

Chancengleichheit und Vielfalt

Die Prädikatsträger*innen 2023



Mit Unterstützung vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Es ist uns eine Freude, auch in diesem Jahr wieder 57 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.

Als Vorreiter*innen in Sachen Chancengleichheit wissen Sie, dass eine dynamische Arbeitswelt auch permanent neue Denkweisen und Lösungsansätze fordert. Die letzten Jahre haben deutlich gezeigt, wie entscheidend die Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Gestaltung sozialer und ökonomischer Strukturen für die Zukunftsfähigkeit von Organisationen ist. Veränderte Rahmenbedingungen haben die Bedeutung von Chancengleichheit als strategischem Ziel für den Organisationserfolg weiter angehoben und das Engagement für eine chancengerechte Arbeitskultur in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung gestärkt.

Unter dem Titel »(K)EINE ZEIT FÜR CHANCENGLEICHHEIT« fokussiert die Prädikatsvergabe 2023 auf die Bewältigung von Krisen und aktuellen Herausforderungen durch geschlechter- und diversitätsgerechtes Handeln. Im intensiven Austausch übersetzen Referent*innen, Prädikatsträger*innen und Organisationsvertreter*innen die gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse aus den vergangenen Jahre in zukunftsfähige Strategien.

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

Dr.ⁱⁿ Ulla Weber
Vorstandsvorsitzende, TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

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

Udo Noack
Vorstandsvorsitzender, TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.



Im Jahr 2022 haben wir erstmals das Prädikat TOTAL E-QUALITY erhalten, in diesem Jahr sind wir schon Gastgeberin für dieses wichtige Event. Es ist uns daher eine Freude und Ehre, die frischgebackenen wie auch die erneuten Prädikatsträger*innen sowie die Träger*innen des Nachhaltigkeitspreises für die fünfte Auszeichnung in Folge bei uns im Haus begrüßen zu dürfen.

All diese Unternehmen, Institutionen und Verbände zeichnet aus, dass sie eine an Chancengleichheit ausgerichtete Organisationskultur verfolgen. Doch was bringt ihnen das Zertifikat? Sehr viel! Das kann ich allen aufgrund unserer Erfahrungen versprechen. Jeder der Ausgezeichneten musste schwarz auf weiß, mit Daten und Fakten unterlegt, darlegen, wie Chancengleichheit gelebt und umgesetzt wird. Das aufwendige Zertifizierungsverfahren hat der BIG als Organisation eine wertvolle Bestandsaufnahme geliefert. Und diese wiederum hat uns wichtige Impulse gegeben. Wir haben gesehen, in welchen Bereichen wir bereits ziemlich stark aufgestellt sind. Zum Beispiel in der chancengerechten Personalpolitik und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben können sich unsere Angebote und Leistungen sehen lassen. Bei den Themen »Frauen in Führung« und »Führung in Teilzeit« gibt es hingegen durchaus noch Verbesserungspotential. Da Erkenntnis allein noch keine Veränderung bringt, haben wir in diesem Jahr ein Projekt gestartet, um ein Diversity Management einzuführen. Aktuell sind wir in der Analysephase, welche Prioritäten wir in diesem umfangreichen Themenfeld setzen, um daraus weitere Maßnahmen zu entwickeln. Daher bin ich sehr optimistisch, dass wir bei der nächsten Prädikatsverleihung noch besser aufgestellt sein werden als zurzeit.

Ich wünsche insbesondere denjenigen, die in diesem Jahr das erste Mal das Prädikat erhalten, dass sie diese Auszeichnung ebenso wie wir als Ansporn nehmen, sich bei dem wichtigen Thema Chancengleichheit weiterzuentwickeln. Es ist im originären Interesse eines jeden Unternehmens, alle Mitarbeitenden wertzuschätzen – unabhängig von den Dimensionen Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Diese Wertschätzung kommt nicht von ungefähr, daran müssen wir arbeiten, jeden Tag, in jedem Team, Führungskräfte müssen dies vorleben. Wie gut uns das gelingt, wird der Wettbewerb um die besten Fachkräfte zeigen.

Ich wünsche allen Ausgezeichneten, dass sie in diesem Wettbewerb bestehen können. Den ersten wichtigen Schritt dazu haben sie mit der Zertifizierung getan.

Markus Bäumer
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender, BIG direkt gesund



»Gemeinsam für mehr Chancengleichheit«, das ist seit über 10 Jahren das Motto unserer Kampagne »TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr«. Wir konnten in den letzten Jahren vielen Prädikatsträger*innen aus unserer Region bei der Verleihung der Prädikate applaudieren. Entsprechend freuen wir uns sehr, gemeinsam mit der BIG direkt gesund Gastgeberin der diesjährigen Prädikatsvergabe zu sein und Vertreter*innen aus Unternehmen, Verwaltungen, Wissenschaftsinstitutionen und Verbänden aus ganz Deutschland hier in Dortmund begrüßen zu können.

Der Erfolg unserer Kampagne beruht auf der engen Zusammenarbeit der beteiligten Akteur*innen. Bereits seit 2013 engagieren sich das Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V. (dffw), die Wirtschaftsförderung Dortmund und das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund gemeinsam, um regionale Unternehmen, Kommunen, Vereine und wissenschaftliche Institutionen bei der Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat zu unterstützen. Die Kampagne leistet jedoch noch viel mehr. Sie stärkt die Vernetzung und den Good-Practice-Austausch durch gemeinsame Netzwerkveranstaltungen und macht die regionalen Prädikatsträger*innen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.

Nicht nur der viel diskutierte Fachkräftemangel sorgt für Veränderungsdruck, sondern auch eine neue gesellschaftliche Sensibilität für Fragen der Gleichstellung – bei den Mitarbeitenden in den Organisationen und auch bei den Bewerbenden. Gute Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sollten unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Aussehen, sexueller Orientierung oder körperlichen Einschränkungen allen Mitarbeitenden gleichermaßen zugänglich sein. Entsprechend wichtig ist es, solche Veränderungsprozesse anzustoßen und sichtbar zu machen.

Der Bewerbungsprozess um das Prädikat ermöglicht den Organisationen die Reflexion der bisherigen Maßnahmen für eine chancengerechte Personal- und Organisationspolitik, zeigt Stärken aber auch Schwächen auf. Auf Wunsch begleiten wir in der Region ansässige Unternehmen, Kommunen, Vereine und wissenschaftliche Institutionen durch individuelle Beratungen im Bewerbungsprozess. Dabei erleben wir immer wieder, wieviel allein durch Auseinandersetzung mit dem Selbstbewertungsinstrument in den Organisationen »in Bewegung kommt«.

Wir gratulieren allen TOTAL E-QUALITY-Prädikatsträger*innen ganz herzlich! Möge die Auszeichnung »Schwung« verleihen für alle noch anstehenden Anstrengungen und Aktivitäten für mehr Chancengerechtigkeit! Sie sind eine Inspiration für alle zukünftigen Prädikatsträger*innen.

Dr.ⁱⁿ Monika Goldmann
für das Team der Kampagne »Total E-Quality in der Metropole Ruhr«

Überblick

In diesem Jahr vergab die Jury 57 Prädikate; davon 29 Prädikate an Unternehmen, Verwaltungen und Verbände und 28 an (Fach-)Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Einige dieser Organisationen tragen das Prädikat mittlerweile seit über zwanzig Jahren. In diesem Jahr erhalten acht Organisationen den Nachhaltigkeitspreis.

Die überwiegende Zahl der diesjährigen Bewerbungen sind von hoher Qualität und dokumentieren schlüssige, individuell auf die jeweilige Organisation zugeschnittene Strategien und Konzepte, welche Nachhaltigkeit und Innovationen versprechen.

Verteilung der Auszeichnungen 2023

■ Unternehmen/Verwaltung/Verbände
 ■ (Fach-)Hochschulen/Forschungseinrichtungen n= 57

| | | |
|-----------------|---|---|
| 1. Auszeichnung | 3 | 6 |
| 2. Auszeichnung | 6 | 3 |
| 3. Auszeichnung | 5 | 2 |
| 4. Auszeichnung | 6 | 2 |
| 5. Auszeichnung | 1 | 7 |
| 6. Auszeichnung | 3 | 2 |
| 7. Auszeichnung | 2 | 3 |
| 8. Auszeichnung | 1 | 3 |
| 9. Auszeichnung | 2 | |

Wirtschaft/Verwaltung/Verbände

Die Prädikatsträger*innen beweisen erneut auf sehr unterschiedliche Weise ihren engagierten, erfolgreichen und nachhaltigen Einsatz für Chancengleichheit in ihrer Personal- und Unternehmenspolitik. Die Zusammenführung der früher getrennten Abfragen zu Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit zu einer Gesamtpräsentation der Chancengleichheitsziele und Maßnahmen ist den Organisationen und Unternehmen gut gelungen.

Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität als Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind mittlerweile gut etabliert. Auch angesichts der häufig schwierigen Passung zu den verschiedenen betrieblichen Erfordernissen – vor allem in der Produktion und im Fürsorgebereich – konnten die meisten Prädikatsträger*innen gangbare Modelle entwickeln und realisieren.

Unter dem Stichwort »New Work« erhält außerdem die Arbeitsplatzgestaltung wachsende Bedeutung. Die Unternehmen und Organisationen legen zunehmend Gewicht auf ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Arbeitsumfeld, das Gemeinschafts- oder Ruhezeiten integriert sowie Barrierefreiheit bietet.

Dem nochmals angestiegenen Fachkräftemangel begegnen viele der Unternehmen und Organisationen mit innovativen und vielversprechenden Maßnahmen wie Führung auf Zeit, Top-Sharing und chancengerechten Personalentwicklungs- und Onboardingprozessen. Letztere setzen häufig einen Schwerpunkt auf die Vermittlung von Organisationskultur und Werten und beinhalten entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen für neue Mitarbeiter*innen.

Chancengleichheit, im Besonderen der Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind mittlerweile feste Bestandteile der meisten Leitbilder und Verhaltenskodizes. Die überwiegende Zahl der Prädikatsträger*innen verfolgt explizit eine Null-Toleranz-Politik. Vor allem größere Organisationen verfügen über institutionalisierte Anlaufstellen und klar definierte Prozesse.

Wissenschaft

Nachdem in 2022 Diversitätsgerechtigkeit als Ziel in Ansätzen aufgenommen wurde, zeigt sich in diesem Jahr deutlich ein höherer Institutionalierungsgrad. Vor allem das Ziel »Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen« wird von den Organisationen adressiert. Beispiele für Maßnahmen sind die Implementierung von Diversity-Beauftragten oder die Gestaltung von barrierefreien Umwelten (analog und digital).

Geschlechtervielfalt ist sowohl hinsichtlich Sensibilisierung eine Dimension, die behandelt wird, als auch bezüglich der Ausgestaltung der rechtlichen Regelungen. Konkrete Maßnahmen gibt es vor allem im Bereich der baulichen Maßnahmen (WCs).

Ein Thema, das langsam auch benannt wird, ist Antidiskriminierung, speziell Antirassismus. Aktuell ist in den meisten Organisationen aber noch nicht klar, welche Verfahren wie installiert werden können.

In vielen Leitbildern wird mittlerweile ein intersektionaler Ansatz proklamiert. Die konkrete Umsetzung in Zielen und Maßnahmen ist aber noch deutlich ausbaufähig.

Homeoffice-Regelungen und Regelungen zu mobilem Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Arbeiten/Studieren und familiären, pflegerischen Aufgaben wurde vielerorts durch Betriebsvereinbarungen und andere verbindliche Richtlinien institutionalisiert. Die positive Wirkung auf Chancengleichheit wird fast nie angezweifelt, obwohl die Erfahrungen aus der Pandemie-Zeit hier durchaus Anlass zur kritischen Überprüfung geben.

Alle Organisationen haben Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik. Großer Bedarf wird aber immer noch bei der Verbesserung der Beschwerdewege und deren Kommunikation festgestellt.

Besonders in den Forschungsorganisationen nimmt die Integration von Chancengleichheitsaspekten in Forschungsdesigns Fahrt auf.

Bedeutung und Ausblick

Das TOTAL E-Quality Prädikat ist intern und extern ein starkes Signal des 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, Forschungsorganisationen und -einrichtungen, Verbänden und Organisationen weiterhin viel Erfolg bei der Fortführung bewährter und bei der Umsetzung neuer Instrumente und Maßnahmen!

Die Prädikatsträger*innen 2023

| | |
|--|----|
| Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. | 10 |
| BN Automation AG | 11 |
| Bundesagentur für Arbeit | 12 |
| Continental AG, Standort Waltershausen | 13 |
| Dataport, AÖR | 14 |
| Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH/Dortmunder Netz GmbH | 15 |
| Drägerwerk AG & Co. KGaA | 16 |
| DSW21 (Dortmunder Stadtwerke AG) | 17 |
| Evangelische Landeskirche in Württemberg – Oberkirchenrat | 18 |
| Fachhochschule Dortmund | 19 |
| FH Aachen | 20 |
| fm Büromöbel GmbH | 21 |
| Forschungszentrum Jülich GmbH | 22 |
| GEOMAR Helmholtz Zentrum für Ozeanforschung Kiel | 23 |
| GIGA | 24 |
| Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover | 25 |
| GREEN IT Das Systemhaus GmbH | 26 |
| Helmholtz Zentrum München | 27 |
| Hochschule Bremen | 28 |
| Hochschule Emden/Leer | 29 |
| Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin | 30 |
| Hochschule Weihenstephan-Triesdorf | 31 |
| Hogan Lovells International LLP | 32 |
| IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund | 33 |
| IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH | 34 |
| Jobcenter Rhein-Erft | 35 |
| Johannes Gutenberg-Universität Mainz | 36 |
| Landeshauptstadt München | 37 |
| Lead Discovery Center GmbH | 38 |

Die Prädikatsträger*innen 2023

| | |
|---|----|
| Leibniz-Institut für Bildungsmedien Georg-Eckert-Institut | 39 |
| Leibniz-Institut für Bildungsverläufe | 40 |
| Leibniz-Institut für Gewässerökologie und Binnenfischerei | 41 |
| Leibniz-Institut für Katalyse e. V. | 42 |
| Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. | 43 |
| Leibniz-Institut für Verbundwerkstoffe GmbH | 44 |
| Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach gGmbH | 45 |
| Max-Planck-Institut für Geoanthropologie e. V. | 46 |
| Moritz Fürst GmbH & Co. KG | 47 |
| Queisser Pharma GmbH & Co. KG | 48 |
| Regionalverband Ruhr | 49 |
| RWTH Aachen University | 50 |
| Sparkasse Dortmund | 51 |
| Stadt Bochum | 52 |
| Stadt Dortmund | 53 |
| Stadtverwaltung Lünen | 54 |
| Stadtwerke Münster | 55 |
| Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover | 56 |
| Technische Hochschule Lübeck | 57 |
| Universität Bielefeld | 58 |
| Universität Münster | 59 |
| Universität Potsdam | 60 |
| Universität zu Lübeck | 61 |
| WKF-GmbH Metallwarenfabrik | 62 |
| ZfP Südwürttemberg | 63 |



Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.

-  9. Prädikat
-  Erfurt, Thüringen
-  Bildung & Training
-  91 Mitarbeiter*innen

Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft (BWTW) wurde 1991 von den Thüringer Arbeitgeber*innen- und Wirtschaftsverbänden gegründet. Auftrag ist die Deckung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft durch vielfältige gesellschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Aktivitäten. Die Kernkompetenz liegt in den bedarfsgerechten und dynamischen Aus- und Weiterbildungskonzepten sowie Qualifizierungsangeboten für Arbeitgeber*innen, Berufseinsteigende, Arbeitssuchende sowie Beschäftigte.

Das Bildungswerk beschäftigt 80 (2020: 81; 2017: 76) Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 83 (2020: 63; 2017: 77) Prozent. Führung in Teilzeit ist möglich und wird genutzt.

In den Aktionsfeldern Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit sowie Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit profitiert das Bildungswerk aus mehr als zwanzig Jahren Erfahrung seit der ersten Auszeichnung. Chancengleichheit wird nach innen und außen sehr aktiv gelebt. So ist das BWTW Mitglied in zahlreichen Initiativen, z. B. Charta der Vielfalt, Erfolgsfaktor Familie und der bundesweiten Gründerinnenagentur bga. Das Leitbild ist das einer lernenden Organisation. Vielfalt wird als Chance betrachtet, die Vielfalt der Mitarbeiter*innen und Kund*innen erkannt und geachtet. Eine vorurteilsfreie Arbeitsumgebung ist das Ziel. Das BWTW ist Mitglied im Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen, dessen Mitglieder den Wirtschaftsstandort Thüringen nachhaltig weiterentwickeln wollen.

Auch das Personalmanagement ist chancengerecht aufgestellt. In den letzten Jahren wurden verstärkt Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund eingestellt. Besonders positiv hervorzuheben ist: Zur Förderung dieser Zielgruppe ist das BWTW auch mit Angeboten der beruflichen Orientierung in Schulen für die Zielgruppe aktiv. Aufgrund der demografischen Entwicklung wurde verstärkt Nachwuchssicherung betrieben. In den letzten drei Jahren wurden alle vier Führungspositionen der zweiten Ebene mit Frauen besetzt, was ein beachtliches Ergebnis ist.

Die KAUSA-Landesstelle Thüringen ist am BWTW angegliedert. Hier geht es um die Themen Ausbildung und Migration. Verschiedene Angebote richten sich an (migrantische) Unternehmen und junge Menschen mit Migrationshintergrund. Weitere Aktivitäten sind die Mitwirkung in regionalen Netzwerken und die jährliche Vergabe des Preises »Unternehmen mit Kultur« in den Kategorien »Chancen geben«, »Innovation« und »Unternehmerischer Mut«. Das BWTW bemüht sich um Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und darum, wertschätzendes, vorurteilsfreies Verhalten zu fördern. Die beiden Aktionsfelder sind für ein kleines Unternehmen gut besetzt.

