



Chancengleichheit und Vielfalt gestalten

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. verfolgt das Ziel, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Gegründet wurde der Verein 1996 von der Bad Kissinger Unternehmerin Eva Maria Roer. Besonders liegt ihr die Förderung von Frauen in Führungspositionen am Herzen. Bis heute ist sie Vorsitzende des Vereins.

Eva Maria Roer studierte in den 1960er Jahren in Deutschland Volkswirtschaftslehre. Geprägt durch das freidenkende Elternhaus und das Vorbild des Vaters hatte sie sich zum Ziel gesetzt, ihm beruflich nachzufolgen. Prägend für den weiteren Lebensweg war für sie in diesem jungen Erwachsenenalter eine Stipendienreise nach Indien, bei der es um entwicklungspolitische Erfahrungen ging. Diese öffnete sie, aus einem behüteten Umfeld kommend, für neue Horizonte und Erkenntnisse. 1966 ging Eva Maria Roer nach Vancouver und erwarb an der Graduate School of Economics der University of British Columbia den Mastergrad in Wirtschaftswissenschaften. „Ich wollte mit 23 Jahren einmal rund um die Welt kommen“, beschreibt sie ihren Beweggrund, zum weiteren Studium nach Kanada zu gehen. Weltoffen, neugierig und aufgeschlossen für neue Sichtweisen, machte sie sich auf den Weg.

Dort machte sie die Erfahrung, dass Frauen in gehobenen Studiengängen praktisch nicht vertreten waren. „Ich war das einzige Mädchen in diesem Studiengang. 14 Männer um mich herum - und ich. Ich fühlte mich einsam.“ Diese Sonderrolle führte zu der Überzeugung, selbst aktiv zu werden. „Ich habe mir geschworen: Wenn ich mal groß bin, mache ich was für Frauen.“

Zur damaligen Zeit war es keineswegs selbstverständlich, dass Frauen selbstbestimmt über ihr Leben entscheiden konnten. So hatte im Westen Deutschlands der Ehemann bis 1958 das alleinige Bestimmungsrecht über Frau und Kinder inne. Auch wenn er seiner Frau erlaubte zu arbeiten, verwaltete er ihren Lohn. Das änderte sich erst schrittweise. Ohne Zustimmung des Mannes durften Frauen noch bis 1962 kein eigenes Bankkonto eröffnen. Erst nach 1969 wurde eine verheiratete Frau als geschäftsfähig angesehen. In Nachbarländern sah es nicht besser aus. Erst am 27. November 1990 wurde im schweizerischen Appenzell per Gerichtsbeschluss festgelegt, dass Frauen politische Rechte zu stehen. Das Frauenstimmrecht wurde auf dem Weg der Rechtsprechung durch das oberste Gericht eingeführt.

Zurück zu Eva Maria Roer: 1978 gründete sie einen Versandhandel für Dentallaborbedarf. Zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit von Frauen stellte sie anfänglich nur weibliche Mitarbeiterinnen ein. „Es gab in deutschen Unternehmen nur wenige Frauen an der Spitze. Die gläserne Decke war dick und hoch.“ Wichtig war und ist Eva Maria Roer stets, dass Frauen auch im Beruf Frauen bleiben. „Frauen sind nicht die besseren Männer. Es geht nicht darum, Männer zu kopieren, sondern die Fähigkeiten der Frauen zu integrieren.“

Dass die „gläserne Decke“ immer dünner wird, war für sie Chance, Herausforderung und Aufgabe zugleich. „Ich muss dazu beitragen, dass sich die Dinge verändern.“ Dieses Engagement lebt Roer mit Leidenschaft und Herzblut, mit dem nötigen Augenmaß und Klugheit – und setzt dabei auf Selbstlernprozesse in der Gesellschaft.

