielen Angeboten hinsichtlich der Aufklärung und Information in verschiedenen Themengebieten.

Stadt Ulm

ulm



7. Prädikat



Ulm, Baden-Württemberg



Behörden & Verwaltungen



3.831 Mitarbeiter*innen

Die Stadtverwaltung Ulm beschäftigt 3.831 Mitarbeitende, davon sind 64 % Prozent weiblich. Die Geschlechterverteilung hat sich seit der letzten Bewerbung auf keiner Beschäftigungsebene stark verändert. Die Positionen auf Führungsebene sind mit 58 % mit Frauen besetzt. Das bedeutet einen leichten Anstieg seit der letzten Bewerbung.

Die strukturelle und strategische Verankerung der Gleichstellungs- und Vielfaltspolitik der Stadt Ulm wird besonders durch die Einrichtung des Sachgebiets »Chancengerechtigkeit und Vielfalt« im Jahr 2020 vorangetrieben. Das Sachgebiet hat das Konzept »Wir alle« entwickelt, welches in über 90 Maßnahmen kurz-, mittel- und langfristige Ziele im Bereich Chancengerechtigkeit festlegt, die bis 2030 bearbeitet werden sollen.

Die Stadt setzt sich aktiv für die nachhaltige Entwicklung und das Wohlbefinden ihrer Einwohner*innen ein. Neben der Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt« im Jahr 2020 hat Ulm in den vergangenen Jahren zahlreiche Aktivitäten anlässlich verschiedener Aktionstage unternommen. So fanden beispielsweise am Gender Pay Gap Day, am Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen und im Rahmen des Diversity Tages der Charta der Vielfalt öffentlich zugängliche Veranstaltungen und Straßenaktionen für alle Einwohner*innen statt.

Zum Schutz vor diskriminierendem Verhalten existiert neben der gesetzlich vorgeschriebenen internen Meldestelle ein Handlungsleitfaden zum Umgang mit Übergriffen und traumatisierenden Ereignissen am Arbeitsplatz. Weiterhin dient der Prävention ein Workshop zu Vielfalt und Diskriminierung für neue Mitarbeitende sowie der Themenschwerpunkt »Diversity« im allgemeinen Fort- und Weiterbildungsprogramm für alle städtischen Mitarbeiter*innen.

Die Chancengerechtigkeitsstrategie der Stadt Ulm ist in sämtlichen Verwaltungsaktivitäten verankert. Vor allem die Kommunikation über die Bedeutung von Vielfalt stellt einen zentralen Aspekt dieser Strategie dar, extern durch das Veranstellen von öffentlichen Aktionen, intern durch verschiedenste Gleichstellungsprogramme und -konzepte.



6. Prädikat



Paderborn, Nordrhein-Westfalen



IT & Internet



96 Mitarbeiter*innen



Ihr Partner für IT

Die TEAM GmbH ist ein IT-Dienstleistungsunternehmen, das sich auf die Entwicklung und Implementierung von Softwarelösungen spezialisiert hat. Sie bietet umfassende Dienstleistungen in den Bereichen IT-Beratung, Softwareentwicklung, Systemintegration und Projektmanagement. Zudem unterstützt das Unternehmen seine Kund*innen bei der Digitalisierung ihrer Geschäftsprozesse und der Optimierung von IT-Infrastrukturen. Die TEAM GmbH ist langjähriger Oracle Partner.

Die TEAM GmbH beschäftigt 96 Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil im Unternehmen beträgt 40 % (2021: 37 %). Dieser spiegelt sich auch auf Führungsebene wider: Von 14 Führungspositionen sind sechs weiblich besetzt. Das entspricht 43 % und bedeutet einen stetigen Anstieg im Laufe der Jahre (2021: 30 %, 2017: 23,5 %). 60 % der Teilzeitpositionen sind weiblich besetzt. Führung in Teilzeit wird von zwei Mitarbeiterinnen genutzt.