-  4. Prädikat
-  Ilmenau, Thüringen
-  Industrie & Produktion
-  163 Mitarbeiter*innen



Die BN Automation AG (BNA) ist ein Dienstleistungsunternehmen in den Bereichen Automatisierung, Datenlösungen und Informationstechnik und führend in dieser Branche. Mit einer großen Wertschöpfungstiefe werden Kund*innen passgenaue Lösungen für anspruchsvolle Herausforderungen in den Geschäftsfeldern Wasser, Energie und Industrie geboten. Seit der Gründung 1990 wurden über 3.000 Projekte weltweit erfolgreich umgesetzt.

Das Unternehmen beschäftigt derzeit 163 (2020: 152; 2017: 117) Mitarbeiter*innen, darunter 12,3 (2020: 13,8) Prozent Frauen. Unter den 21 Führungskräften hat nur eine Frau eine Führungsposition inne. Jobsharing wird von zwei Frauen genutzt.

Chancengleichheit ist in die Organisationspolitik und Unternehmensziele integriert und somit strukturell und strategisch verankert. Unter dem Motto »Fit für die Zukunft« startete 2022 ein beachtliches Transformationsprojekt. 22 Mitarbeiter*innen beschäftigen sich mit zentralen Themen zur Entwicklung der BNA mit Fokus auf der langfristigen Erfolgssicherung. In diesem Rahmen wurde unter anderem eine Befragung unter den Mitarbeiter*innen zur Arbeitskultur und ihren diesbezüglichen Wünschen und Vorstellungen durchgeführt.

Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit zeigt die BNA zielstrebige Bemühungen und setzt ihren Schwerpunkt hier auf die Arbeits- und Organisationskultur. Netzwerkarbeit und Zertifizierungen machen das Engagement nach innen und außen sichtbar. Chancengerechte Onboardingprozesse ermöglichen, neuen Mitarbeiter*innen von Anfang an die Kultur und Werte der BNA zu vermitteln.

Die chancengerechte Personalarbeit ist gut belegt. Hohes Augenmerk legt die BNA auf die Nachwuchsförderung, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die BNA pflegt schon seit Jahren eine enge Kooperation mit einem Gymnasium. Die Schüler*innen erhalten die Möglichkeit zur beruflichen Orientierung im Rahmen von Informationstagen (»Tag der Berufe« oder »Ein Tag im Unternehmen«). Die BNA beteiligt sich jährlich an der Berufsorientierungsveranstaltung »Study Day« oder Berufsmessen. Finanziell unterstützt die BNA Wettbewerbe sowie Projekttag/-wochen.

Das Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist hervorragend aufgestellt. Das Arbeitsumfeld soll so frei und angenehm wie möglich gestaltet sein. Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Teilzeit und Kita-Zuschüsse erleichtern die Work-Life Balance. Elternzeit von Vätern (auch über einen längeren Zeitraum) wird im Unternehmen unterstützt.

Das Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten wird durch vielfältige Begegnungspunkte unterstützt. Einige Aktionen, um Begegnungen in der Organisation zu fördern, sind das kostenfreie Mittagessen, Weihnachtsfeiern, jährliche Teamevents, Familienfeste, Unternehmensausflüge, Teilnahme am Firmenlauf usw. Es wird stets Wert darauf gelegt, dass Gruppen ausgewogen besetzt sind: Jung und Alt, Mann und Frau.



-  8. Prädikat
-  Nürnberg, Bayern
-  Behörden & Verwaltungen
-  115.280 Mitarbeiter*innen

Die Bundesagentur für Arbeit mit Sitz in Nürnberg erbringt Leistungen für den Arbeitsmarkt, insbesondere die Arbeitsvermittlung sowie die Arbeitsförderung, und regelt als Verwaltungsträgerin der deutschen Arbeitslosenversicherung die finanziellen Entgeltersatzleistungen, z. B. das Arbeitslosengeld. Sie hat 115.280 (2020: 114.968; 2017: 117.727) Beschäftigte, davon 72,2 (2020: 72,1) Prozent Frauen. Der Frauenanteil auf Führungsebene ist seit der letzten Bewerbung leicht gestiegen und mit 53,6 (2020: 51,1; 2017: 48,8) Prozent immer noch deutlich niedriger als der Frauenanteil unter der gesamten Belegschaft. 22 (2020: 19,0; 2017: 14,6) Prozent der Führungspositionen werden in Teilzeit ausgeübt.

Das Leitbild der Bundesagentur bekennt sich zum Ziel der Diversitätsgerechtigkeit und betont den Wert und Selbstverantwortung aller Mitarbeiter*innen.

Nachdem Gleichstellung schon lange fester Bestandteil der strategischen Ausrichtung der Bundesagentur ist, rückt aktuell das Thema »Inklusion« in den Fokus. Mit dem Aktionsplan Inklusion bekennt sich die Bundesagentur zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Er legt Ziele in vier Handlungsfeldern fest. Zur Umsetzung stehen zentrale und dezentrale Aktivitätenpläne und einen Instrumentenkoffer mit regionalen Best Practices zur Verfügung. Ein Diversity- und Gender-Check als verpflichtende Arbeitshilfe bei Veränderungsvorhaben soll helfen, Diversitätsgerechtigkeit frühzeitig zu berücksichtigen.

»Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit als Arbeitgeberin und Dienstleisterin am Arbeitsmarkt und gehen hier als Vorbild voran.« In diesem Sinne engagiert sich die Bundesagentur in zahlreichen Netzwerken (unter anderem Bündnis »Gemeinsam gegen Sexismus« in 2022) und unterstützt Arbeitgeber*innen bei der chancengerechten Gestaltung von Fachkräftegewinnung und -ausbildung. Neu ist das aktualisierte Kompetenzmodell, das als neue Kompetenzanforderung an Beschäftigte »Sensitivität« beinhaltet.

Die gesellschaftspolitische Botschaft bildet sich auch intern ab. Das Personalmanagement der Agentur beinhaltet ein umfassendes Maßnahmenportfolio zur Chancengerechtigkeit. Elemente sind ein verpflichtendes Lernmodul für alle (neuen) Mitarbeiter*innen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Beobachter*innenschulungen für Beteiligte an Auswahlverfahren sowie eine systematische Sensibilisierung zu unbewussten Voreingenommenheiten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt die Bundesagentur durch zahlreiche Maßnahmen. Die Existenz von Langzeitarbeitskonten und eine Informationskampagne zu »Führen in reduzierter Arbeitszeit« mit dem Ziel der Ausweitung sind zwei davon. Ein Qualifizierungsmodul zu Führen in reduzierter Arbeitszeit ist in Konzeption.

Die Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten ist der Bundesagentur ein wichtiges Anliegen. Dementsprechend sind Notfall- und Sicherheitskonzepte zum Schutz vor sexualisierter Belästigung implementiert.

-  4. Prädikat
-  Waltershausen, Thüringen
-  Industrie & Produktion
-  1.001 Mitarbeiter*innen



Die Continental AG hat sich von einem reinen Reifenherstellungsunternehmen zu einem bedeutenden Automobilzulieferungsunternehmen entwickelt. Der Standort Waltershausen zählt zum Geschäftsbereich ContiTech, einem Hersteller von Kautschuk- und Kunststoffprodukten.

Am hier ausgezeichneten Standort Waltershausen beschäftigt das Unternehmen 1.001 (2020: 1.116; 2017: 1.140) Mitarbeiter*innen, darunter 18,8 (2020: 18,6; 2017: 18,4) Prozent Frauen. In Führungspositionen sind 12,3 Prozent Frauen tätig. Führung in Teilzeit wird von Frauen und Männern genutzt.

Die vier Grundwerte des Unternehmens sind auch weiterhin Vertrauen, Gewinnmentalität, Freiheit und Verbundenheit. Sie bilden das Fundament für die gemeinsame Zusammenarbeit. Unter dem Schlagwort »Human Relations« betont das Unternehmen, dass Mitarbeitende für Continental keine Ressourcen sind, sondern Individuen, deren Fähigkeiten und Fertigkeiten den größten Wert des Unternehmens darstellen. Dementsprechend steht im Bereich »Chancengleichheit« die Potenzialentfaltung der Einzelnen im Vordergrund. Strukturell und strategisch ist dieser Ansatz an verschiedenen Stellen der Konzernstrategie verankert: Die positive Haltung gegenüber Vielfalt wurde in den Verhaltenskodex aufgenommen. Auf der oberen und mittleren Führungsebene wurden klare Zielquoten vereinbart. Neu eingeführte diagnostische Verfahren zielen darauf, eventuelle Voreingenommenheit gegenüber Frauen bei der Personalauswahl zu eliminieren.





Auf einem sehr guten Weg ist das Unternehmen im Bereich der Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit. Aktivitäten wie Netzwerkarbeit, Förderung gemeinnütziger Projekte durch Kooperationen, Unterstützung von Freiwilligenarbeit, Spenden und andere wohltätige Aktivitäten dienen der Förderung der Chancengleichheit benachteiligter Gruppen.

Die größte Stärke von Continental Waltershausen liegt in seiner umfassenden, nachhaltigen chancengerechten Personalpolitik. Unter dem Titel »Industrialize Best-Fit« laufen Projekte und Systeme, mittels derer der hohe zukünftige Bedarf an Mitarbeiter*innen mit den passenden Fähigkeiten und Fertigkeiten gedeckt werden soll. »Enable Transformation« bündelt Programme, mit denen der digitale Wandel begleitet wird. Zur Begleitung der Karriereentwicklung von Frauen ist das Global Diversity Network etabliert, eine Dachorganisation für Frauennetzwerke des gesamten Unternehmens. Es unterstützt die Netzwerkarbeit in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist. Insgesamt eine anspruchsvolle Zukunftsstrategie.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist auf gutem Weg. Es gibt für rund 90 Prozent der Belegschaft flexible Arbeitsmodelle (Teil- und Gleitzeitmodelle, mobiles Arbeiten und Sabbaticals). Eine Mitarbeiter*innenbefragung ermittelte weitere Wünsche und Erfordernisse. Dieses Vorgehen in einem Handlungsfeld, in dem oft genug nicht evidenzbasiert gearbeitet wird, ist hervorzuheben. Zur Umsetzung von Maßnahmen wurde eine Projektgruppe zur Verbesserung der work-life-balance initiiert.

Im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten profitiert der Standort von den Aktivitäten des Konzerns. Es gibt konzernweit gültige, verbindliche Verhaltenskodizes zum Thema Menschenrechte sowohl innerhalb der Organisation als auch entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette. Hier sind lokale ESH-Manager*innen (ESH: Umwelt, Sicherheit, Gesundheit) und Länderkoordinator*innen installiert, die Risiken bewerten und minimieren. Der Verhaltenskodex ist Teil des Arbeitsvertrags und es gibt verpflichtende Online- und Präsenzs Schulungen. Verstöße gegen die Verhaltenskodizes oder Verdachtsfälle können über eine Integrity Hotline (anonym) gemeldet werden. Verstöße werden nachverfolgt und gegebenenfalls sanktioniert.



-  6. Prädikat
-  Altenholz, Schleswig-Holstein
-  IT & Internet
-  4.615 Mitarbeiter*innen

Dataport ist das IT-Dienstleistungsunternehmen für die öffentliche Verwaltung von sechs Bundesländern, einem kommunalen IT-Verbund und für verschiedene Landes- und Kommunalverwaltungen. Das Unternehmen prüft neue Technologien auf deren Eignung für den Einsatz im öffentlichen Sektor, passt sie gegebenenfalls an und entwickelt innovative IT-Services, die Verwaltungsprozesse für Behörden sowie Bürger*innen einfacher machen.

Dataport ist seit der letzten Bewerbung stark gewachsen und beschäftigt mittlerweile 4.615 (2020: 3.316; 2017: 2.473) Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil beträgt 31 (2020: 29) Prozent. Führungspositionen sind zu 33 (2020: 31, 2017: 29,7) Prozent von Frauen besetzt. Führen in Teilzeit wird stark genutzt. Es gibt derzeit 28 Führungsstandems (Top-Sharing). Davon sind fünf reine Frauenteam, zehn reine Männerteams und 13 gemischtgeschlechtliche Teams.





Chancengleichheit ist strukturell und strategisch gut verankert und wird in allen Prozessen von Anfang an mitgedacht. Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit sind zentrale Werte der Personalpolitik und der Personalentwicklungsstrategie.

Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist Dataport aktiv. Chancengleichheit ist im Unternehmen in vielen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen präsent – als Thema in Fortbildungen und Workshops, durch die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Arbeitskreise und Gremien, durch die Unterstützung entsprechender interner Netzwerke. Dazu gehören auch verschiedene digitale Communities, die durch den kürzlichen Relaunch des Intranets realisiert werden konnten und größtenteils auf Eigeninitiative der Beschäftigten entstanden sind, z. B. die »Frauen@dataport vernetzen«-Community oder die LGBTQ+-Community.

Als öffentliche Organisation steht Dataport bei der Personalakquise in direkter Konkurrenz zu Global Playern, die oftmals attraktivere monetäre Anreize bieten können. Entsprechend große Bedeutung hat das Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit. Das Unternehmen setzt in diesem Bereich auf Maßnahmen, die auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die Identifikation mit dem Unternehmen einzahlen. 2021 wurde der Onboardingprozess systematisiert. Seitdem werden neue Kolleg*innen strukturiert ins Unternehmen eingeführt. Für bestimmte Tätigkeitsfelder gibt es seit 2022 das »Rollenbasierte Onboarding«: Hier können die neuen Kolleg*innen mittels eines Baukastensystem im Intranet ihr Onboarding selbst gestalten und so ihr individuelles Wissen in Bezug auf ihre neue Tätigkeit bei Dataport erweitern.

Die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort als Grundpfeiler der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gehört bei Dataport seit der Gründung zum Arbeitsalltag. Im Zuge der Pandemie wurden die Regelungen vor allem hinsichtlich Arbeitsumfang und Kernzeiten/Arbeitszeitfenster weiter flexibilisiert und die Dienstvereinbarung entsprechend angepasst. In Kombination mit verschiedenen Unterstützungsleistungen im Betreuungsbereich wird so erreicht, dass alle Beschäftigten ihr Arbeitszeitmodell wählen können, das ihrer jeweiligen Lebensphase entspricht.

Im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten hat sich im Vergleich zur letzten Bewerbung viel bewegt. Der 2019 festgeschriebenen Leitlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung folgte 2020 eine Kampagne »Wer zu nah kommt, geht zu weit« Alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte wurden für das Thema sensibilisiert und aufgeklärt. Weitere Maßnahmen in diesem Aktionsfeld sind die Einrichtung einer Beschwerdestelle sowie weiteren ausgewiesenen und geschulten internen Ansprechpersonen für die Beratung in Fällen sexualisierten Fehlverhaltens. Zur Identifikation des weiteren Handlungsbedarfs wurde eine Mitarbeitendenumfrage zu den Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung durchgeführt. Hieraus konnten bereits Maßnahmen abgeleitet und realisiert werden.

-  3. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  Energie- und Versorgungsunternehmen
-  1.061 Mitarbeiter*innen



Die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung/Dortmunder Netz GmbH beliefert die Einwohner*innen der Stadt Dortmund und Umgebung mit Erdgas, Strom, Wärme und Wasser. Als eines der ersten Energieversorgungsunternehmen, die auf Windkraft gesetzt haben, wird die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH bis 2024 insgesamt 70 Windkraftanlagen betreiben, mit denen rund 190.000 Verbraucher*innen versorgt werden können.

Das Unternehmen beschäftigt 1.061 (2020: 1.039; 2017: 901) Mitarbeiter*innen, darunter 28,7 (2020: 26,2; 2017: 24,6) Prozent Frauen. Die Frauenquote in Führungspositionen beträgt 17,8 Prozent. Führen in Teilzeit wird genutzt, Jobsharing wird ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen.

Im Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ist die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH weiterhin auf einem sehr guten Weg und hat im Vergleich zur letzten Bewerbung viele Dinge vorangetrieben. Chancengleichheit wurde als Ziel des Strategiebilds gleichwertig zu anderen Nachhaltigkeitszielen fest verankert, mit Maßnahmen versehen und jährlich evaluiert. Für den Bereich »Diversity Management« wurde eine Stelle (Teilzeit, 50 Prozent) geschaffen und mit einem eigenen Budget ausgestattet. Mit Unterstützung des Personalressorts werden Chancengleichheitsthemen so in Zukunft noch stärker vorangetrieben. Die internen Zielvorgaben hinsichtlich der Geschlechterverteilung wurden auf die untere Führungsebene ausgeweitet.



Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit macht das Unternehmen mit dem eigenen Markenauftritt »Für mehr Vielfalt« sein Bekenntnis zu einer diversitätsgerechten Gesellschaft auch extern sichtbar. Unter dem Motto »Vielfaltstage bewerben« werden religiöse, kulturelle und gesellschaftliche Feier- und Mottotage intern und extern kommuniziert und erklärt. Das Unternehmen hat 2021 mit der Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache begonnen. Insgesamt wird die Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung für Chancengleichheit bei verschiedenen Zielgruppen innerhalb der letzten drei Jahre systematisch umgesetzt.