Im Jahr 1994 fand die Konferenz des Netzwerkes „Positive Aktionen“ der Europäischen Kommission in Como zum Thema „Neue Ansätze des Human Resource Management in der betrieblichen Personalarbeit“ statt. Hier entstand die Idee zur Gründung des Vereins TOTAL E-QUALITY. „Ich war diejenige, die am Ende der Konferenz sagte, wir müssen in Deutschland etwas für die Frauen tun.“

Unter Federführung von Eva Maria Roer gründete sich ein Arbeitskreis aus 15 interessierten Personen, die relativ schnell ein Konzept entwickelten. Sie sprach sich gegen eine Gesetzesänderung und Einführung einer Frauenquote aus. Stattdessen setzte sie auf die Selbstverpflichtung von Unternehmen. „Unternehmen und Organisation sollen die Chance erkennen, dass es sich für sie lohnt, sich freiwillig für Chancengleichheit einzusetzen und nicht aufgrund von ökonomischen Zwängen.“

1996 folgte die Gründung des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. durch Vertreterinnen und Vertreter namhafter Unternehmen und Organisationen. Eine Jury und ein hochkarätig besetztes Kuratorium wurden eingesetzt. „Mir ging es darum, als Organisation wahrgenommen zu werden.“



Das Logo von TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. kaufte Eva Maria Roer von einem italienischen Designer, der es für die Konferenz in Como geschaffen hatte. „Es symbolisiert so stark, worum es geht und ist nach über 20 Jahren noch immer aktuell.“ Der Grundgedanke lautet: „Qualitätsmanagement ohne Chancengleichheit ist kein umfassendes Qualitätsmanagement.“ TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Der Gedanke der Vielfalt (Diversity) wurde im Jahr 2015 zusätzlich integriert.

Die erste Prädikatsvergabe fand 1997 statt. In den folgenden Jahren konnte auf die finanzielle Förderung der Europäischen Union und der Bundesregierung gebaut werden. Bis heute wird TOTAL E-QUALITY in der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 2. Juli 2001 ausdrücklich empfohlen.

Seither wird jährlich das TOTAL E-QUALITY Prädikat für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung verliehen. Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände mit in der Regel mindestens 15 Beschäftigten, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen, werden mit dem Prädikat ausgezeichnet.

Bis zum Jahr 2017 wurden insgesamt 735 Prädikate verliehen. 37 Organisationen konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden außerdem 58 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen. Die ausgezeichneten Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren.

Eva Maria Roers Erkenntnis nach über 20 Jahren TOTAL E-QUALITY: „Manche Prozesse brauchen sehr viel Geduld, es braucht einen langen Atem, Kraft und Durchhaltevermögen.“ Bis heute ist es erklärtes Ziel, die obersten Führungsebenen für das Thema Chancengleichheit zu öffnen. Dabei geht es immer um Freiwilligkeit. „Wenn Individuen lernen können, können das Organisationen auch“, so ihr Credo.

Die Botschaft von TOTAL E-QUALITY: Chancengerechtigkeit ist ein Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft. Neben den emanzipatorischen Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte sorgt der demografische Wandel in der Bundesrepublik dafür, dass Frauen in der Arbeitswelt gebraucht werden wie nie zuvor. Die so genannten Softskills wie Sozialkompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Flexibilität sind Fähigkeiten, die immer mehr an Bedeutung gewinnen und grade hier punkten Frauen besonders häufig. Gute Personalpolitik bedeutet auch Frauenförderung.

Organisationen können sich mit einer chancengleichen Personalpolitik als attraktive Arbeitgeber positionieren, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden, zu entwickeln und all ihre verschiedenen Begabungen und Potenziale gewinnbringend einzusetzen.

TOTAL E-QUALITY will Vielfalt fördern und die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Organisationskultur in Deutschland voranbringen. Jede/jeder soll Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Jede/jeder Einzelne kann sich darin anerkannt fühlen und die Organisationen gewinnen dabei nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Entscheidend ist der Top-Down-Ansatz: Vielfalt muss von der Leitung einer Organisation gewollt sein. Denn wird überall gleich gehandelt und gedacht, kann auch nichts Neues entstehen. Vielfalt ist eine Chance!

Das Ziel von TOTAL E-QUALITY ist erreicht, wenn Begabungen, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen (an-)erkannt, einbezogen und gefördert werden.