Die TEAM GmbH verfolgt eine gender- und diversitätsgerechte Personalpolitik. Durch diverse Projekte versucht TEAM, mehr Mädchen für die IT zu begeistern und ihnen Einstiegsmöglichkeiten zu bieten. Im Rahmen des Girls'Days bietet TEAM Schülerinnen im Projekt »Girls4IT« die Möglichkeit, sich über Berufe in der IT-Branche zu informieren. Mit der Teilnahme am regionalen CrossMentoring Programm werden gezielt weibliche Nachwuchsführungskräfte in ihrem beruflichen Aufstieg gefördert. Durch die einjährige Beratung einer erfahrenen Mentorin sollen sich Potenzialträgerinnen schrittweise zu verantwortungsvollen Führungspersönlichkeiten entwickeln. Zur Unterstützung ausländischer Mitarbeiter*innen wird im Unternehmen ein wöchentlicher Deutschkurs angeboten. Ein Instrument, das die TEAM GmbH zur Steigerung des Frauenanteils nutzt, ist das Angebot individueller Entwicklungsperspektiven für Mütter. So stellt sie flexible Arbeitszeitregelungen und Remote-Arbeitsmöglichkeiten – auch in Projektleitungspositionen – bereit.

Die TEAM GmbH strebt ein inklusives und chancengerechtes Arbeitsumfeld an. Eine interne Anlaufstelle für Beschwerden wegen Diskriminierung oder sexualisierte Belästigung wurde eingerichtet. Eine weitere vielversprechende geplante Maßnahme ist die Ausbildung einer*s Mitarbeiter*in als Mental Health First Aid.

Die TEAM GmbH zeigt ein nicht nachlassendes Engagement für Chancengleichheit und arbeitet erfolgreich an einer diversitätsgerechten Organisationskultur.



6. Prädikat



Braunschweig, Niedersachsen



(Fach-)Hochschule/Universität



3.800 Mitarbeiter*innen

16.077 Student*innen

Die TU Braunschweig bietet an sechs Fakultäten über 85 Studiengänge in den Fachrichtungen der Naturwissenschaften und Mathematik, Ingenieurwissenschaften und Informatik, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie im Lehramtsstudium an. Insgesamt studieren 16.077 Personen; für ca. 3.800 Menschen ist die TU Braunschweig Arbeitgeberin. Als profilbildende Forschungsfelder nennt die TU Braunschweig »Mobilität«, »Infektionen und Wirkstoffe«, »Metrologie« und »Stadt der Zukunft«

Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten der TU Braunschweig bei 43 %. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 32 %, in Technik und Verwaltung bei 60 %. Während Studienabschlüsse zu 45 % von Frauen erworben werden, schließen Frauen nur 27 % aller Promotionen ab. Der Frauenanteil unter den Professuren beträgt 25 %. Hinsichtlich der Besoldungsgruppen zeigt sich ein deutliches geschlechtsspezifisches Gefälle: Je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil. Die Leitungspositionen sind paritätisch besetzt. An der Spitze der Hochschule steht eine Präsidentin.

Das Ziel der Chancengleichheit ist zum einen mit einer beim Präsidium angesiedelten Stabsstelle und zum anderen als Teil des Hochschulentwicklungskonzepts auf Leitungsebene verankert. Darüber hinaus trifft sich der Lenkungsreis »Strategische Chancengleichheit« zweimal im Jahr mit der Präsidentin, um die strategischen Dimensionen von Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität für die TU Braunschweig zu diskutieren.

Besonders begünstigende Maßnahmen für eine chancengerechte Personalentwicklung, die im Zuge der Neustrukturierung der Zentralen Personalentwicklungsabteilung eingeführt wurden, sind das »Diversity Impact Assessment«, ein chancengerechtes Berufungsmanagement inklusive aktiver Rekrutierung sowie die Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für Chancengleichheit. Weiterbildungsangebote sollten zum Abbau von Stereotypen beitragen. Um die Onboarding-Prozesse zu verbessern, wird derzeit eine qualitative Studie zu den Erfahrungen bereits berufener Professorinnen durchgeführt.

An der TU Braunschweig existiert ein umfassendes Maßnahmenportfolio zur Förderung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Umgangs miteinander. Kreative Angebote wie eine Fortbildungsreihe mit dem Titel »How not to be an asshole« steigern die Awareness unter den Universitätsangehörigen. Zur Prävention von sexualisierter Gewalt finden im Rahmen der KNOW MORE-Kampagne regelmäßig Vorträge und Workshops statt.