Das große Engagement im Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit ist gegenüber der letzten Bewerbung noch gewachsen. Aufgrund der Tatsache, dass in den nächsten sieben Jahren ein Zehntel der Belegschaft altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden wird, ist der Handlungsbedarf hinsichtlich der Einführung einer diversitätsgerechten Fachkräftegewinnung größer denn je. Vor diesem Hintergrund sollen Bewerbungsverfahren in Zukunft diversitätsgerechter gestaltet werden. Einige Maßnahmen hierzu wurden bereits gestartet. Im weiteren Sinne gehört hierzu auch das Projekt »New Work« Es zielt darauf ab, Arbeitswelten so auszugestalten, dass individuelle Anforderungen an den Arbeitsplatz so weit wie möglich erfüllt werden können. Die Arbeitsplatzgestaltung wird vielfaltsorientiert gedacht: Etabliert werden sollen mobile Arbeitsplätze, feste Arbeitsplätze, Gemeinschaftszonen, Einzelarbeitsplätze, barrierefreie Zugänglichkeit und Ruhezonen (für autistische Kolleg*innen besonders wichtig).

Im Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist das Unternehmen bereits hervorragend aufgestellt und bietet den Mitarbeiter*innen höchste Flexibilität und umfassende Unterstützungsleistungen. Innerhalb der letzten drei Jahre wurde bei den Angeboten für Eltern, neben der betriebseigenen Kita, auch bei Vermittlung und finanziellen Unterstützung für Betreuungsangebote nachgeschärft. Ein spannender Ansatz, der Eltern in ihren Betreuungsaufgaben entlasten kann, ist auch das Angebot der virtuellen Kinderbetreuung über eine digitale Plattform.

Weiter ausgebaut wurden auch die Bestrebungen im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten. Neben dem Verhaltenskodex werden nun auch Sensibilisierungstrainings und Wissensimpulse zu unbewussten Vorurteilen, Diskriminierung, Rassismus und anderen wichtigen Bausteinen für verschiedene Zielgruppen angeboten. Eingeführt wurden z. B. der »Willkommensimpuls Diversity« für neue Mitarbeiter*innen, Fortbildungen zum Diversity Management für Führungskräfte, für den Betriebsrat und für Auszubildende. In diesen Workshops verfolgt das Unternehmen einen möglichst individuell auf Einzelne zugeschnittenen Ansatz, um Probleme zu erkennen, Selbstreflektion anzustoßen und Lerneffekte zu unterstützen.



-  2. Prädikat
-  Lübeck, Schleswig-Holstein
-  Industrie & Produktion
-  8.133 Mitarbeiter*innen

Die Drägerwerk AG & Co. KGaA ist ein international führendes Unternehmen der Medizin- und Sicherheitstechnik. Das 1889 in Lübeck gegründete Familienunternehmen wird in fünfter Generation von einem Familienmitglied geführt. »Technik für das Leben« ist die Leitidee von Dräger, denn Dräger-Produkte schützen, unterstützen und retten Leben. Sie werden entwickelt, produziert und vermarktet beispielsweise für Akut- und Notfallmedizin, Öl- und Gas, Industrie, Bergbau, Feuerwehr und Polizei. Dräger ist in mehr als 190 Ländern vertreten, in rund 50 von ihnen mit eigenen Vertriebs- und Servicegesellschaften.

Im Unternehmen sind in Deutschland über 8.000 (2020: ca. 7.000) Mitarbeiter*innen beschäftigt, darunter 29 (2020: 28) Prozent Frauen. In Führungspositionen ist der Anteil an Frauen mit 12,9 (2020: 11,9) Prozent deutlich geringer. Führung in Teilzeit wird angeboten und genutzt.





Betreffend des Aktionsfelds Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit kann Dräger mit verschiedenen guten Ansätzen punkten. Ein Vorstandsprojekt zusammen mit der AllBright-Stiftung in 2021 identifizierte strukturelle Hindernisse für einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen im Unternehmen. Das hieraus entstandene Programm »Mehr Frauen in Führung« ist derzeit in Planung. Weiterhin sind Diversitätsziele in der internationalen HR-Strategie 2023-2028 sowie in den Geschäfts- und Verhaltensgrundsätzen verankert.

Auch im Aktionsfeld Chancengerechte Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit weist Dräger überzeugende Aktivitäten vor. Das Unternehmen engagiert sich in verschiedensten Netzwerken, z. B. der Charta der Vielfalt, in genderdax, Conpadres und »Made in Germany – Made by Vielfalt«. Außerdem gibt es eine Reihe interner Netzwerke für unterschiedliche Zielgruppen. Positiv hervorzuheben sind die seit Anfang 2023 bestehende Intranetseite »Diversity & Inclusion«, die barrierefreie Gestaltung des Intranets und der Leitfaden zu gendergerechter Sprache.

In der Personalentwicklung adressiert Dräger verschiedene Ziele und Zielgruppen im Sinne der chancengerechten Personalarbeit: Mit dem Ziel der Steigerung der Zahl weiblicher Führungskräfte ermutigt der Vorstand Frauen zur Übernahme einer Führungsposition und unterstützt sie durch Mentoring und ein »SheBoss-Training« für weibliche Führungskräfte, das die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern in Führungspositionen thematisiert. Für alle Mitarbeiter*innen wird ein freiwilliges Training zu »Unconscious Bias« angeboten, das stark nachgefragt wurde. Außerdem ist die Lernplattform LinkedIn-Learning für alle zugänglich. Passende Stellenausschreibungen werden neuerdings auch über die Plattform PairToShare für Job- und Topsharing ausgeschrieben. Für berufserfahrene Mitarbeitende gibt es eine eigene Intranetseite mit relevanten Informationen und Beratungsangeboten zur Altersvorsorge, Altersteilzeit sowie spezifische Seminarangebote.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird mit vielfältigen Angeboten unterstützt. Dazu gehören eine eigenverantwortliche flexible Arbeitszeit (EFA) und mobile Arbeit, das Angebot von Sabbaticals, Angebote zur Kinderbetreuung, Pflgelots*innen und Betriebssport. Spannend und beispielgebend ist das Programm »LUNA – Lust und Neugier auf...« ein Freizeitprogramm, das bereits seit 20 Jahren im Rahmen der Dräger Academy Veranstaltungen aus den Bereichen IT, Sprachen, Persönlichkeitsentwicklung, Vorträge, Besichtigungen und Führungen, Hobbies, Gesundheit und Sport anbietet. Mitarbeitende können hier neue Dinge ausprobieren oder Bekanntes vertiefen und nebenbei neue Kolleg*innen kennenlernen. Die Teilnahme geschieht gegen einen geringen Eigenbeitrag und in der Freizeit und muss daher nicht mit der verantwortlichen Führungskraft abgestimmt werden.

Das Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten ist ebenfalls sehr gut besetzt. Neben den bereits bestehenden formalen Anlaufstellen im Unternehmen (AGG-Beschwerdestelle, Betriebsrat, Integrity-Channel) wurden auf Initiative des Chief Human Resources Officer zusätzlich niedrigschwellige informelle Beratungsstellen geschaffen. Überlegt wird derzeit die explizite Positionierung gegen sexualisierte Belästigung im Unternehmen durch die Aufnahme dieses Begriffs im Code of Conduct.

-  4. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  Energie- und Versorgungsunternehmen
-  2.204 Mitarbeiter*innen



Die Dortmunder Stadtwerke AG – DSW21, die Verkehrsabteilung der Holding Dortmunder Stadtwerke, ist ein Kooperationsunternehmen im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr, das den öffentlichen Personennahverkehr in der Stadt Dortmund und der nächsten Umgebung betreibt. Jährlich nutzen 131 Millionen Fahrgäst*innen die Angebote. Alleinige Aktionärin von DSW21 ist die Stadt Dortmund.

Das Unternehmen beschäftigt 2.204 (2020: 1.945, 2017: 1.937) Mitarbeiter*innen, darunter 19,9 (2020: 20,5) Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen beträgt 17,9 (2020: 17,8) Prozent. Führung in Teilzeit wird von Männern und Frauen genutzt. Als besonders ist die Wahl einer Frau zur Vorstandsvorsitzenden der Dortmunder Stadtwerke AG im März 2023 zu bewerten.





Mit der Implementierung einer Diversity-Strategie und einer eigens für Diversity-Management zuständigen Referent*in ist Chancengleichheit bei der DSW21 als Unternehmensziel strukturell und strategisch verankert. Auf dieser Grundlage werden konkrete Ziele und Maßnahmen entwickelt. Zielerreichung und Wirksamkeit der Maßnahmen werden jährlich evaluiert und dem Vorstand berichtet – ein umfassender und konsequenter Ansatz. Sowohl intern als auch extern bekennt sich das Unternehmen klar zur hohen Priorität einer chancengerechten Organisationskultur. Mitarbeitenden werden regelmäßig digitale Trainings zu unterschiedlichen Themen (AGG, Diversität und Inklusion usw.) angeboten. In der internen Kommunikation sowie in den sozialen Medien werden regelmäßig Beiträge zu den Aktivitäten des Diversity-Managements publiziert. Die DSW21 setzt sich auch außerhalb des Unternehmens für ein stärkeres Bewusstsein für Diversitätsgerechtigkeit ein: Mit entsprechenden Botschaften auf Bussen und dem Talk-Format »4. Halbzeit« (regelmäßige kostenfreie Veranstaltungen mit teils prominenten Talk-Gäst*innen zu verschiedenen gesellschafts- und diversitätspolitischen Themen) wird eine große Anzahl der Bürger*innen erreicht und für Diversitätsanliegen sensibilisiert.

Im Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit konzentriert sich die DSW21 vor allem auf das Ziel, vermehrt Frauen in technische Berufe zu bringen. Schulungen aller in Recruiting-Prozessen beteiligten Mitarbeitenden zum AGG legen den Fokus auf Verzerrungseffekte, welche die Wahrnehmung beeinflussen und die Objektivität gegenüber den Kandidat*innen gefährden. Coaching-Angebote und die inzwischen fünfte Runde eines unternehmensübergreifenden Cross-Mentoring-Programms fördern die Kompetenzen von Fach- und Führungsnachwuchskräften. Einen weiteren Fokus setzt die DSW21 auf Chancengerechtigkeit für Personen bildungsferner Hintergründe. Das Unternehmen bietet ihnen die Chance, ins Unternehmen ein- und dort aufzusteigen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist bei DSW21 ansatzweise gegeben. Die Kooperation mit »awo lifebalance« zur Beratung und Vermittlung von Angeboten rund um Themen zu Familie, Kind und Pflege ist ein guter Ausgangspunkt, ebenso wie die bestehenden Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten, Home Office, Mischarbeit (Fahrdienst und Servicetätigkeiten) sowie mobilem Arbeiten. Im Rahmen der Bemühung um die diesjährige FamUnDo-Rezertifizierung (Familienfreundliche Unternehmen Dortmund) legt das Unternehmen den Fokus auf den Ausbau der Angebote (z. B. bei der Kinderbetreuung).

Ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsklima und das dementsprechende Verhalten ist dem Unternehmen ein wichtiges Anliegen und ist im Verhaltenskodex verankert. In diesem Zusammenhang steht auch die Beteiligung an dem unternehmensübergreifenden Kooperationsprojekt »Von Dortmund nach Auschwitz«, einem modularen Bildungsprogramm für Auszubildende, das auf die Vermittlung einer demokratischen Haltung und gesellschaftlicher Werte zielt und 2023 bereits zum zweiten Mal stattfindet.



-  7. Prädikat
-  Stuttgart, Baden-Württemberg
-  Behörden & Verwaltungen
-  556 Mitarbeiter*innen

Der Evangelische Oberkirchenrat ist die oberste Dienstbehörde der Landeskirche Baden-Württemberg. Er führt die landeskirchliche Verwaltung und beschäftigt 556 (2020: 502; 2017: 464) Mitarbeiter*innen, darunter 67,3 (2020: 63,1; 2017: 61,8) Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt mit 47,5 Prozent deutlich niedriger. Gegenüber 2020 (37,9 Prozent) handelt es sich um eine beachtliche Steigerung! Die in 2013 verabschiedete Selbstverpflichtung einer paritätischen Zusammensetzung der Gremien, Organe und Leitungsstellen bis zum Jahr 2023 wurde im Bereich der Führungspositionen damit fast erreicht.

Durch die Ansiedlung des »Büros für Chancengleichheit von Frauen und Männern« (BfC) als Stabstelle bei der*dem Direktor*in des Oberkirchenrats ist Geschlechtergerechtigkeit als Leitungsaufgabe strukturell und strategisch fest verankert. Gleichstellungsaspekte sind in sämtliche Prozesse integriert und werden nachgehalten. Inklusive der Beauftragten für Chancengleichheit sind derzeit vier Mitarbeiterinnen im BfC beschäftigt. Der Beauftragten für Chancengleichheit steht ein Beirat aus 17 Mitgliedern zur Seite, welche die Interessen unterschiedlichster Arbeitsbereiche und Institutionen der Evangelischen Landeskirche Württemberg vertreten.

Das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist mit zahlreichen Zielen und Maßnahmen gefüllt. Zukünftige Ziele sind die Erarbeitung eines Code of Conduct als Orientierungsrahmen für alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sowie die chancengerechte Gestaltung der Kommunikation.

Die Bewerbung um das Prädikat weist im Bereich der chancengerechten Personalarbeit ein umfassendes, nachhaltiges Engagement nach. Erwähnenswert sind hier beispielsweise die Programme Debora – Einstieg in Führung und Deborah – Führung in Spitzenpositionen für den Führungskräftenachwuchs sowie »Offboarding-Seminare« deren Ziel es ist, Mitarbeiter*innen in ihrer letzten Arbeitsphase und in den Ruhestand zu begleiten.

Die Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur enthalten drei Ziele: die Balance zwischen betrieblichen und familiären Erfordernissen, die Ausweitung der Möglichkeiten für mobiles Arbeiten und – damit verbunden – die Abkehr von der Präsenzkultur zu einer ergebnisorientierten Arbeitskultur. In diesem Sinne wurde die Vereinbarung zu Telearbeit und Homeoffice aktualisiert sowie Schulungen zum Führen in Distanz eingeführt, die sich unter den Führungskräften hoher Akzeptanz erfreuen. Im Mai 2022 wurde ein zweitägiges Retreat zum Thema »Stress und Resilienz« für Mitarbeiter*innen mit Care-Aufgaben angeboten, die durch die Corona-Pandemie besonders hoch belastet waren.

Zur Förderung eines wertschätzenden, vorurteilsfreien Verhaltens und einer diskriminierungsfreien Arbeitskultur fokussiert der württembergische Oberkirchenrat auf den Schutz vor sexualisiertem Fehlverhalten. Das landeskirchenweite Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutzgesetz/2022) wird auf lokaler Ebene durch eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz umgesetzt. Zahlreiche Trainings, Schulungen, Materialien und Handreichungen sowie eine Selbstverpflichtungserklärung als Bestandteil des Arbeitsvertrags gewährleisten den Transfer in den Arbeitsalltag.

Der Umgang mit dem aktuellen Fachkräftemangel wird der Evangelischen Kirche zusätzlich durch den Rückgang ihrer Einnahmen durch Mitgliederschwund erschwert. Dementsprechend ist das Personalmanagement derzeit durch umfassende organisatorische und strukturelle Veränderungen in der Verwaltung berührt. Die Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten ist aus Sicht des Oberkirchenrats grundlegend für eine erfolgreiche Neugestaltung, um zu verhindern, dass die Anpassungen zu Lasten einzelner Personengruppen gehen.

-  1. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  1.623 Mitarbeiter*innen
- 13.863 Student*innen

**Fachhochschule
Dortmund**
University of Applied Sciences and Arts

Die Fachhochschule Dortmund (FH Dortmund) ist mit etwa 13.900 Studierenden, 35 Prozent von ihnen weiblich, in rund 70 Studiengängen eine der größten Fachhochschulen Deutschlands. Das Fächerangebot umfasst Architektur, Design, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Angewandte Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Informationstechnik. Es sind ca. 1.600 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals beträgt 37 Prozent, unter den Professuren liegt er bei 30 Prozent und in Technik und Verwaltung bei 67 Prozent. In den unterschiedlichen Entscheidungsgremien schwankt der Anteil zwischen 12 und 75 Prozent.

Chancengleichheit ist im Leitbild der Hochschule verankert. Gesellschaftliche Verantwortung bildet einen Schwerpunkt im aktuellen Hochschulentwicklungsplan, für Gleichstellung und Inklusion liegen eigene Strategien vor. Strukturell wird Chancengleichheit im Gleichstellungsbüro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten verantwortet.

Die FH Dortmund ist neben dem Bereich Geschlechtergleichstellung und geschlechtliche Vielfalt derzeit insbesondere in den Bereichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Bildungsgerechtigkeit sowie Familienfreundlichkeit aktiv und plant, die Verzahnung von Chancengleichheitsdimensionen auszubauen. Die FH Dortmund führt in allen Aktionsfeldern organisationspezifische und teils innovative Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit in der Organisation durch, zum Beispiel gibt es monoedukative Tutorien für Studienanfängerinnen der Informatik durch fortgeschrittenere Kommilitoninnen. Weiterhin zeigt die Hochschule viel Engagement in der Region, um Studierende aus Nicht-Akademikerfamilien in ihrer Lebenswelt anzusprechen, zu gewinnen und zu halten. Schon lange besteht die Möglichkeit, im Verwaltungssystem Sorgeaufgaben freiwillig mitanzugeben, sodass diese in Auswertungen berücksichtigt werden.

Zu begrüßen sind die 2020 erfolgte Einführung eines Leitfadens gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt sowie die geplanten Maßnahmen zu Qualitätssicherung in Berufungsverfahren.