Die TU Braunschweig führt in allen Aktionsfeldern umfangreiche, strukturell verankerte und meist sehr innovative Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durch. Der Fokus ihrer Chancengleichheitsstrategie liegt auf der Gleichstellung der Geschlechter und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie auf der Diversitätsdimension der sozialen Herkunft.



5. Prädikat



Düsseldorf, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



672 Mitarbeiter*innen



Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen bietet gesetzliche Unfallversicherung und gehört damit zum Sozialversicherungssystem Deutschlands. Sie bietet Beratung und Präventionsprojekte für eine Verbesserung der Arbeitssicherheit an. Das Unternehmen beschäftigt 672 Mitarbeiter*innen.

Der Anteil der weiblich besetzten Stellen im Unternehmen liegt mit 439 Mitarbeiterinnen bei 65 %. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich allerdings nicht auf Führungsebene wider. Von 93 Führungspositionen im Unternehmen sind nur 39 weiblich besetzt. Das entspricht einem Anteil von 42 %. Damit ist der Frauenanteil auf Führungsebene seit der letzten Bewerbung gesunken (2021: 49 %).

Die Unfallkasse NRW weist zielgerichtete Maßnahmen für eine chancengerechte Organisationskultur vor. Das Unternehmen hat 2023 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und zeigt so, dass es als Arbeitgeber*in Chancengleichheit unter den Beschäftigten fördert. Zudem unterstützt die Unfallkasse die »Gemeinsame Initiative zur Stärkung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen«. Dabei informiert sie beispielweise über Angebote, die Betrieben bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen, und wirbt dafür, dass Menschen mit Behinderungen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen stärker berücksichtigt werden. Durch eine Begrüßungsveranstaltung für alle neuen Mitarbeiter*innen, bei der sich neben der Geschäftsführung auch der*die Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung mit ihren Handlungsfeldern vorstellen, wird der hohe Stellenwert von Chancengleichheit und Inklusion verdeutlicht.

Das Aktionsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist mit einer Dienstvereinbarung zu Gleitzeit und Telearbeit für alle Beschäftigten auf einem hervorragenden Weg. Eine weitere Maßnahme in diesem Bereich ist ein Leitfaden, der für eine familiär bedingte Auszeit von Beschäftigten eine phasenweise Begleitung festlegt, sodass ein Wiedereinstieg vereinfacht wird.

Ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Verhalten ist in den Grundsätzen von Führung und Zusammenarbeit im Unternehmen verankert. Im Workshop »Selbstbehauptung, Resilienz und Deeskalation« wurde den Teilnehmenden Handlungsfähigkeit in bedrohlichen Situationen vermittelt. Die Jury begrüßt ausdrücklich die strukturelle Erhebung weiteren Handlungsbedarfs mittels einer Befragung im Jahr 2024 und die Einrichtung einer Arbeitsgruppe vor dem Hintergrund der Zunahme an Beleidigungen und Gewalt gegen die Beschäftigten der Unfallkasse NRW.

Der Ansatz der Unfallkasse NRW zeichnet sich neben vielen Schulungs- und Entwicklungsangeboten durch Maßnahmen aus, welche die direkte Kommunikation und damit die Transparenz im Unternehmen fördern. Dazu gehören zum Beispiel ein gemeinsam erstellter Leitfaden über die Grundsätze des Unternehmens, in dem Chancengerechtigkeit einen hohen Stellenwert hat, oder jährliche Gespräche, die unter anderem Fragen über die Diskriminierungswahrnehmung beinhalten.



6. Prädikat



Paderborn, Nordrhein-Westfalen



(Fach-)Hochschule/Universität



2.601 Mitarbeiter*innen

17.159 Student*innen

Die Universität Paderborn unterteilt sich in fünf Fakultäten in den Fachrichtungen Kultur-, Natur-, Wirtschafts- und Technikwissenschaften. Ihre Forschung ist in den Profildbereichen »Digital Humanities«, »Intelligente Technische Systeme«; »Nachhaltige Werkstoffe, Prozesse und Produkte«, »Optoelektronik und Photonik« sowie »Transformation und Bildung« gebündelt. An der Universität studieren 17.159 Personen in 270 Studiengängen; es arbeiten dort insgesamt 2.601 Personen.

An der Universität Paderborn liegt der Frauenanteil der Beschäftigten bei etwa der Hälfte. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil in den vergangenen drei Jahren auf 45 % gestiegen. In Technik und Verwaltung liegt er bei 60 %. An der Spitze der Hochschulleitung steht eine Präsidentin, vier Vizepräsidenten und eine Kanzlerin. In den universitären Entscheidungsgremien liegt der Frauenanteil bei 41 %. Professuren sind zu 41 % weiblich besetzt. Hinsichtlich der Besoldungsgruppen zeigt sich ein deutliches geschlechtsspezifisches Gefälle: Je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil (W1: 67 %, W2: 50 %, W3: 30 %). 55 % der Studienabschlüsse und 33 % der Promotionen wurden von Frauen erworben.

Die Universität Paderborn zeigt ein umfassendes und langjähriges Engagement zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Privatleben. Die Adressierung dieses Ziels im Leitbild betont den hohen Stellenwert, den dieses Handlungsfeld für die Universität hat. Bereits seit 2014 enthalten die Studien- und Prüfungsordnungen einen »Familienparagrafen«, der die Berücksichtigung der besonderen Situation von Studierenden mit Familienaufgaben garantiert. Orientiert an aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen baut die Universität Paderborn das Angebot vorrausschauend weiter aus. In letzter Zeit geht sie vermehrt auf die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Pflegeverantwortung ein, wofür sie 2023 mit der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ausgezeichnet wurde.

Die Universität Paderborn bemüht sich aktiv und erfolgreich um eine große Sichtbarkeit ihrer weiblichen Talente. Ausgezeichnete Maßnahmen sind die Publikation »Professorinnen im Porträt«, der Kurzfilm »Professorinnen an der Universität Paderborn« sowie die Interviewreihe »Hall of Femmes«.

An der Universität sind umfangreiche und zielgerichtete Chancengleichheitsmaßnahmen etabliert und strukturell verankert. Die Hochschule engagiert sich schwerpunktmäßig für Geschlechtergerechtigkeit. Weitere Diversitätsdimensionen wurden innerhalb der letzten Jahre verstärkt in den Blick genommen, um sie in Zukunft strategisch anzugehen.



2. Prädikat



Regensburg, Bayern



(Fach-)Hochschule/Universität



7.425 Mitarbeiter*innen

20.753 Student*innen



Universität Regensburg

Die UR verfügt als Volluniversität über ein breites Fächerspektrum und bietet etwa 150 Studiengänge an 12 Fakultäten an. Es sind 20.735 Student*innen immatrikuliert und 7.425 Personen beschäftigt. Ihre (Forschungs-)Aktivitäten fasst die UR in vier gesamtuniversitären Gestaltungsfeldern profilbildend zusammen: »Dynamics in the Global World«, »Digital Transformations«, »Integrated Sciences in Life, Health, and Disease« sowie »Material Worlds and Sustainability«

In Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei 76 %, im wissenschaftlichen Bereich bei 48 %. Damit ist die Geschlechterverteilung in der Wissenschaft seit 2021 (46 %) noch näher in Richtung der Parität gerückt. Auch auf Promovierenden- (55 %) und Postdoc-Ebene (41 %) ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen. Hingegen überwiegt bei den Professuren mit 75 % der Männeranteil. Die Leitungsebene (Präsident, Vizepräsident*innen, Kanzler, Gleichstellungsbeauftragte für Frauen in Wissenschaft und Kunst) ist nahezu paritätisch besetzt. Bei den Dekan*innen beläuft sich der Frauenanteil auf 33 %.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung legen einen soliden Grundstein für diese Arbeit. Chancengleichheit ist als Querschnittsaufgabe auf Leitungsebene angesiedelt, u.a. durch konsequenten Einbezug der verschiedenen Beauftragten in die Gremien der Universitätsleitung oder die Vizepräsident*inschaft »Internationalisierung & Diversity«. Chancengleichheit ist integraler Bestandteil verschiedener Hochschulstrategien und Konzepte, wie der Universitätsentwicklungsstrategie. Im März 2023 wurde wie in der letzten Bewerbung angekündigt das erste Diversitykonzept »Diversity@UR« verabschiedet, das bestehende Maßnahmen systematisch bündelt, Lücken identifiziert hat und neue Handlungsfelder aufzeigt.