-  1. Prädikat
-  Aachen, Nordrhein-Westfalen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  1.100 Mitarbeiter*innen
- 14.091 Student*innen

An der FH Aachen wird an zehn Fachbereichen, in zwölf In- und fünf An-Instituten sowie vier Kompetenzplattformen an den beiden Standorten Aachen und Jülich geforscht und gelehrt. Es werden etwa 100 Studiengänge aus dem MINT-Bereich sowie den Wirtschaftswissenschaften und Gestaltung angeboten. Die FH Aachen gehört zu den größten Fachhochschulen in Deutschland.

An der FH Aachen sind 1.100 Personen beschäftigt, 41 Prozent von ihnen sind weiblich, wobei 60 Prozent des Personals in Technik und Verwaltung und 29 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten Frauen sind. In Entscheidungsgremien sind die Geschlechteranteile weitgehend ausgeglichen. Von den Professuren sind 20 Prozent mit Frauen besetzt, diese stehen 30 Prozent weiblichen Studierenden gegenüber.

Chancengleichheit ist in den Leitbildern der FH Aachen verankert und strukturell auf Leitungsebene im seit 2021 bestehenden Prorektorat Diversity und Chancengerechtigkeit verortet, wo eine Referentin explizit mit dem Thema betraut ist. Chancengleichheitsaspekte sind Teil verschiedener Hochschulentwicklungsplanungen. Derzeit wird eine Harmonisierung bestehender Zielsetzungen und Dokumente durchgeführt und eine Stärkung der dezentralen Gleichstellungsstrukturen angestrebt.

An der FH Aachen werden in allen Aktionsfeldern passende und teils innovative Maßnahmen durchgeführt. Dabei werden unterschiedliche Diversitätsdimensionen in den Blick genommen. Beispielsweise wurde ein Leitfaden für diskriminierungsarme Sprache und Bildauswahl für die FH erarbeitet, die Schutzlücke für Studierende im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz durch eine hochschuleigene Antidiskriminierungsrichtlinie geschlossen, Onboardingprozesse strukturiert sowie Maßnahmen zur Entlastung von Frauen in Gremien realisiert.

Weiterhin ist die Hochschule im Bereich Chancengleichheit und Studium sehr aktiv. So wurde ein Landesprogramm zur Förderung von Studienanfänger*innen aus nicht-akademischen Elternhäusern an der Hochschule verstetigt und mehrere mehrjährige Projekte zu Diversität in der Lehre wurden umgesetzt. In der Region ist die FH Aachen in der Arbeitsgemeinschaft familienfreundliche Wissenschaftsstadt Aachen aktiv.

-  5. Prädikat
-  Bösel, Niedersachsen
-  Industrie & Produktion
-  306 Mitarbeiter*innen



Das Familienunternehmen fm Büromöbel GmbH in Bösel wurde 1964 gegründet und gehört heute zu den führenden Unternehmen in diesem Segment in Deutschland. Das Unternehmen produziert und vertreibt sowohl Möbellinien als auch individuelle Sonderanfertigungen.

Derzeit sind 306 (2020: 290; 2016: 205) Mitarbeiter*innen beschäftigt, darunter 24 (2020: 22; 2016: 20) Prozent Frauen. In Führungspositionen sind 14 Männer und drei Frauen tätig. Für das Jahr 2023 wird wieder eine weibliche Auszubildende als Tischlerin eingestellt. Erstmals konnte auch eine weibliche Auszubildende als duale Studentin im Bereich Holztechnik gewonnen werden. Das ist sehr positives Ergebnis.





Chancengleichheit ist als Wert Bestandteil des Leitbilds und so strukturell und strategisch in der Unternehmenspolitik verankert. In Folge wurde auch der Code of Conduct überarbeitet und unterstützt die geschlechter- und diversitätsgerechte Arbeitskultur. In Konsequenz wurde die externe und interne Kommunikation geschärft und Chancengleichheit als strategisches Ziel schwerpunktmäßig in das Kommunikationskonzept aufgenommen.

Im Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit überzeugt vor allem der Einsatz eines standardisierten Personalauswahlverfahrens. So sollen Verzerrungen durch den Einfluss von Stereotypen reduziert und geschlechtergerechte Personalentscheidungen getroffen werden.

Der steigende Bedarf an individuellen Unterstützungsleistungen hat zur Realisierung zahlreicher Maßnahmen im Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geführt: Alle Verwaltungsmitarbeiter*innen haben die Möglichkeit mobil zu arbeiten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und sich die Arbeitszeiten nach ihren jeweiligen Bedürfnissen zu legen. Die notwendige Ausstattung wird vom Unternehmen zur Verfügung gestellt. Grundsätzlich will das Unternehmen individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen reagieren. Positiv hervorzuheben ist, dass junge Väter gezielt motiviert werden, auch Familienaufgaben zu übernehmen und die familienfreundlichen Maßnahmen zu nutzen.

Chancengleichheit und der wertschätzende und vorurteilsfreie Umgang aller Mitarbeiter*innen miteinander unabhängig ihrer persönlichen und sozialen Merkmale sind explizit im Leitbild festgeschrieben. Der Code of Conduct enthält Verhaltensregeln zum Schutz vor Belästigung und Diskriminierung, die erst kürzlich aktualisiert wurden.



-  1. Prädikat
-  Jülich, Nordrhein-Westfalen
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  7.248 Mitarbeiter*innen
228 Student*innen





Das Forschungszentrum Jülich (FZJ) ist Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft. Als führende interdisziplinäre Forschungseinrichtung in Europa spielt es eine entscheidende Rolle in der natur- und technikwissenschaftlichen Grundlagenforschung und trägt zur Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen bei. In elf Instituten, einem Projektträger und 17 Außenstellen im In- und Ausland forscht das FZJ zu drei strategischen Schwerpunkten: Energie, Information und nachhaltige Bioökonomie.

Mit einem Gesamtbudget von 861 Millionen Euro pro Jahr beschäftigt das FZJ 7.248 Mitarbeitende. Das FZJ hat einen geschlechterparitätisch besetzten Vorstand. In Technik und Verwaltung sind 49 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind demgegenüber nur 24 Prozent weiblich. Unter den Postdocs sind 35 Prozent und unter den Promovierenden 33 Prozent Frauen. Die Frauenanteile unter den Professor*innen sind deutlich geringer (W3: 13, W2: 28, W1: 20 Prozent).

Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit sind im Leitbild des Forschungszentrums und verschiedenen daraus folgenden konkreten Vereinbarungen und Richtlinien verankert. Der erste Gleichstellungsplan wurde bereits 1998 verfasst und wird regelmäßig überarbeitet, zuletzt 2022. Jährlich investiert das FZJ rund 1,5 Millionen Euro in die Verwirklichung von Chancengleichheitszielen. In allen Aktionsfeldern sind gleichstellungsbezogene Maßnahmen implementiert.

Die Integration der Geschlechterperspektive in Forschungsdesigns wird durch die D&I Beratung des »Diversity und Inclusion Office« angeleitet und unterstützt. Das FZJ ist Partner im Forschungsprojekt »Gender Bias in den Karriereverläufen von Frauen in den Ingenieurwissenschaften und der Informationstechnik durch informelle Förderbeziehungen und Netzwerke (GenderNetz)«

Ein Fokus der Chancengleichheitsarbeit liegt auf der Intersektionalität von Zielen und Maßnahmen. Vielversprechend für die Professionalisierung der Antidiskriminierungsstrukturen ist der »Culture Check« Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie berät die Stabsstelle »Büro für Chancengleichheit« die Mitarbeitenden in Bezug auf Sorgearbeit, Kinderbetreuung und Flexible Arbeitszeiten.

-  3. Prädikat
-  Kiel, Schleswig-Holstein
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  731 Mitarbeiter*innen







Das GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel ist eine der führenden Forschungseinrichtungen auf dem Gebiet der Meeresforschung weltweit. Seine Aufgabe ist die Untersuchung des Ozeans vom Meeresboden bis in die Atmosphäre, um das Ozeansystem zu verstehen und nachhaltige Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln. Durch Forschung und Wissenstransfer trägt das GEOMAR zur langfristigen Erhaltung und zum Schutz des Ozeans für zukünftige Generationen bei. Die Forschungsbereiche umfassen ein breites Spektrum an physikalischen, chemischen, biologischen und geologischen Prozessen im Ozean.

Am GEOMAR sind 731 Mitarbeitende beschäftigt. Geschlechterparität ist auf allen Ebenen erreicht. Im Vergleich zur letzten Bewerbung gibt es nur leichte Schwankungen. Insgesamt beträgt der Frauenanteil beim Personal 49 (2020: 49) Prozent. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 42 (2020: 44) Prozent, im Bereich Technik und Verwaltung 54 (2020: 45) Prozent. Auch die Postdocstellen (49 Prozent weiblich) und die Promotionsstellen (51 Prozent weiblich) sind geschlechterparitätisch besetzt. Die oberste Führungsposition der Direktorin hat seit Oktober 2020 eine Frau inne.

Gleichstellung und Diversitätsgerechtigkeit werden am GEOMAR als Querschnittsaufgaben verstanden und in allen Aktionsfeldern durch entsprechende Maßnahmen implementiert.

Das Institut treibt Geschlechtergerechtigkeit durch Projekte wie »Baltic Gender« zur Reduzierung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in den Meereswissenschaften und -technologien voran. Ein weiterer Fokus der diesjährigen Bewerbung des GEOMAR liegt auf den Themen Diversität und Inklusion. Die Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt« im Jahr 2021 ist ein vielversprechender Anfang und ein deutliches internes und externes Signal. Im Laufe dieses Jahres soll das Amt einer*s Inklusionsbeauftragten geschaffen und eine Inklusionsvereinbarung erstellt werden – mit dem Ziel, vorurteilsfreies Verhalten zu fördern und Diskriminierung zu verhindern. Die Jury begrüßt die Aufwertung des nichtwissenschaftlichen Bereichs durch die dortige Einführung einer Leistungsprämie.







-  2. Prädikat
-  Hamburg
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  158 Mitarbeiter*innen

Das German Institute for Global and Area Studies – Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien (GIGA) ist ein sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut und Teil der Leibniz-Gemeinschaft. Es analysiert politische, ökonomische und soziale Entwicklungen in Afrika, Asien, Lateinamerika und Nahost. Durch seinen globalen Forschungsansatz untersucht es die Entstehung und Ausbreitung von politischem, sozialem und wirtschaftlichem Wandel weltweit. Seine Forschung verbindet fundiertes Fachwissen mit modernsten vergleichenden Methoden.

Am GIGA sind 158 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Die Stellen im wissenschaftlichen Bereich sind mit einem Frauenanteil von 49 Prozent geschlechterparitätisch besetzt. In Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 69 Prozent. 31 Prozent der Führungspositionen haben Frauen inne. Die oberste Führungsebene, die Position der Präsidentin, ist weiblich besetzt.

Chancengleichheit ist zentraler Bestandteil des Selbstverständnisses des GIGA und im Leitprinzip des Instituts verankert. Vom Gesamtbudget von ca. 15 Millionen Euro pro Jahr sind rund 6.000 Euro jährlich das Budget für Gleichstellungsarbeit. Zusätzlich gibt es einen Gleichstellungsfonds, aus welchem Vorhaben und Maßnahmen in allen Aktionsfeldern mit bis zu 16.000 Euro im Jahr finanziert werden. Seit 2021 werden nicht mehr »nur« gleichstellungs-, sondern auch diversitätsbezogene Maßnahmen gefördert. Der Fokus in der diesjährigen Bewerbung des GIGA liegt vor allem auf der strukturellen Verankerung der bereits bestehenden Diversitätsgerechtigkeit. Die Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt« im Jahr 2021 ist ein vielversprechender Anfang und ein deutliches internes und externes Signal. Sehr begrüßt die Jury die Integration von gleichstellungs- und diversitätsbezogenen Themen in die GIGA-Focus-Publikationsreihe.

-  4. Prädikat
-  Hannover, Niedersachsen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  5.294 Mitarbeiter*innen
- 28.018 Student*innen



Die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover (LUH) ist mit rund 28.000 Studierenden die größte Universität Niedersachsens. Forschung und Lehre finden an neun Fakultäten und drei Schools innerhalb eines breiten Fächerspektrums statt, das von den Technik- und Naturwissenschaften über die Architektur und Umweltplanung, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bis hin zu Sozial- und Geisteswissenschaften reicht.





Die LUH vereint 85 Studiengänge in zwölf Fachrichtungen und beschäftigt derzeit 5.294 Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil unter allen Beschäftigten liegt bei 42 Prozent. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten 33 (2020: 32) Prozent und im Bereich Technik und Verwaltung 59 (2020: 60) Prozent, haben sich die Frauenanteile im Vergleich zum letzten Stichtag kaum verändert. Frauen erwerben derzeit 32 Prozent der Promotionen und stellen 37 Prozent der Post-Docs sowie 31 Prozent der Professorinnen. Ihnen stehen 43 Prozent weibliche Studierende gegenüber. In Leitungspositionen und hochschulinternen Entscheidungsgremien liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei etwa einem Drittel. Während auf W1- und W2-Ebene jeweils ein gutes Drittel weiblich besetzt ist (W1: 35, W2: 36 Prozent), liegt der Frauenanteil unter den W3-Professuren bei nur 22 Prozent, bei der Leitung von Forschungseinheiten bei nur 19 Prozent.

Im Leitbild der LUH ist Chancengleichheit als strategisches Ziel verankert. In allen Aktionsfeldern sind gleichstellungsbezogene Maßnahmen implementiert.

Das »Hochschulbüro für ChancenVielfalt« das auch den Familienservice umfasst, ist die zentrale Anlaufstelle der LUH für Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit und entwickelt und implementiert entsprechende Ziele und Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sowie die Erstellung und Umsetzung von universitären »Diversity Grundsätzen« und dem »Diversity Konzept 2025« Um die darin enthaltenen Ziele zu erreichen, wurde eine eigene Referatsstelle eingerichtet und ein »Diversity Rat« ins Leben gerufen, der die Umsetzung und Steuerung der Maßnahmen unterstützt. Als Querschnittsaufgabe ist Chancengleichheit umfassend in den universitätsweiten Steuerungsdokumenten und zunehmend in Controlling-Prozessen integriert.

Die LUH führt umfängliche Maßnahmen mit nachhaltigem und innovativem Charakter in allen Aktionsfeldern und alle Diversitätsdimensionen betreffend durch, die von Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden, um das Thema Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen präsent zu machen. Dabei werden immer wieder neue Impulse aufgenommen und das Themenspektrum erweitert. So gibt es zunehmend mehr Aktivitäten zu Rassismuskritik im Hochschulkontext sowie zu digitaler Gewalt oder Barrierefreiheit. 2023 wurde außerdem die Arbeitsgruppe »Chancengerechte Auswahlverfahren« zur gründlichen Überprüfung der Personalauswahlprozesse und zur chancengerechten Gestaltung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren eingerichtet.



-  1. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  IT & Internet
-  190 Mitarbeiter*innen

Die GREEN IT Das Systemhaus GmbH ist das erste IT-Systemhaus (gegründet 2013), das Ökonomie und Ökologie miteinander verbindet. Hersteller*innenunabhängig und bundesweit werden Kund*innen in den Bereichen IT, Print, Kommunikation und Dokumentenmanagement unterstützt, ressourcenschonend zu arbeiten und ihren CO₂-Ausstoß zu reduzieren.

Im Unternehmen arbeiten 190 Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil liegt bei knapp 24 Prozent. In Führungspositionen sind zehn Männer und vier Frauen tätig – alle in Vollzeit.

Chancengleichheit soll künftig stärker im Unternehmensleitbild verankert und durch ein umfassendes Diversity-Management umgesetzt werden.





In den Aktionsfeldern Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit sowie Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit sind gute Ansätze vorhanden. Diversitätsgerechtigkeit wird als Top-down-Thema begriffen. Erste Maßnahmen sind realisiert, zahlreiche weitere in Planung. Ein Sonderurlaubstag pro Jahr für ehrenamtliches Engagement animiert die Mitarbeitenden sich für ihr Umfeld zu engagieren und ist ein Beitrag zu einer solidarischen Gesellschaft über die Unternehmensgrenzen hinaus. Positiv zu erwähnen ist außerdem die angestrebte ISO 30415 Zertifizierung.

Sehr gut ist das Unternehmen im Bereich der chancengerechten Personalarbeit aufgestellt. Zu den vielversprechenden Maßnahmen gehören das Coaching/Karrierecoaching-Programm FindyourFocus@GREEN IT, die Zusammenarbeit mit Umschulungsträger*innen zur Ausbildung auf dem zweiten Bildungsweg sowie die Kooperation mit socialbee zur Integration von Geflüchteten. Ziele sind der Abbau von Sprachbarrieren und die erfolgreiche Ansprache von Bewerberinnen für den IT-Bereich.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet GREEN IT aktuell ein gutes Basisangebot. Weitere Maßnahmen sind in Planung. Das Unternehmen erkennt die Notwendigkeit dieser Maßnahmen, die zur Zufriedenheit und Bindung der Beschäftigten beitragen und helfen, neue Mitarbeitende zu gewinnen. Hieraus ergibt sich die Motivation für weitere Vorhaben, wie z. B. die Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten oder die Kontakthalteangebote während familiärer Auszeiten vom Beruf.

Das Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten lässt gute Ansätze erkennen, insoweit es die bereits umgesetzten Maßnahmen betrifft. Auch hier gibt es – wie durch alle Aktionsfelder hinweg – weitere konkrete Vorhaben.

Bemerkenswert ist die für 2023 angekündigte Evaluation der Chancengleichheitsaktivitäten, auf deren Grundlage erfolgreiche Maßnahmen weitergeführt und neue Maßnahmen entwickelt werden sollen. Dieses Vorgehen verspricht ein nachhaltiges Personalmanagement und bildet das externe Unternehmensziel so auch intern ab. Das Unternehmen beweist seinen Weitblick und seine Motivation.

-  7. Prädikat
-  Neuherberg, Bayern
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  2.475 Mitarbeiter*innen
- 650 Student*innen



Das Helmholtz Zentrum München ist das Deutsche Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt und Teil der Helmholtz-Gemeinschaft. Das Großforschungszentrum widmet sich der Erforschung und Bekämpfung von Volkskrankheiten wie Diabetes, Atemwegserkrankungen, Krebs und anderen chronischen Erkrankungen. Ein besonderer Schwerpunkt des Helmholtz Zentrums München liegt auf der Umweltforschung, konkret auf den Auswirkungen von Umweltfaktoren wie Luftverschmutzung, Strahlung oder Schadstoffen auf die Gesundheit des Menschen. Ziel ist es, Risikofaktoren zu identifizieren und Lösungsansätze für eine nachhaltigere und gesündere Umwelt zu entwickeln. Mit seiner Spitzenforschung bildet das Helmholtz Zentrum München die Grundlage für viele medizinische Innovationen.

Bei einem Gesamtbudget von knapp 300 Millionen Euro pro Jahr beschäftigt das Helmholtz Zentrum München insgesamt 2.475 Mitarbeitende. Sowohl im wissenschaftlichen als auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei knapp 60 Prozent. Hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil seit der letzten Bewerbung auf der höchsten Leitungsebene von 33 Prozent auf 67 Prozent gestiegen ist.

Im Helmholtz Zentrum München ist Chancengleichheit fest institutionalisiert und wird in Form von zahlreichen Maßnahmen umgesetzt. Die Kaskadenziele für 2025 im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation wurden bereits (über-)erfüllt. Sehr vielversprechend ist die Integration von Genderaspekten in den Forschungsbereich der Künstlichen Intelligenz (KI) zur Überwindung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung aufgrund fehlender oder fehlerhafter Daten. Das Helmholtz Zentrum München legt großen Wert darauf, diese Problematik anzugehen, und arbeitet daran, Mechanismen zu entwickeln, die Verzerrungen minimieren oder beseitigen können.

Auch im Personalmanagement strebt das Helmholtz Zentrum München nach mehr Chancengerechtigkeit. So zielt es bei der Personalgewinnung mit dem Projekt »Diversitätssensible Prozesse in der Personalgewinnung« auf die Erhöhung der Anzahl der qualifizierten Bewerberinnen für Positionen in der Wissenschaft.



-  5. Prädikat
-  Bremen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  631 Mitarbeiter*innen
- 8.717 Student*innen





Die Hochschule Bremen (HSB) ist eine stark international ausgerichtete Hochschule, die an fünf Fakultäten derzeit 67 Bachelor- und Master-Studiengänge anbietet. Von den etwa 8.700 Studierenden sind 42 Prozent weiblich. Die HSB ist Arbeitgeberin für ca. 630 Personen, dabei sind 67 Prozent des Personals in Technik und Verwaltung und 33 Prozent des wissenschaftlichen Personals weiblich. Die Hälfte der abgeschlossenen Promotionen wurde von Frauen erworben, der Anteil der Frauen unter den Professuren liegt derzeit bei 30 Prozent. Das Geschlechterverhältnis auf Leitungsebene sollte im Senat sowie unter den Leitungen der Forschungsabteilungen in den nächsten Jahren noch mehr in Richtung Parität verbessert werden. Andere Gremien sind bereits paritätisch besetzt.

Das Leitbild und das Selbstverständnis der Hochschule Bremen adressieren sehr explizit den Einsatz für Chancengleichheit und sprechen verschiedene Diversitätsdimensionen sowie die Bemühung um den Abbau von Diskriminierung an. Chancengleichheit ist strukturell im Rektorat angesiedelt und wird als Querschnittsaufgabe bearbeitet. Chancengleichheitsziele sind in den Hochschulentwicklungsplan integriert. Die entsprechenden Aktionspläne werden fortwährend aktualisiert.

Die Hochschule Bremen setzt in allen Aktionsfeldern geeignete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit um und baut diese schrittweise und konsequent aus, so zum Beispiel im Bereich Forschung und Lehre, in dem mehrere aufeinander aufbauende Projekte die unterschiedlichen Zielgruppen adressieren sollen. Eine erwähnenswerte Maßnahme ist der »Kollaborative Antidiskriminierungstag« in der Pflege, bei dem sich städtische Pflegeschüler*innen und Studierende der Pflegewissenschaft gemeinsam mit antidiskriminierendem Handeln und der Organisation der Pflege im Berufsalltag auseinandersetzen. Damit wirkt die Hochschule aktiv in ihre Umgebung hinein. Bemerkenswert ist das Bestreben der HSB, ihre Konzepte und Aktivitäten im Bereich Antidiskriminierung auszubauen.

Des Weiteren fällt der Ausbau von Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen positiv auf. Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG ausgezeichnete Projekt »meetMINT« der HSB bringt Schülerinnen und Studentinnen männerdominierter Studiengänge in unterschiedlichen Formaten zusammen. Damit steigert die HSB den Anteil weiblicher Studierender in den MINT-Studiengängen. Außerdem hat die HSB eine Handreichung »Gender- und Diversitykompetenz« erarbeitet und die Bearbeitung des Themas Inklusion in allen Arbeitsbereichen der Hochschule vorangetrieben.



-  6. Prädikat
-  Emden, Niedersachsen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  471 Mitarbeiter*innen
- 4.174 Student*innen

Die Hochschule Emden/Leer bietet an zwei Studienstandorten 40 Bachelor- und Masterstudiengänge in den vier Fachbereichen Technik, Wirtschaft, Soziale Arbeit und Gesundheit sowie Seefahrt und Maritime Wissenschaften an.

Hier studieren etwa 4.200 Personen und ca. 500 Personen sind beschäftigt. 42 Prozent der Studierenden und 46 Prozent der Beschäftigten sind weiblich. Der Anteil der Frauen an den Professuren liegt bei 26 Prozent. Auf der Ebene der Dezernent*innen sowie im Hochschulrat liegt der Frauenanteil um die 50 Prozent, während er auf der Senatsebene nur bei 23 Prozent liegt. In Spitzenpositionen (Rektorat, Präsidium, Kanzleramt) bekleidet bis auf eine Vizepräsidentin seit 2023 keine Frau ein Amt. Dem soll jedoch durch neue interne Zielvorgaben und Fördermaßnahmen zur Besetzung von Gremien begegnet werden.

Chancengleichheit ist im Leitbild der Hochschule Emden/Leer verankert und wird durch die Fortschreibung zentraler Dokumente der Hochschulentwicklung als Querschnittsaufgabe implementiert. Die Hochschule befindet sich in einem Prozess, ihren Diskriminierungsschutz zu vertiefen. Insbesondere die Diversitätsdimensionen Gender, Behinderungen und chronische Erkrankung sowie Alter werden derzeit bearbeitet.

Die Hochschule Emden/Leer setzt in allen Aktionsfeldern erfolgreiche Maßnahmen um, die sie evaluiert und an die Bedürfnisse ihrer Hochschulangehörigen anpasst sowie im Sinne des Aufbaus eines umfänglichen Diskriminierungsschutzes erweitert. So wurde beispielsweise im vergangenen Bewerbungszeitraum die »Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt« zur »Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt« ausgebaut oder die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Hochschulangehörigen genauer auf deren Bedürfnisse abgestimmt. Die Hochschule unternimmt Bemühungen, niedrigschwellige Anlaufstellen für diverse Angehörigengruppen zu schaffen sowie das Thema Barrierefreie und tin*-klusive Hochschule weiter auszubauen.

Weiterhin ist die Hochschule engagiert dabei, Ergebnisse, die im Rahmen von Projektarbeit in den letzten Jahren erarbeitet wurden, bspw. im Bereich diversitätssensibles Lehren und Forschen, durch die Zurverfügungstellung von Selbstlernkursen und Workshops weiter in die Hochschule hineinzutragen. Derzeit laufen weitere Projekte im Bereich Gleichstellung mit dem Schwerpunkten Personalentwicklung für Spitzenpositionen und Familienfreundlichkeit, die innovative Maßnahmen anstoßen.



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law





| | |
|---|-------------------------------|
|  | 8. Prädikat |
|  | Berlin |
|  | (Fach-)Hochschule/Universität |
|  | 839 Mitarbeiter*innen |
| | 11.811 Student*innen |

An der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) sind etwa 840 Personen beschäftigt. Sie zählt mit rund 11.800 Studierenden zu den größten Wirtschaftshochschulen in Deutschland. Die HWR Berlin bietet in fünf Fachbereichen und zwei Zentralinstituten ein Fächerspektrum in den Wirtschafts-, Rechts-, Verwaltungs- und Ingenieurwissenschaften sowie im Bereich Polizei und Sicherheitsmanagement an. Neben grundständigen und konsekutiven Studiengängen ist sie auch in der akademischen Weiterbildung und im Bereich Fernstudiengängen sehr aktiv.

Unter Studierenden und Promovierenden ist das Geschlechterverhältnis etwa paritätisch. Erfreulich ist auch der hohe Frauenanteil in hochschulinternen Entscheidungsgremien. Der Professorinnenanteil liegt bei 28 Prozent. Zur Förderung und Gewinnung von Frauen geht die HWR Berlin nach einem fächerspezifischen Kaskadenmodell vor und nutzt neben Haushaltsmitteln umfangreich Fördermöglichkeiten des Landes und Bundes.

Chancengleichheit ist ein wichtiges Querschnittsthema auf Leitungsebene, das in Grundordnung und Leitbild der Hochschule verankert ist. Beauftragte für Gleichstellung, Inklusion und Diversität sind eingesetzt und gemeinsam tätig. Die HWR Berlin ergreift organisationsspezifische und nachhaltige Maßnahmen in allen Diversitätsdimensionen sowie in allen Aktionsfeldern und beweist mit der neuen Diversity-Strategie ein intersektionales Verständnis von Chancengleichheit. So existiert beispielsweise ein einheitliches Beschwerdeverfahren bei Diskriminierungen jeglicher Art.

Innovativ werden bestehende Konzepte erweitert und Strukturen vernetzt, um langfristigen Wandel in der Hochschule anzustoßen und zu begleiten. Ihr Konzept zur Schaffung eines akademischen Mittelbaus konnte die HWR 2022 sehr positiv im Hinblick auf die Verwirklichung von Chancengleichheitsaspekten evaluieren. Diversitätsrelevante Themen werden für alle Hochschulangehörige sichtbar gemacht. Derzeit befindet sich ein Leitfaden für diversitätssensible Sprache in Planung. Es werden umfangreiche Anlaufstellen für alle Statusgruppen geschaffen sowie das Thema Chancengleichheit regelmäßig in hochschulinterne Entscheidungsgremien getragen.

| | |
|---|-------------------------------|
|  | 3. Prädikat |
|  | Freising, Bayern |
|  | (Fach-)Hochschule/Universität |
|  | 1.361 Mitarbeiter*innen |
| | 6.131 Student*innen |



Die Hochschule Weihenstephan Triesdorf (HSWT) hat sich im Bereich Lehre und Forschung auf Grüne Ingenieurwissenschaften spezialisiert. Gegliedert ist die Hochschule in sieben Fakultäten: Bioingenieurwissenschaften, Gartenbau und Lebensmitteltechnologie, Landschaftsarchitektur, Landwirtschaft, Lebensmittel und Ernährung, Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme, Umweltingenieurwesen, Wald und Forstwirtschaft.

An der HSWT sind ca. 6.000 Studierende immatrikuliert und 1.400 Personen beschäftigt. Insgesamt sind 45 Prozent der Beschäftigten weiblich, der Anteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt bei 43 Prozent und in Technik und Verwaltung liegt er bei 62 Prozent. Auf Ebene der Professur arbeiten zu 36 Prozent Frauen. 44 Prozent der Studierenden sind weiblich. Damit belegt Weihenstephan-Triesdorf unter den ingenieurwissenschaftlich ausgerichteten Hochschulen die Spitzenposition in Deutschland.





Chancengleichheit ist in das Leitbild der HSWT integriert und auf Leitungsebene angesiedelt. Im letzten Bewerbungszeitraum ist die Integration des Themas in weitere Dokumente der Hochschulentwicklung fortgesetzt worden, bspw. in das Leitbild Forschung sowie Studium und Lehre. Zudem wurde die Assistenzstelle der Frauenbeauftragten personell verstetigt. Geplant ist die Einrichtung eines Diversity-Office.

Die HSWT greift in allen Aktionsfeldern spezifisch auf ihre Organisation zugeschnittene Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und der Diversität in der Hochschule, die sie ambitioniert ausbaut. So sind beispielsweise einige Neuerungen im Bereich chancengerechte Personalarbeit zu verzeichnen, wobei eine große Offensive zur Fachkräftegewinnung strategisch mit Chancengleichheitszielen verknüpft wird. Stellenausschreibungen wurden überarbeitet, die Personalabteilung geschult. Die Sensibilisierung für Wahrnehmungsbias und Chancengleichheitsbelange aller Beschäftigtengruppen wird forciert. Die Sichtbarmachung von Best-Practice-Beispielen im Themenfeld Diversity und MINT ist hier eine besonders geeignete Maßnahme.

Hervorzuheben sind auch die Ausweisung bzw. Einstellung einer Ansprechperson für die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie die Maßnahmen zur Förderung der TIN*-klusiven Hochschule, inklusive geplanter Maßnahmen im Bereich Barrierefreiheit.

Hogan Lovells International LLP



-  2. Prädikat
-  Frankfurt am Main, Hessen
-  Dienstleistung
-  1.501 Mitarbeiter*innen

Hogan Lovells International LLP ist eine internationale Wirtschaftskanzlei mit über 2.800 Anwält*innen an über 47 Standorten weltweit. In Deutschland hat das Unternehmen fünf (2019: vier) Standorte: Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Berlin und München. Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland 1.501 (2019: 1.089) Mitarbeiter*innen, davon 60,6 Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 24 Prozent. Führung in Teilzeit wird von Männern und Frauen genutzt.

Das Unternehmen ist im Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ausgezeichnet aufgestellt. Explizite Vision ist, sich intern und extern als Marktführer in Sachen Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration zu etablieren. Dieses Ziel gehört zu den fünf strategischen Prioritäten der Kanzlei. Die Umsetzung ist durch entsprechende Zielvereinbarung, definierte Standards und regelmäßiges Monitoring gewährleistet.





Hervorzuheben ist auch das Engagement im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit. Soziales Engagement ist in der Unternehmenskultur fest verwurzelt. Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, jährlich mindestens 25 Stunden bei den Responsible Business Programmen mitzuwirken. Das weltweite Engagement umfasst Pro Bono Rechtsberatung für gemeinnützige Organisationen, Freiwilligenarbeit an den Standorten, Umweltschutzprojekte und Spendenaktionen. Hogan Lovells engagiert sich in vielen Netzwerken: externe, branchenspezifische und interne.

Das Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit ist sehr gut belegt. Vielversprechende Instrumente sind der Recruiting-Ansatz auf eigenen Veranstaltungen (z.B. Mit Recht Erfolgreich für Studentinnen) und Kooperationsveranstaltungen (z.B. Rainbow-Day der Uni Frankfurt für LGBTQ+ Student*innen). Diversity, Equity and Inclusion (DIE) sind feste Bestandteile im Onboardingprozess neuer Mitarbeiter*innen. Intern implementiert ist ein globales internes Netzwerk für Menschen mit Behinderung & Allies zur Sensibilisierung, Wissensvermittlung und zum Abbau von Barrieren. In Zusammenarbeit mit der LMU München gibt es in diesem Jahr ein Stipendium für Studierende aus unterrepräsentierten Gruppen. Ein Mentoring für Anwältinnen auf Senior Associate Ebene begleitet bei der professionellen und persönlichen Entwicklung.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird vielfältig und verlässlich durch flexible und agile working-Modelle für alle Mitarbeitenden unterstützt. Im »Future Talks«-Format sprechen Role Models (Partner*innen und erfahrene Anwält*innen) über ihre individuellen Karriere-Modelle und darüber, wie sie persönliche Herausforderungen (wie Promotion, Weltreise, Familie usw.) gemeistert haben. Für die Unterstützung von Mitarbeitenden mit Familienaufgaben wird ein externes Dienstleistungsunternehmen hinzugezogen.

Sehr gut ist bei Hogan Lovells auch das Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten besetzt. Schwerpunkte liegen im Bias-Training, Richtlinien gegen unangemessenes Verhalten sowie Training und Empfehlungen zu einer wertschätzenden Sprache. An allen deutschen Standorten wurden inzwischen genderneutrale WCs eingerichtet. Anspruch ist es, allen Mitarbeitenden einen sicheren und integrativen Arbeitsplatz zu schaffen, einen Arbeitsplatz, an dem jeder die Freiheit hat, sich selbst zu verwirklichen.

IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund

-  5. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  230 Mitarbeiter*innen
- 37 Student*innen



LEIBNIZ-INSTITUT
FÜR ARBEITSFORSCHUNG
AN DER TU DORTMUND

Das Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund (IfADo) erforscht, wie die heutige Arbeitswelt sicherer und effizienter gestaltet werden kann. Dazu widmet es sich zum einen den grundlegenden physischen und psychischen Prozessen des Körpers, insbesondere der Leber, des Gehirns, des Immunsystems sowie des gesamten Bewegungs- und Sinnesapparats. Zum anderen untersucht das IfADo die praktischen Zusammenhänge in der Arbeitswelt. Es beschäftigt sich mit Fragen wie der Gestaltung eines ergonomisch gesunden Arbeitsplatzes, dem Einfluss von Faktoren wie Stress und Alter auf Arbeitsleistung und Gesundheit sowie der Festlegung angemessener Schadstoffgrenzwerte für Arbeit und Umwelt.