Auch im Aktionsfeld »Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten« wurden innerhalb der vergangenen drei Jahre umfangreiche Maßnahmen realisiert. Die UR reflektiert selbstkritisch, wie sich verschiedene Diversitätsdimensionen auf die Teilhabe am universitären Leben auswirken. Sie hat außerdem eine Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt erlassen, Maßnahmen zur vielfältigeren Teamzusammensetzung ergriffen sowie Beratungsstellen vernetzt und Beratende geschult. Geplanten Kommunikationsprojekte, um die Beschwerdestellen und -wege noch besser an der UR bekannt zu machen, sowie das Peer-to-Peer-Pilotprojekt für die Zielgruppe der Studierenden sind erfolgsversprechende Einzelmaßnahmen.

Die UR ist in allen Aktionsfeldern mit teils innovativen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sehr aktiv und verfolgt ein ganzheitliches Chancengleichheitskonzept. Sie plant und eruiert sorgfältig, ob und wie einzelne Bereiche zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Organisation beitragen können, und baut die Maßnahmen entsprechend aus.



6. Prädikat



Siegen, Nordrhein-Westfalen



(Fach-)Hochschule/Universität



2.309 Mitarbeiter*innen

15.061 Student*innen

An der Universität Siegen sind in ca. 50 Studiengängen an fünf Fakultäten 15.061 Studierende immatrikuliert. Das fachliche Angebot umfasst Geistes-, Bildungs- und Lebenswissenschaften, Kunst und Architektur, Wirtschaft sowie Technik- und Naturwissenschaften. Ihr Forschungsprofil charakterisiert die Universität Siegen mit den vier Bereichen »Medien & Kultur«, »Bildung & Soziales«, »Sensorik & Visual Computing« sowie »Materie & Quantensysteme«. Die Universität ist Arbeitgeberin für 2.309 Personen.

Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Universität Siegen bei 50 %. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 37 %, in Technik und Verwaltung sind es 63 %. Prorektorate und Dezernate sind zu ca. 40 % mit Frauen besetzt. In Hochschulrat und Senat besteht nahezu Geschlechterparität. Hingegen werden Dekanate aktuell nur zu 18 % von Frauen geleitet. Den 54 % Studentinnen steht ein Frauenanteil von 33 % bei den abgeschlossenen Promotionen und 30 % Professorinnen gegenüber. In der zuletzt genannten Gruppe gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Besoldungsstufen (W1: 40 %, W2: 29 %, W3: 22 %).

Chancengleichheit ist an der Universität Siegen mit den beiden Senatskommissionen »Gleichstellung« und »Diversity Policies« sowie im Prorektorat für »Diversity Policies« strukturell verankert. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Rektoratssitzungen teil. Chancengleichheitsziele sind fest in zentrale Steuerungsinstrumente wie zum Beispiel das Qualitätsmanagement integriert.

Mit der Beteiligung an Aktionstagen wie dem IDAHOBIT* (International Day Against Homophobia, Biphobia, Interphobia and Transphobia) oder dem Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen setzt die Universität Siegen deutliche Signale gegen Diskriminierung und Gewalt. Darüber hinaus wurde im vergangenen Bewerbungszeitraum eine Kampagne gestartet, die alle Hochschulangehörigen sensibilisieren sowie die Beschwerdestrukturen und Anlaufstellen bekannt machen soll. Eine neugegründete Task Force wird die vorhandenen Strukturen zum Schutz vor Machtmissbrauch auf ihre Wirksamkeit evaluieren.

An der Universität Siegen werden angemessene und ambitionierte Maßnahmen umgesetzt. Die Chancengleichheitsstrategie ist nachhaltig verankert und basiert auf einem umfassenden Antidiskriminierungsverständnis. Als Diversitätskategorien werden neben dem Geschlecht und körperlichen wie geistigen Fähigkeiten auch die, soziale und ethnische Herkunft sowie Familienverantwortung einbezogen. Die eingesetzten Maßnahmen scheinen zur Erreichung der universitätsweiten, selbst gesteckten Ziele geeignet.



1. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Banken & Versicherungen



857 Mitarbeiter*innen



Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen haben ihren Hauptsitz in Dortmund und bieten Versicherungsschutz für Privatleute und mittelständischen Unternehmen. Das Unternehmen beschäftigt 857 Mitarbeitende, wobei eine paritätische Geschlechterverteilung besteht. Auf Führungsebene ist das Geschlechterverhältnis nicht entsprechend ausgeglichen. Unter 100 Führungskräften sind 36 Frauen. In den letzten drei Jahren ist der Frauenanteil auf Führungsebene gestiegen. Das lässt auf eine weitere Zunahme des Frauenanteils hoffen.

Das Unternehmen unterstreicht sein Bekenntnis zur Chancengleichheit unter anderem durch die Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt« und der »Women's Empowerment Principles«. Ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen wurde 2023 als Teil der Aktion »Orange The World« gesetzt (eine orangefarbene Bank aufgestellt und das Unternehmensgebäude in eben dieser Farbe beleuchtet). Für das Thema »Gewalt gegen Frauen und Mädchen« wurden die Mitarbeitenden durch einen Vortrag sensibilisiert.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt das Unternehmen mit flexiblen Arbeitsmodellen und verschiedenen Kinderbetreuungsprogrammen. Sowohl die Kinderferienbetreuung »VBKids« als auch das Angebot von Eltern Mit-Kind-Büros für Notfallsituationen oder Betreuungsengpässe entlasten Mitarbeiter*innen mit Kindern. Außerdem existiert eine KiTa in Betriebsnähe mit 21 Plätzen.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen engagieren sich aktiv für eine Unternehmenskultur, die von sozialer Verantwortung und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Dies drückt sich in Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung aus, wie den anlassbezogenen Sprachtrainings für Mitarbeitende, welche Deutsch nicht als Muttersprache haben, oder durch die Einrichtung des Diversitäts-Kreises, eine Anlaufstelle, bei der sich Mitarbeitende mit unterschiedlichen Anregungen und Beschwerden abseits der offiziellen Stelle für Beschwerdemanagement melden können.



-  10. Prädikat
-  Frankfurt am Main, Hessen
-  Bildung & Training
-  112 Mitarbeiter*innen

Das ZfW bietet vielfältige Bildungs- und Qualifizierungsangebote zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Das Programm umfasst berufliche Fortbildungen, Umschulungen, Sprachkurse und IT-Schulungen sowie Workshops zu Soft Skills wie Kommunikation und Stressmanagement. Individuelle Bildungsberatung und maßgeschneiderte Programme in Zusammenarbeit mit Unternehmen ergänzen das Angebot. Seit 2006 ist das ZfW Träger für die Förderung beruflicher Weiterbildung.

Am ZfW sind 112 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Im Vergleich zu 2021 (75 %) hat sich der Frauenanteil am ZfW mit 74 % kaum verändert. Fünf von neun Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 55 % (2021: 57 %). In Teilzeitpositionen dominiert der Frauenanteil mit 84 %. Auf Führungsebene beschäftigt das ZfW zwei Positionen in Teilzeit.

Chancengleichheit ist am ZfW strukturell durch klare Diversitätsrichtlinien verankert, in denen es sich zur Förderung von Vielfalt in einem Umfeld ohne Diskriminierung bekennt. Ein wichtiger Bestandteil ist die Förderung der Sprachsensibilität. Das ZfW hat sowohl einen ausführlichen Leitfaden zu gendersensibler als auch zu einfacher Sprache entwickelt, um ein Bewusstsein für kultur- und sprachensible Kommunikation zu schaffen. Die Stabstelle für Diversität und Demokratie des ZfW treibt dieses Thema intern voran – unter anderem im Rahmen der regelmäßigen Teilnahme am Diversity Tag. Zudem sind Workshops zur Sprachsensibilisierung für externe Organisationen geplant.

Das ZfW bietet seinen Mitarbeitenden eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle und damit eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Arbeitszeitenmodelle sind bereits seit 1986 implementiert und werden fortlaufend weiterentwickelt. Die Möglichkeit der Leitung in Teilzeit betont das ZfW explizit und schreibt bewusst Leitungspositionen in Teil- und Vollzeit aus. Um Gehälter transparent und fair zu gestalten wurde im Jahr 2021 eine interne Gehaltsstruktur eingeführt.