Das IfADo beschäftigt derzeit 230 Mitarbeitende, wovon 59 Prozent weiblich sind. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 58 Prozent, in Technik und Verwaltung bei 73 Prozent. Unter den Postdoktorand*innen (50 Prozent) ist Geschlechterparität erreicht. Sowohl unter den Gruppenleiter*innen (30,4 Prozent) als auch auf der Führungsebene fallen die Frauenanteile deutlich ab: Zwar ist die kaufmännische Geschäftsleitung durch eine Frau besetzt, die wissenschaftliche Institutsleitung ist mit vier Männern und einer Frau männlich dominiert.

Chancengleichheit ist als strategisches Ziel in der Satzung des IfADo und als Bestandteil der Ethikrichtlinie am Institut verankert. Mit dem seit 2013 fortgeschriebenen Gleichstellungskonzept besteht das gleichstellungspolitische Monitoring als Steuerungselement des institutionellen Personalentwicklungskonzepts. In den vergangenen Jahren hat die Berücksichtigung von Diversitätsgerechtigkeit als Querschnitts- und Langzeitaufgabe im Arbeitsalltag am IfADo zunehmend an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung bildet sich in verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der sozialen, kulturellen und ethnischen Vielfalt der Beschäftigten ab. Mit dem »IfADo-Personalentwicklungskonzept« werden individuell gestaltete Karrierewege und Beschäftigtenpotenziale unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten unterstützt. Besonders hervorzuheben ist das evidenzbasierte Vorgehen des IfADo, das sich in dem diversitätssensiblen Datenmonitoring abbildet.



- 1. Prädikat
- Dortmund, Nordrhein-Westfalen
- IT & Internet
- 378 Mitarbeiter*innen

Die IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH (IHK-GfI) ist eine Tochtergesellschaft der Industrie- und Handelskammern (IHKs) und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK). Sie ist IT-Service-Dienstleister und Technologieberater der IHK-Organisation. Sie entwickelt wirtschaftliche Software und stellt gemeinschaftliche Servicedienstleistungen und innovative Technologien zur Digitalisierung bereit.

Das Unternehmen beschäftigt 378 Mitarbeiter*innen, darunter 26,1 Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei ausbaufähigen 9,7 Prozent. Führung in Teilzeit ist möglich.

Im Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit sind erste Ansätze erkennbar. In der Unternehmensstrategie sind Chancengleichheit und Vielfalt verankert und werden strukturiert gefördert. Die Förderung der Geschlechtervielfalt in Führungspositionen ist eine von vier Selbstverpflichtungen der IHK-GfI, eine zweite adressiert die Generationenvielfalt unter den Mitarbeiter*innen. Bis Ende 2023 werden KPIs entwickelt und Indikatoren erfasst, mit denen Vielfalt messbar wird. Die Organisations- und Personalentwicklung, Unternehmenskultur sowie Nachhaltigkeit sind Bestandteile eines strategischen Unternehmensprojektes.

Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist IHK-GfI gut aufgestellt: Gendergerechte Sprache sowie barrierefreie Bildwahl sind umgesetzt. Die internen Aktivitäten werden nach außen kommuniziert. Die IHK-GfI hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Um das Unternehmen für Frauen, insbesondere Führungskräfte und Entscheidungsträgerinnen attraktiver zu gestalten, nimmt die IHK-GfI am Forschungsprojekt FEMtential des Bundesverbands IT-Mittelstand e. V. teil. In Werte-Workshops zur Team-, Leistungs- und Führungskultur wurden gemeinsame Maßnahmen und Leitbilder erarbeitet.

Auch dem Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit misst die IHK-GfI einen hohen Stellenwert bei. Um dem IT-Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wird zurzeit ein Konzept für Fachkarrieren als Alternative zur Führungskarriere entwickelt. Positiv zu werten ist das Projekt »Persönliche Entwicklung und Entfaltung« zum stärkenbasierten Einsatz der Mitarbeitenden, bestehend aus maßgeschneiderter Personalentwicklung, individueller Einarbeitung, offener Unternehmenskultur und diversitätssensibler Feedback-Kultur. Abgerundet wird das Projekt durch das Angebot von Englischkursen und der Einrichtung eines Gebets- und eines Ruheraums.

Mit gutem Engagement wird das Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verfolgt. Ziele in diesem Bereich sind, dass auch Väter Erziehungsaufgaben wahrnehmen und Führungskräfte sich Zeit für die Familie nehmen. Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sind über eine Betriebsvereinbarung implementiert. Generell nimmt der Anteil von remote working in der IT-Branche immer weiter zu, teilweise bis zu 100 Prozent. Das 3/2 (Arbeitstage)-Konzept der IHK-GfI verfolgt hingegen die Zielsetzung, den Standort als kulturellen Anlauf- und Ankerpunkt zu verstehen. Darüber hinaus werden Kindernotfallbetreuung angeboten und die Betreuung von Kindern bis zum Schulalter finanziell unterstützt. Weiterhin erhalten Mitarbeitende bis zu zehn Tage bezahlten Urlaub für die Pflege von Angehörigen. Sogar an Haustiere wird gedacht: Hunde können unter Wahrung von Verhaltensregeln mit ins Büro genommen werden.

Im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten gibt es gute Ansätze. Alle Mitarbeitenden haben eine nachhaltig produziert Tragetasche zum »Farbe bekennen« erhalten. Im Intranet veröffentlichte Fotos der Mitarbeitenden mit ihrer Tasche bei unterschiedlichsten Aktivitäten zeigen die Vielfalt der Mitarbeitenden und sollen für den Einfluss von Stereotypen und Vorurteilen sensibilisieren. Präventionsangebote zu Machtmissbrauch, sexualisierter/geschlechtsbezogener Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt sind in Vorbereitung, ebenfalls die Einbindung in das Führungskräfteentwicklungsprogramm.



- 2. Prädikat
- Frechen, Nordrhein-Westfalen
- Behörden & Verwaltungen
- 451 Mitarbeiter*innen

Das Jobcenter Rhein-Erft betreut über 31.000 Bürger*innen im Rhein-Erft-Kreis, die Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) – das sogenannte Bürgergeld – erhalten. Ziele des Jobcenters sind, die gesellschaftliche Teilhabe der Bürger*innen zu stärken, ihnen eine berufliche Orientierung zu geben und neue Perspektiven für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Im Jobcenter Rhein-Erft arbeiten 451 (2020: 470) Beschäftigte, darunter 68 (2020: 66) Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 54,5 (2020: 50) Prozent. Führung in Teilzeit wird angeboten und genutzt.

Im Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ist das Jobcenter gut aufgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte gewährleistet eine qualitativ hochwertige Gleichstellungsarbeit für alle zehn Kommunen, für die das Jobcenter zuständig ist.

Das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit hat mit der Verfolgung des Gender Mainstreaming-Prinzips und der geschlechtergerechten Sprache zwei wichtige Zielrichtungen. Das Jobcenter Rhein-Erft ist hier auf einem soliden Weg.

Die chancengerechte Personalarbeit ist beim Jobcenter Rhein-Erft sehr gut verankert. Es gibt eine Dienstvereinbarung zur Personalentwicklung, die Grundsätze, Werkzeuge und Aktivitäten enthält. Ein umfassender Prozess zum Leistungs- und Entwicklungsdialog sieht die Erstellung von Tätigkeits- und Kompetenzprofilen, Mitarbeiter*innengespräche und -beurteilungen, individuelle Entwicklungspläne und eine zusammenfassende Personalentwicklungskonferenz vor. Externe Mitarbeiter*innenberatung in beruflichen und persönlichen Fragestellungen und eine Führungskräfteberatung runden das Angebot ab.

Das Jobcenter Rhein-Erft bietet vielfältige Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an. Über ein Dienstleistungsunternehmen werden viele Themen, z. B. Familien- und Elternberatung, Angebote zur Kinderbetreuung, Pflegeberatung und -vermittlung angeboten. Ein »Drei-Phasen-Konzept« unterstützt die Betreuung freigestellter Beschäftigter mit Familienaufgaben bei ihrem Wiedereinstieg. Umfassend ist ebenfalls das Angebot im Bereich der Gesundheitsvorsorge, hier ist unter anderem ein Leitfaden zum Umgang mit Überlastung bzw. erhöhter Beanspruchung in Vorbereitung.

Das Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten ist sehr gut besetzt: Es gibt eine Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten, einen Leitfaden zur Prävention, Konfliktlots*innen und psychologische Ersthelfer*innen für jede Geschäftsstelle. Die Erklärung »Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung« wurde ebenfalls unterzeichnet.



-  7. Prädikat
-  Mainz, Rheinland-Pfalz
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  12.334 Mitarbeiter*innen
30.755 Student*innen

Die Johannes Gutenberg-Universität (JGU) gliedert sich in zehn Fakultäten und ihren Hochschulen für Kunst und Musik mit rund 100 Instituten, inklusive der Universitätsmedizin Mainz. Sie beschäftigt über 12.300 Mitarbeiter*innen. An der Volluniversität können in 76 Studienfächern insgesamt 296 Studienprogramme absolviert werden. Derzeit sind etwa 30.800 Studierende immatrikuliert. 60 Prozent der Studierenden sind weiblich. Das wissenschaftliche Personal besteht zu 49 Prozent aus Frauen. Während 53 Prozent der Promotionen von Frauen erworben werden, sind 41 Prozent der Post-Docs weiblich und 27 Prozent der Professuren weiblich besetzt. Insgesamt ist über alle wissenschaftlichen Beschäftigungsgruppen ein Anstieg der Frauenanteile im vergangenen Bewerbungszeitraum zu verzeichnen, dies gilt auch für die meisten Leitungs- und Entscheidungsgremien.

Chancengleichheit ist im Leitbild der JGU verankert. Seit Ende 2022 expliziert die Präambel der novellierten Grundordnung die Gewährleistung einer diskriminierungsfreien und diversitätssensiblen Universitätskultur als ein wesentliches Qualitätskriterium. Strukturell ist Chancengleichheit auf Leitungsebene im Präsidium angesiedelt und wird operativ durch eine eigene Stabsstelle bearbeitet. Als Querschnittsthema ist sie in strategischen Dokumenten der Hochschulentwicklung verankert und wird bei universitätsweiten Prozessen mitberücksichtigt. 2021 ist eine eigene Diversitätsstrategie verabschiedet worden, die partizipativ erarbeitet wurde. Solch ein Beteiligungsverfahren, ausgehend von einem Diskussionspapier, wird auch aktuell genutzt, um neue Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf dem akademischen Karriereweg zu entwickeln.

Die JGU Mainz setzt in allen Aktionsfeldern umfangreiche, nachhaltige und innovative Maßnahmen um. Sie beweist ein intersektionales Diversitätsverständnis und hat dabei auch die unterschiedlichen Fachspezifika im Blick, von denen hier nur ausschnitthaft berichtet werden kann: Das im letzten Bewerbungszeitraum erarbeitete Kommunikationskonzept hat die Wahrnehmung der verschiedenen Angebote für alle Angehörigengruppen der Hochschule verbessert. Dem Familien-Servicebüro steht seit 2021 verstetigt ein festes Budget zur Verfügung. Eine Antidiskriminierungsstelle wurde 2022 eingerichtet, die Erarbeitung einer Antidiskriminierungsrichtlinie erfolgt. Das Gleichstellungsmonitoring soll um weitere Diversitätsaspekte ergänzt werden. Innerhalb des International Programs »Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility« (FORTHEM) der EU, lässt die JGU federführend Diversitätsaspekte weit über die eigenen Hochschulgrenzen einfließen.

-  9. Prädikat
-  München, Bayern
-  Behörden & Verwaltungen
-  38.212 Mitarbeiter*innen



Die Landeshauptstadt München beschäftigt 38.212 (2020: 38.187; 2017: 35.512) Mitarbeiter*innen, darunter 63,7 (2020: 63,6; 2017: 63,4) Prozent Frauen. Die Quote von Frauen in Führungspositionen liegt bei 54 (2020: 53; 2017: 52) Prozent. Führung in Teilzeit wird genutzt, hier ist der Anteil an Frauen gestiegen. Die Ansprache und die Einbindung einer so großen Mitarbeiter*innenzahl sind eine Herausforderung und die Stadt München muss regelmäßig neue Wege und (niedrigschwellige) Beratungsmöglichkeiten anbieten.

Das Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ist hervorragend besetzt. Gleichstellungs- und Vielfaltspolitik wird von der Stadtspitze und dem Stadtrat gefordert und gefördert. Chancengleichheit ist in alle Strukturen integriert und als Querschnittsaufgabe angelegt. Sie wird bei allen Planungen, Maßnahmen und Beschlüssen berücksichtigt. Im Juli 2023 wird das neue Gleichstellungskonzept mit Schwerpunkten Digitalisierung, Demografie (mit Blick auf Care Arbeit), Personalgewinnung und Personalentwicklung sowie Diversität realisiert. Das Konzept enthält 45 Maßnahmen, die nach und nach umgesetzt werden.





Das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit lebt von der langjährigen Erfahrung mit Gleichstellungs- und Vielfaltspolitik. Eine herausragende Maßnahme ist die Verleihung des Anita Augspurg Preises zur Förderung der Gleichberechtigung von Mädchen und Frauen. Der hochdotierte Preis wird jährlich verliehen, um den erheblichen Gewinn, den die Gleichstellungsarbeit für die Stadtgesellschaft Münchens bringt, wertzuschätzen. Neu eingeführt wurde das Frauennetzwerk Woman@/After Work. Die regelmäßigen Treffen aller interessierten weiblichen Angestellten dienen dem Austausch, der Vernetzung und Förderung der Gleichstellung.

Chancengerechte Personalarbeit hat einen sehr hohen Stellenwert. Die Stadt München bietet allen unterschiedlichen Zielgruppen umfassende Qualifizierungsmaßnahmen, die Wissen und Haltungen vermitteln. Zahlreiche weitere Formate, Aktionstage und Veranstaltungen sensibilisieren alle Mitarbeiter*innen für Vielfaltsthemen. Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz ist fester Bestandteil der Personalentwicklung, sie gehört bei der Landeshauptstadt München zu den Kernkompetenzen, die von Beschäftigten erwartet und bewertet wird. Die Schulungsreihe »Vielfalt gewinnt« beispielsweise sensibilisiert Nachwuchskräfte bereits zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn für die Themen Antidiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung. Um dem Wissensverlust entgegenzuwirken gibt es bei der Stadt München das »Expert Debriefing«. Dieser moderierte Prozess überträgt das Wissen der ausscheidenden Mitarbeiter*innen auf den*die Nachfolger*in. Daneben werden Multiplikator*innen ausgebildet, die dieses Verfahren in den eigenen Referaten flächendeckend anbieten können. So wird eine systematische Wissenssicherung erreicht.

Das Aktionsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist sehr gut aufgestellt. Die Stadt München unterstützt ihre Mitarbeiter*innen seit Jahren mit zahlreichen Angeboten. 2022 erreichen die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexible Arbeitszeitmodelle hohe Zufriedenheitswerte unter den Mitarbeiter*innen. Der Bereich wird stetig ausgebaut, regelmäßig werden neue Maßnahmen entwickelt und implementiert. Familienfreundliche Arbeitsmodelle werden für Männer immer wichtiger. Die Maßnahme »Väterbrotzeit« ist eine Informations- und Vernetzungsplattform zum Erfahrungsaustausch. Väter sollen ermutigt werden, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten ist die Stadt München beispielgebend. Zentrale Anlauf-, Beschwerde- und Beratungsstellen bieten verschiedene Beratungsangebote zu diversen Problemlagen in den Bereichen psychosoziale Belastung, Mobbing, Konflikte, sexualisierte Belästigung, häusliche Gewalt, Sucht und Suchtgefahr sowie Diskriminierung. Positionspapiere, Schulungen, sowohl präventive als auch reaktive Maßnahmen unterstützen das Angebot. Im Kulturreferat existiert ein spezieller Verhaltenskodex zur Prävention von sexualisierter Belästigung, Übergriffen und Machtmissbrauch, der die Spezifika des besonders sensiblen Bereichs des Schauspiels berücksichtigt.



-  2. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  Chemie- und Pharmaindustrie
-  98 Mitarbeiter*innen

Die Lead Discovery Center GmbH (LDC) wurde 2008 in Dortmund von der Max Planck Innovation GmbH gegründet. Auf rund 2.000 m² Laborfläche forscht das Team aus Wissenschaftler*innen und Techniker*innen seit 2008 in Dortmund und seit 2017 auch in München in fünf wissenschaftlichen Abteilungen (Medizinalchemie, Assay Development & Screening, Biologie, Pharmakologie, Therapeutische Antikörper). LDC ist ein junges pharmazeutisches Forschungsunternehmen, das neue Wirkstoffe generiert. Diese sogenannten »Leitstrukturen« sind Prototypen eines späteren Medikaments.

Das Unternehmen beschäftigt 98 (2019: 75) Mitarbeiter*innen, davon 64,3 (2019: 53,3) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 9 Männer und 4 Frauen (2019: 9:2). Führung in Teilzeit wird von Männern und Frauen in Anspruch genommen.





Im Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ist das LDC auf einem guten Weg. 2021 wurde im Zuge der Personalaufstockung in der Personalabteilung eine Stabsstelle für Gleichstellungsfragen eingerichtet, die Fragen koordiniert, Handlungsfelder und Maßnahmen identifiziert und deren Umsetzung initiiert. Derzeit in Planung sind weiterhin Selbstverpflichtungen zu Chancengleichheitsaspekten mit transparenter Darstellung, Kontrolle und Reporting der Ziele.

Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist das LDC sehr gut aufgestellt. Das Unternehmen entwickelt zurzeit ein Leitbild, das zwei Ebenen umfassen wird: Ebene 1 adressiert den Unternehmenszweck und Ebene 2 enthält Leitlinien, die im Arbeitsalltag, insbesondere von den Führungskräften, als Entscheidungshilfe für eine gute Zusammenarbeit Anwendung finden sollen. Außerordentlich sichtbar ist das Engagement für Chancengleichheit auch durch vielfältige Netzwerkaktivitäten, z. B. im betriebsübergreifenden Cross-Mentoring Programm.

Das Aktionsfeld chancengerechte Personalarbeit ist bestens besetzt. Überzeugende Maßnahmen sind die bewusste Einstellung Auszubildender höheren Alters und jener, die vorherige Ausbildungen abgebrochen haben, sowie die Neustrukturierung der jährlichen Mitarbeitergespräche und des Onboarding-Prozesses. Es gibt Mentoring-Programme (auch firmenübergreifend) und eine neue Feedbackbox. Aktuell wird am LDC eine weitere Hierarchieebene etabliert. Diese zusätzlichen Führungspositionen sollen intern besetzt werden, so dass sich Mitarbeitende in der Organisation weiterentwickeln können. Die Karrierewege werden mit flankierenden Maßnahmen unterstützt.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden für eine Firma dieser Größe sehr viele verschiedene Maßnahmen angeboten. Zusätzlich zu den bereits in der Vergangenheit etablierten Maßnahmen wurden optimierte IT-Voraussetzungen für mobiles Arbeiten geschaffen. Weiterhin hat das Thema Gesundheit einen hohen Stellenwert (Gesundheitstage, betriebliche Sozialberatung). Spannend findet die Jury den geplanten Ausbau der Kinderbetreuungsangebote.

Auch im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten ist das LDC als eher kleines Unternehmen gut aufgestellt. Im Hinblick auf diskriminierendes Verhalten herrscht eine Null-Toleranz-Politik, welche auch in der Betriebsordnung verankert ist. Stetig wird an Präventions- und Interventionsmaßnahmen gearbeitet, z. B. in Workshops zum Thema Kommunikation und Konfliktlösung und durch verschiedene Weiterbildungsangebote. Auch die betriebliche Sozialberatung hat sich bereits in einigen Fällen erfolgreich bewährt, indem Eskalation verhindert und ein wertschätzendes Miteinander wiederhergestellt werden konnte.

-  2. Prädikat
-  Braunschweig, Niedersachsen
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  123 Mitarbeiter*innen
- 27 Student*innen







Das Leibniz-Institut für Bildungsmedien | Georg-Eckert-Institut (GEI) wurde 1975 als außeruniversitäre unabhängige wissenschaftliche Einrichtung gegründet und ist seit 2011 eine wissenschaftliche Infrastruktureinrichtung und Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Es zeichnet sich durch eine enge Verknüpfung von Forschung, Forschungsinfrastrukturen und Wissenstransfer aus. Indem es sowohl Bildungsmedienforschung betreibt als auch ermöglicht, hat sich das Leibniz-Institut für Bildungsmedien zu einem internationalen Referenzzentrum auf diesem Gebiet entwickelt. Im Zentrum des GEI steht die weltweit umfangreichste internationale Schulbuchsammlung.

Das GEI beschäftigt 123 Mitarbeitende. Der Frauenanteil in den einzelnen Positionen hat sich im Vergleich zum letzten Stichtag nur marginal verändert. So ist der Frauenanteil bei den Gesamtbeschäftigten am Institut mit 61 Prozent gleichgeblieben und bei den wissenschaftlich Beschäftigten von 71 Prozent auf 60 Prozent gesunken. Auch die Führungspositionen verzeichnen weiterhin einen Frauenanteil von 57 Prozent.

Mit seinem mittlerweile fünften Gleichstellungsplan, der erstmals 2012 implementiert wurde und seither regelmäßig überarbeitet wird, sind Gleichstellung und Diversität im Georg-Eckert-Institut verankert. Das Institut sieht diese Themen sowohl als Leitungs- als auch als Querschnittsaufgabe. Neben der Gleichstellungsbeauftragten wurde 2020 mit der Ernennung einer*s Diversitätsbeauftragten eine Ansprechperson für diversitätsrelevante Themen geschaffen. So setzt das GEI aktuell unter anderem den Fokus auf den Abbau noch vorhandener Benachteiligungen und Barrieren und plant zum Beispiel mit der Maßnahme »Bauliche Barrierearmut« den Neu- und Umbau des Campus, um mehr barrierearme Zugänge und Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen.

Erste Schritte für die Erarbeitung eines geschlechtergerechten Personalentwicklungskonzepts wurden mit Maßnahmen wie dem Georg-Eckert-Promovierenden-Programm (GEPP) und der Beteiligung am Mentoring-Programm der Leibniz-Gemeinschaft umgesetzt. Während sich das GEPP an Doktorand*innen richtet und eine inhaltliche und strukturelle Betreuung während der Promotion vorsieht, unterstützt das Mentoring-Programm bereits promovierte Wissenschaftlerinnen bei der Vorbereitung auf eine Führungsposition in der Wissenschaft oder eine Professur. Die Herausforderung des aktuellen Fachkräftemangels, der für das GEI vor allem in den Bereichen IT und Verwaltung zu verzeichnen ist, soll durch die bessere Adressierung schwerbehinderter Fachkräfte bewältigt werden. Hierfür sind die weitere Optimierung der Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren und eine in Zukunft engere Kooperation mit dem Integrationsamt geplant.



-  1. Prädikat
-  Bamberg, Bayern
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  329 Mitarbeiter*innen
- 97 Student*innen





Das Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) ist ein eingetragener Verein und Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Um die bildungswissenschaftliche Längsschnittforschung in Deutschland zu fördern, stellt es grundlegende, überregional und international bedeutsame wissenschaftliche und forschungsbasierte Infrastrukturen für die Bildungswissenschaften zur Verfügung. Eine zentrale Aufgabe ist die Betreuung des Nationalen Bildungspanels, das Daten zu Kompetenzentwicklung und Bildungsprozessen erhebt und die Expertise eines deutschlandweiten, interdisziplinären Exzellenznetzwerks vereint.

Am LifBi sind 65 Prozent der 329 Mitarbeitenden weiblich. Der wissenschaftliche Bereich sowie der technische und administrative weist mit 65 Prozent Wissenschaftlerinnen und 67 Prozent Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich fast gleich hohe Frauenanteile auf. Von drei Abteilungsleitungen ist eine männlich. Unter den Gruppenleiter*innen sind 45 Prozent weiblich. Sehr erfreulich ist, dass auch die höchsten Führungsebenen weiblich besetzt sind. Die Stellen der Direktorin und ihrer Stellvertreterin haben Frauen inne.

Chancengleichheit ist am LifBi in der Satzung des Instituts verankert. Durch die frühzeitige Besetzung im Gründungsjahr der Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin, konnte Geschlechtergerechtigkeit schon in der Aufbauphase des Instituts gefördert werden. In allen Aktionsfeldern sind gleichstellungsbezogene Maßnahmen implementiert.

Um den hohen Frauenanteil auf Führungsebene beizubehalten, werden im LifBi qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aktiv auf die Übernahme einer Führungsposition, insbesondere einer Professur, vorbereitet. Eine andere Maßnahme zum chancengerechten Personalmanagement ist z. B. die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Stellenausschreibungen.

Genderforschung wird in mehreren Nachwuchsgruppen mit unterschiedlichen und gesellschaftlich höchst relevanten thematischen Schwerpunkten vorangetrieben. Weiterhin legt das Institut großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Verantwortung. Durch zwei Betriebsvereinbarungen werden flexible Arbeitszeitregelungen und mobiles Arbeiten ermöglicht, um individuelle Arbeitsgestaltung zu garantieren.

-  1. Prädikat
-  Berlin
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  260 Mitarbeiter*innen





Das Leibniz-Institut für Gewässerökologie und Binnenfischerei (IGB) deckt ein breites Spektrum an Disziplinen ab, darunter Hydrologie, Physik, Geographie, Ökologie, Evolutionsbiologie, Sozioökologie, Molekularbiologie und Fischverhalten. Das Institut trägt zur Bewältigung ökologischer und gesellschaftlicher Herausforderungen bei, wie der Anpassung an den globalen Wandel, dem Schutz der aquatischen Biodiversität und der nachhaltigen Nutzung von Binnengewässern. Als Institut des Forschungsverbunds Berlin e. V. und der Leibniz-Gemeinschaft arbeitet das IGB eng mit nationalen und internationalen Universitäten sowie anderen Partner*innen aus Wissenschaft und Gesellschaft zusammen.

Am IGB sind 260 Mitarbeitende beschäftigt, davon 45 Prozent Frauen. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 37 Prozent. 28 Prozent der Führungskräfte sind Frauen. Die oberste Leitungsebene, Direktorat und Vize-Direktorat sind männlich besetzt. Dementsprechend betont das Institut die Dringlichkeit, Geschlechterparität auf allen Stufen zu erlangen und das strategische Ziel »Gleichstellung« hat zunehmende Priorität. 1,2 Prozent des Gesamtbudgets (knapp 23 Millionen Euro) verwendet das IGB für die Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit.

Entscheidende gleichstellungsorientierte Meilensteine bestanden in den letzten Jahren in der Einführung gender- und diversitätssensibler Rekrutierungsverfahren, in der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Betreuungsaufgaben.







-  5. Prädikat
-  Rostock, Mecklenburg-Vorpommern
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  308 Mitarbeiter*innen
- 118 Student*innen

Das Leibniz-Institut für Katalyse e. V. (LIKAT) wurde 1952 als erstes Forschungszentrum in Europa gegründet, das sich ausschließlich der Katalyse widmet und beschäftigt mittlerweile 308 Mitarbeitende. Es vereint die Forschung von homo- und heterogener Katalyse sowie die von aktuellen Bereichen wie der Photo- und Elektrokatalyse. Die Katalyse ist eine Technologie zur Förderung nachhaltiger Prozesse, indem Katalysatoren (bio)chemische Prozesse kontrollieren und beschleunigen.

Seit 2012 ist das Thema Chancengleichheit in der Satzung des LIKAT verankert und in allen Bereichen in der Organisation fest eingegliedert. Von den 13 Millionen Euro Grundfinanzierung für die Forschungsarbeit am Institut werden jährlich 6 Prozent, rund 85.000 Euro, für Gleichstellungsmaßnahmen aufgebracht. Der Wissenschafts- und Industriebeirat ist paritätisch besetzt, wobei dessen Vorsitz eine wissenschaftliche Direktorin innehat. Der Frauenanteil bei wissenschaftlichen Beschäftigten ist im Vergleich zum letzten Stichtag wieder gestiegen und beträgt nun 34 Prozent. In Leitungspositionen ist er gegenüber der vorigen Bewerbung allerdings gesunken. Bei den Themenleitungen liegt der Männeranteil nun bei fast 90 Prozent (nur noch getoppt von den obersten Leitungsebenen mit 100 Prozent)! In diesem Zusammenhang ist die Übernahme des für die Leibniz-Gemeinschaft gesetzlich vorgegebenen Kaskadenmodells auf die Institutsebene zielorientiert und vielversprechend.

Das LIKAT setzt zur Realisierung ihrer Zukunftsvorstellung einer ausgeglichenen Besetzung der Positionen auf allen Ebenen unter anderem auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgepflichten und den entsprechenden Ausbau von Zielen und Maßnahmen. In diesem Sinne wurde in der diesjährigen Bewerbung der LIKAT-Gemeinschaftsfonds vorgestellt. Dieser ist aus dem mittlerweile etablierten Come-Back-Fonds hervorgegangen, der der Unterstützung des Wiedereinstiegs von Mitarbeitenden nach einer familiären Unterbrechung diene. Der neu aufgesetzte Gemeinschaftsfonds richtet sich an alle Mitarbeitenden in sozialen Ausnahmesituationen und damit an eine diversere Zielgruppe.



-  4. Prädikat
-  Greifswald, Mecklenburg-Vorpommern
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  213 Mitarbeiter*innen
- 5 Student*innen

Das in Greifswald beheimatete Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. (INP) ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung und Teil der Leibniz-Gemeinschaft. Das Institut betreibt anwendungsorientierte Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Niedertemperatur-Plasmaphysik und angrenzenden Forschungsgebieten. Es nutzt eine Matrixstruktur, um langfristig die Entwicklung und Erhaltung von Kompetenzen sicherzustellen und einen flexiblen Einsatz von Ressourcen zu gewährleisten. Inhaltlich ist es dabei nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten aufgeteilt. Es existieren die drei Forschungsbereiche »Erneuerbare Energien & Bioökonomie«, »Plasmachemie & Prozesstechnik« und »Gesundheit & Hygiene« mit jeweils zwei Forschungsschwerpunkten.

Am INP sind 213 Mitarbeitende beschäftigt. Davon sind 40 Prozent Frauen. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Stichtag gestiegen. Auch unter den wissenschaftlich Beschäftigten ist mit 37 Prozent ein Anstieg zu verzeichnen (2019: 34 Prozent). Zu begrüßen ist die beständige Parität unter den Doktorand*innen, unter denen der Frauenanteil in diesem Jahr 53 Prozent beträgt.

Die Förderung der Chancengleichheit ist verbindlich in der Vereinssatzung des INP verankert. Das Institut führt in seiner Bewerbung bereits existente Aktivitäten sowie geplante Maßnahmen auf, um auch auf Führungsebene Geschlechterparität zu erreichen. Durch eine intensivierte, international ausgerichtete Öffentlichkeitsarbeit werden offene Stellen gezielt mit qualifizierten Frauen besetzt. Bereits angestellte Wissenschaftlerinnen werden durch Mentoring-Programme spezifisch gefördert und zur Bewerbung interner Führungstätigkeiten im Forschungsbereich angesprochen.

Außerdem hat das Institut in den letzten Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie implementiert und kontinuierlich erweitert. Dadurch stehen den Mitarbeitenden verschiedene Unterstützungsangebote zur Verfügung. Besonders für Nachwuchswissenschaftler*innen wurden gezielte Karrieremöglichkeiten geschaffen, um ihnen eine erfolgreiche berufliche Entwicklung zu ermöglichen.

Als weitere Aufgabe stellt das INP die Bestellung einer*s Diversitätsbeauftragte*n vor. Zusätzlich soll mit der Aktualisierung der INP-Webseite eine barrierefreie Webseite erstellt und Chancengleichheit gewährleistet werden.



- 2. Prädikat
- Kaiserslautern, Rheinland-Pfalz
- Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
- 154 Mitarbeiter*innen

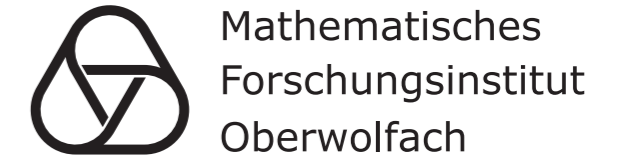
Das Leibniz-Institut für Verbundwerkstoffe (IVW) wurde 1990 als gemeinnützige Forschungseinrichtung des Landes Rheinland-Pfalz und der Technischen Universität Kaiserslautern gegründet. Sein Fokus liegt auf der Erforschung der Grundlagen für zukünftige Anwendungen von Verbundwerkstoffen und hat damit eine große Bedeutung für die Mobilität der Zukunft, die Bereiche Energie, Klima und Umwelt, die Produktionstechnologie sowie das Gesundheitswesen.

Das IVW beschäftigt 154 Mitarbeitende. Zum Stichtag lag der Anteil des weiblichen Personals bei 25 Prozent des Personals. Während der Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten des IVW innerhalb der letzten drei Jahre gestiegen ist, waren im Vergleich zum letzten Stichtag mit 22 Prozent weniger Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Der Männeranteil in Teilzeitpositionen oder in Elternzeit ist gesunken. Aktuell besteht im wissenschaftlichen und technischen Bereich des IVW keine ausgeglichene Geschlechterverteilung. Die gezielte Förderung von jungen wissenschaftlichen Fachkräften und weiblichem Führungspersonal ist diesbezüglich eine vielversprechende Maßnahme zur Erlangung dieses Meilensteins.

Das Thema »Gleichstellung« wird am IVW kontinuierlich vorangetrieben und Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit sind Bestandteile des am IVW geltenden Wertekatalogs. Hilfreich ist die Verankerung vieler Maßnahmen im 2018 erstellten Gleichstellungsplan, der 2020 noch einmal angepasst und überarbeitet wurde. Besonders im Fokus stehen in der Neuauflage des Gleichstellungsplans die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die geschlechtergerechte Förderung des Nachwuchses in der Wissenschaft sowie Maßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz. Im Dezember 2021 wurde die in der letzten Periode angekündigte Maßnahme »Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten« realisiert.

Als Aktivitäten gegen sexualisierte oder geschlechtsbezogene Diskriminierung am Arbeitsplatz wurden im letzten Kalenderjahr zwei Veranstaltungen zur Sensibilisierung zum Thema »unconscious bias« veranstaltet.