Das ZfW bewirbt sich mit einem überzeugenden Portfolio an Aktivitäten. Das Zentrum ist von Anbeginn Prädikatsträger bei TOTAL E-QUALITY und zeigt ein nicht nachlassendes Engagement für Chancengleichheit und arbeitet erfolgreich an einer geschlechtergerechten Organisationskultur.



4. Prädikat



Mannheim, Baden-Württemberg



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



193 Mitarbeiter*innen

ZEW

Das ZEW ist ein wirtschaftswissenschaftliches Forschungsinstitut und Teil der Leibniz-Gemeinschaft. Es erforscht wirtschaftliche Fragestellungen von hoher gesellschaftlicher Relevanz. Mit seiner Arbeit verfolgt das ZEW zwei zentrale Ziele: politikrelevante Forschung und wissenschaftlich fundierte Politikberatung. Das ZEW bietet wissenschaftliche Grundlagen für politische und wirtschaftliche Entscheidungen und trägt zur Lösung wichtiger wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Herausforderungen bei. Mit einem Gesamtbudget von knapp 22 Millionen Euro beschäftigt das ZEW 193 Mitarbeiter*innen.

Im wissenschaftlichen Bereich sind am ZEW 38 % der Beschäftigten weiblich, in Technik und Verwaltung sind es 67 %. 2021 waren es 37 % bzw. 67 %, hier hat sich im Vergleich zum letzten Stichtag keine Veränderung ergeben. Der Frauenanteil in Leitungspositionen beträgt 41 %, die Position der kaufmännischen Geschäftsführerin ist weiblich besetzt. Ein starker Anstieg an weiblich besetzten Positionen wurde unter den Promovierenden erreicht. Im Vergleich zu 2021 (14,3 %) beträgt der Frauenanteil in diesem Jahr 43,5 %. Auch auf Postdoc-Ebene stieg er mit 29,2 % leicht an (2021: 28,6 %). Gesunken ist der Prozentanteil weiblich besetzter Stellen allerdings unter den W3-Professuren. Durch die männliche Besetzung zwei neuer Stellen fiel der prozentuale Frauenanteil von 46 % (2021) auf 40 %.

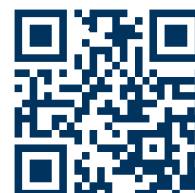
Die Förderung von Gleichstellung im Arbeitsalltag wird am ZEW vor allem durch eine chancengerechte Personalarbeit erfüllt. In diesem Handlungsfeld wurden zahlreiche Maßnahmen ausgearbeitet. Mit der Einführung eines Rekrutierungsleitfadens und durch die gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen soll die Erhöhung des Frauenanteils vor allem in der Forschung und auf Leitungsebene erreicht werden. Zur frühen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen arbeitet das ZEW mit der Teilnahme an übergreifenden Angeboten zur Förderung von Promovendinnen und Postdoktorandinnen (z.B. AcadeMIA Programm, Leibniz-Mentoring) und bietet damit ein breites Spektrum an Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten, aus welchem die Wissenschaftlerinnen auf die eigene Karriere abgestimmte Angebote wahrnehmen können.

Die institutionelle Verankerung von Chancengleichheit wird seit 2005 durch die gesetzlich vorgegebene Position der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet. Auf dezentraler Ebene wurden 2021 zusätzlich eine Diversitätsbeauftragte und 2023 ein Inklusionsbeauftragter zur Beratung der Beschäftigten im Bereich »Gleichstellung und Diversität« ernannt mit dem Ziel, den Beschäftigten Anlaufstellen zu bieten.

Das ZEW überzeugt durch eine schlüssige und detailreiche Bewerbung. Durch die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung in Publikationen und Projekten des ZEW leistet das Institut seinen Beitrag zur Weiterentwicklung auf dem Forschungsgebiet zur Chancengleichheit und fördert den Wissenstransfer in die breite Öffentlichkeit.

Wir danken der Johann Wolfgang Goethe-Universität für die Ausrichtung der diesjährigen Prädikatsvergabe!





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

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