- 4. Prädikat
- Oberwolfach, Baden-Württemberg
- Dienstleistung
- 35 Mitarbeiter*innen



Das Mathematische Forschungsinstitut Oberwolfach (MFO) ist ein internationales Zentrum für mathematische Forschung. Jährlich besuchen zwischen 2.500 und 3.000 Forschende aus aller Welt das Institut. Das MFO ist seit 2005 Mitglied der Leibniz Gemeinschaft. Ziele, die im internationalen Rahmen verfolgt werden, sind die Förderung der mathematischen Forschung, die Stärkung der wissenschaftlichen Zusammenarbeit, die Stärkung der Fortbildung in der Mathematik und ihren Grenzgebieten sowie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Chancengleichheitsstrategie des MFO berücksichtigt sowohl den wissenschaftlichen als auch den wissenschaftsstützenden/nicht-wissenschaftlichen Bereich. Es gibt Ziele und Maßnahmen, welche die internationalen Gäst*innen adressieren, und solche, die sich an die Mitarbeitenden richten.

Das Forschungsinstitut beschäftigt 35 Personen, darunter vier Männer und 31 Frauen (2020: 35; 6:29). In Führungspositionen sind eine Frau und ein Mann tätig, letzterer auf einer Teilzeitposition. Der wissenschaftliche Beirat des Instituts ist geschlechtsparitätisch besetzt, in der wissenschaftlichen Kommission ist das Verhältnis nicht so ausgewogen: 70 Prozent der Mitglieder sind männlich. Der Frauenanteil unter den Nachwuchswissenschaftler*innen hat sich deutlich gesteigert. Diese Entwicklungen sind positiv zu sehen.

In den Aktionsfeldern Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit sowie Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist das MFO für eine kleine Organisation in Ansätzen gut aufgestellt. Das Leitbild umfasst Aussagen zu Gleichheit, Vielfalt und Inklusion. In der Praxis ist erfreulicherweise festzustellen, dass auf den Einladungslisten zu Veranstaltungen immer häufiger weibliche Personen stehen.





Das Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit ist gut besetzt, vor allem in der Personalentwicklung. Unter anderem hat eine Kollegin, die bereits die Meisterprüfung im Bereich Hauswirtschaft absolviert hatte und seitdem als stellvertretende Hauswirtschaftsleiterin arbeitet, eine wissenschaftliche Qualifikation begonnen. Ziel ihrer Projektarbeit ist es, einen Kriterienkatalog Nachhaltigkeit für Forschungsinfrastruktureinrichtungen zu erstellen, der den jeweiligen Einrichtungen Kriterien für eine Berichterstattung an die Hand geben soll.

Der Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für das kleine Institut gut aufgestellt, beispielsweise können Teilnehmende an Tagungen mit Mitteln des Fördervereins unterstützt werden, falls nur eine Kinderbetreuung vor Ort die Teilnahme an einem Programm des MFO ermöglicht.

Am Institut sind Gäst*innen aus aller Welt zu Besuch. Daher ist ein respektvoller Umgang mit Andersdenkenden Voraussetzung für das Gelingen der Mission, die mathematische Forschung international zu fördern. Das wird in guter Weise im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten gelebt.



MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR GEOANTHROPOLOGIE

-  1. Prädikat
-  Jena, Thüringen
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  129 Mitarbeiter*innen
- 12 Student*innen

Am Max-Planck-Institut für Geoanthropologie (MPI-GEA) steht die Erforschung der Wechselbeziehungen zwischen der Geosphäre und menschlichen Systemen im Fokus. Themen wie Mensch-Ökosystem-Dynamik, Urbanisierung, Welternährung und globale Material-, Energie- und Informationsflüsse werden interdisziplinär untersucht. Das Institut trägt zur Erforschung der Entstehung der geologischen Epoche der Menschheit, des Anthropozäns, bei und sucht nach Möglichkeiten, ihren Verlauf positiv zu beeinflussen.

Das Max-Planck-Institut für Geoanthropologie beschäftigt 129 Mitarbeiter*innen, davon sind insgesamt 53 Prozent Frauen. Mit Frauenanteilen von 55 Prozent unter den wissenschaftlich Beschäftigten, 49 Prozent im Bereich Technik und Verwaltung und 50 Prozent bei den Führungspositionen ist auf allen Ebenen und in allen Bereichen des MPIs Geschlechterparität erreicht.

Chancengleichheit ist am MPI-GEA bereits in vieler Hinsicht strukturell und strategisch verankert und in die Prozesse integriert. 3,5 Prozent des Jahresbudgets fließen in entsprechende Ziele und Maßnahmen. Hauptziele sind die Implementierung diversitäts- und geschlechtergerechter Einstellungsprozesse, die ebensolche Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung und eine familienbewusste Personalpolitik. Überzeugende Maßnahmen wurden in diesen Bereichen implementiert, wie beispielsweise die Einrichtung einer Funktion der Recruitment-Manager*in, die Prozessroutinen für Einstellungsprozesse überprüft und anpasst. Das MPI-GEA profitiert zudem von der Max-Planck-weiten Auditierung »berufundfamilie«. Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen wurden die Maßnahmen »Mentoring für Doktorand*innen« und »Welcome Mentoring Package« entwickelt, die junge Wissenschaftler*innen so früh wie möglich über die unterstützende Rolle von Mentoring informiert und sie ermutigt, von den verschiedenen Möglichkeiten zu profitieren.

-  6. Prädikat
-  Nürnberg, Bayern
-  Dienstleistung
-  3.262 Mitarbeiter*innen



Seit über 115 Jahren bietet die Moritz Fürst GmbH & Co. KG Dienstleistungen in den Bereichen Gebäudereinigung, Sicherheitsdienste und Zeitarbeit an. Das Portfolio umfasst passgenaue Personallösungen, Gebäude-Reinigungsdienstleistungen, Schutz- und Sicherheitskonzepte sowie individuelle Outsourcingleistungen. Das Unternehmen mit Sitz in Nürnberg ist in Bayern, Sachsen und Thüringen tätig.

Die Moritz Fürst GmbH & Co. KG beschäftigt 3.262 (2020: 3.277; 2017: 3.371) Mitarbeiter*innen, darunter 71,9 (2020: 77) Prozent Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt mit 60,5 (2020: 65,3) Prozent deutlich darunter. Führung in Teilzeit wird aktuell nur von Frauen genutzt.

Die kürzlich erfolgte personelle und finanzielle Erweiterung der Abteilung Organisationsentwicklung verfolgt einen geplanten und systematischen Wandel in Richtung Chancengleichheit und wird deren strukturelle und strategische Verankerung weiter vorantreiben. Das Unternehmen hat eine weibliche und einen männlichen Gleichstellungsbeauftragte*n eingesetzt. Diese Schritte begrüßt die Jury ausdrücklich.

Eine diversitätsgerechte Organisationskultur ist allein schon angesichts der Internationalität der Belegschaft ein Erfordernis. Vor diesem Hintergrund unterzeichnete die Moritz Fürst GmbH & Co. KG schon 2013 die Charta der Vielfalt. Ein herausragendes Vorhaben ist die Gründung der Fürst Stiftung. Die Stiftung fördert Kinder-, Jugend- und Senior*innenprojekte, Projekte im Natur- und Umweltschutzbereich und unterstützt hilfsbedürftige Personen in Not- und Ausnahmesituationen. Das Unternehmen setzt damit nicht »nur« ein starkes externes Signal. Durch die Einbeziehung der Belegschaft in die Auswahlentscheidungen der zu fördernden Projekte und zu unterstützenden Personen(-gruppen) werden darüber hinaus die Mitarbeitenden für Diversitätsanliegen sensibilisiert. Moritz Fürst GmbH & Co. KG fördert durch dieses Vorgehen eine chancengerechte Organisationskultur und sendet gleichzeitig ein deutliches gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit.





Besonders großes Engagement zeigte das Unternehmen seit der letzten Bewerbung im Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit. Sehr positiv zu bewerten sind der Wandel im Selbstverständnis der Personalabteilung von einer administrativen zu einer beratenden Rolle und die umfangreiche personelle Aufstockung (von vier auf elf Mitarbeitende). Entsprechend professionell und thematisch sehr umfassend (Recruiting, Ausbildungswesen, Personalarbeit, BGM und CSR) kann das Personalmanagement gestaltet werden.

Das umfassende Ausbildungskonzept für Gebäudereiniger*innen der Fürst-Gruppe wurde mit dem »Unternehmenspreis des Bundesinnungsverbands der Gebäudedienstleister« ausgezeichnet. Es beinhaltet die moderne zielgruppengerechte Ansprache junger Menschen in den sozialen Netzwerken, auf innovativen Messen für Auszubildende und die individuelle Betreuung und Förderung während der Ausbildung inklusive Übernahmeprämien, Fahrtkostenzuschüssen, Teamevents und Sport- und Gesundheitsangeboten. Das prämierte Konzept dient der Erhöhung des Images der Gebäudereinigung als Ausbildungsberuf generell. 2019 wurde zudem das Auszubildenden-Kompetenzzentrum gegründet. Es dient der dualen Förderung und dem Auf- und Ausbau berufsübergreifender Kompetenzen der Auszubildenden und Berufspraktikant*innen. Eine Kooperation mit einer Schule ergänzt das hervorragende Konzept zur Nachwuchsgewinnung und -sicherung optimal.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein weiteres Aktionsfeld, das mit vielfältigen Aktivitäten gefüllt wird. Bemerkenswert sind insbesondere die Aktivitäten rund um die Themen Elternzeit und Pflege von Angehörigen, die in den letzten drei Jahren weiterhin stark ausgebaut wurden. Die Auswirkungen der Pandemie haben dazu beigetragen, den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten zu beschleunigen.

Zur Förderung eines wertschätzenden, vorurteilsfreien Verhaltens hat die Moritz Fürst GmbH & Co. KG vielversprechende Ansätze entwickelt, die in Zukunft auch in den Bereich von Prävention ausgebaut und umgesetzt werden müssen.



-  6. Prädikat
-  Flensburg, Schleswig-Holstein
-  Chemie- und Pharmaindustrie
-  418 Mitarbeiter*innen

Die Queisser Pharma GmbH & Co. KG mit Sitz in Flensburg kann auf eine über 100jährige Unternehmensgeschichte zurückblicken. Als eines der führenden deutschen Pharmaunternehmen im Bereich der Selbstmedikation entwickelt, produziert und vermarktet es Produkte für die Erhaltung der Gesundheit. Das Produktportfolio reicht von Arzneimitteln und Medizinprodukten über Nahrungsergänzung bis hin zu Kosmetika.

Das Unternehmen beschäftigt 418 (2020: 344; 2017: 276) Mitarbeiter*innen, darunter 52 Prozent Frauen (2020: 53 Prozent). In Führungspositionen ist der Frauenanteil mit 20 Prozent seit der letzten Bewerbung gesunken (2020: 32; 2017: 29 Prozent).





Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ist in guten Ansätzen erkennbar. Die chancengerechte Organisationskultur sowie das gesellschaftspolitische Engagement sind für ein Unternehmen dieser Größe sehr gut belegt.

Angesichts des kontinuierlichen Wachstums entsteht gerade eine neue, moderne Firmenzentrale nach neuesten Energiestandards. Zur Unterstützung einer chancengerechten Organisationskultur bietet der neue „Queisser Campus“ kurze Wege für den ständigen persönlichen Austausch und die effektive, bereichsübergreifende Zusammenarbeit sowie flexible Bereiche und Räume für spontane Meetings und konzentriertes Arbeiten sowie einen Eltern-Kind-Raum. Das Unternehmen bietet neben der betrieblichen Altersversorgung eine kostenfreie Grunddeckung einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung für alle Tarifmitarbeitenden. Das Unternehmen wirkt auch gesellschaftspolitisch durch die Auslobung verschiedener Preise für ehrenamtliches Engagement in die Region. Außerdem fördert die Queisser Pharma GmbH & Co. KG unter dem Titel „Kinder unserer Region“ Initiativen für Kinder im Alter von null bis zehn Jahren.

Im Bereich der chancengerechten Personalarbeit ist die Queisser Pharma GmbH & Co. KG sehr gut aufgestellt und führt die etablierten Maßnahmen stetig fort. Einen großen Stellenwert hat heute und künftig die Ausbildung von jungen Menschen als Fachkräfte von morgen: Es werden derzeit sechs Ausbildungsberufe angeboten, weitere kommen mit der Fertigstellung der neuen Firmenzentrale hinzu. Die Auszubildenden werden in den Fachabteilungen als vollwertige Teammitglieder gesehen und nach dem Prinzip von „Fordern und Fördern“ einbezogen. Neben der fachlich hochwertigen Ausbildung gibt es umfassende Angebote und Anreize, junge Menschen für das Unternehmen zu gewinnen und sie während der Ausbildung zu begleiten. In der Produktion sind viele Quereinsteiger*innen beschäftigt. Für diese konnte in 2023 erstmals eine 15monatige Weiterqualifizierungsmaßnahme zur*zum Maschinen- und Anlagenführer*in angeboten werden, die zu einem IHK-Abschluss führt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird durch individuelle Arbeitszeitmodelle, auch in Schichtbereichen, zunehmende Nutzung von Elternzeit von Vätern, beschränkte Freistellung und individuelle Lösungen in schwierigen Lebenssituationen, Homeoffice und mobile Arbeit unterstützt. Allen (werdenden) Eltern wird ein durch die Queisser Pharma GmbH & Co. KG mitfinanzierter Betreuungsplatz für Kinder ab 6 Monaten angeboten. Die Einrichtung ist ganzjährig geöffnet, für Schichtmitarbeitende geeignet und eine der modernsten Einrichtungen in der Region. Dies ist ein Faktor, der besonders hervorzuheben ist, da er sich auch positiv auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirken und damit zur Gleichberechtigung beitragen kann. Angebote für Mitarbeiter*innen mit Pflegeaufgaben sind in Planung.

Zur Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten werden neue Mitarbeitende direkt nach dem Eintritt persönlich und mittels Broschüre zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und internen Vorgaben geschult und sensibilisiert. Weiterhin existiert eine entsprechende Betriebsvereinbarung.

-  3. Prädikat
-  Essen, Nordrhein-Westfalen
-  Verband
-  540 Mitarbeiter*innen



Der Regionalverband Ruhr (RVR) mit Sitz in Essen ist der Zusammenschluss der elf kreisfreien Städte und vier Kreise in der Metropole Ruhr mit rund 5,1 Millionen Einwohner*innen. Im Zentrum des gesetzlichen Auftrags des RVR steht das Wohl der Metropole Ruhr als Netzwerker, Koordinator, Impulsgeber, Dienstleister oder Projektträger.

Der RVR beschäftigt 540 Mitarbeiter*innen (2020: 493; 2017: 460). Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft beträgt 55,7 (2020: 55,2; 2017: 52,6) Prozent, der Frauenanteil auf Führungsebene ist mit 43,6 (2020: 41,5; 2017: 36,6) Prozent nur wenig niedriger. Führung in Teilzeit ist möglich und wird hauptsächlich von Frauen genutzt.

Der RVR ist im Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit gut aufgestellt. Chancengleichheit ist fest verankert, in sämtliche Prozesse integriert und wird immer wieder evaluiert. Die Einrichtung der neuen Personalstelle für das Thema »Vielfalt« zur Entwicklung einer Diversitätsgerechtigkeitsstrategie und des entsprechenden Handlungskonzepts verdeutlichen den hohen Stellenwert der Chancengleichheit.

Als Netzwerker und Impulsgeber sieht sich der RVR im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit als Vorbild. Entsprechend ist die Kommunikation hier umfassend. Letztes Jahr wurden die Charta der Vielfalt und die Charta Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterzeichnet. Ein umfassender Leitfaden für gendergerechte Sprache für die interne und externe Kommunikation wurde entwickelt und auf der Website veröffentlicht.

Sehr gut verfolgt der RVR auch das Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit. Zahlreiche Maßnahmen werden schon seit Jahren realisiert und weiter gefördert. Um den Einfluss von Stereotypen auf Personalentscheidungen zu reduzieren, werden Stellenausschreibungen gendergerecht aufgesetzt sowie Vorstellungsgespräche und Assessment Center standardisiert. Vorbildlich ist auch die umfassende und individuelle Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen in Onboardingprozessen, Mitarbeitenden- und Austrittsgesprächen.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat beim RVR einen sehr hohen Stellenwert und wird mit einer Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt: Gleitende Arbeitszeiten, Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, ein Eltern-Kind-Büro, unterschiedliche Teilzeit-Angebote und Jobsharing sind nur einige Beispiele. Hervorzuheben ist die Einrichtung einer Großtagespflegestelle. Hier werden neun Kinder unter drei Jahren von zwei ausgebildeten Tagesmüttern betreut. Eine zweite Gruppe soll in Zukunft folgen.

Im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten werden wesentliche Aspekte bedient. Als verbindliche Grundlage zur Bearbeitung von Konflikten wurde zwischen Personalrat und Verbandsleitung eine Dienstvereinbarung erarbeitet. Konflikte, die von den Betroffenen selber nicht gelöst werden können, sollen mit Hilfe von Konfliktlotsen (oder/und weiteren Anlaufstellen) gelöst werden. Es werden zahlreiche Führungskräfte trainings angeboten, die neben den fachlichen vor allem auch die sozialen Kompetenzen schulen und stärken sollen.



-  7. Prädikat
-  Aachen, Nordrhein-Westfalen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  10.272 Mitarbeiter*innen
- 47.078 Student*innen

Die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) Aachen ist eine der größten Universitäten für technische Studiengänge in Deutschland. An neun Fakultäten und 260 Instituten, die interdisziplinär alle MINT-Fächer, aber auch Wirtschafts- und Geisteswissenschaften sowie Medizin umfassen, studieren rund 47.000 und arbeiten etwa 10.300 Personen.





Der Anteil weiblicher Studierender liegt momentan bei 34 Prozent, ihnen stehen 22 Prozent Professorinnen gegenüber. Insgesamt ist der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten über alle Statusgruppen hinweg im letzten Bewerbungszeitraum gestiegen, für Professorinnen gilt das insbesondere für die höheren Besoldungsgruppen. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt er bei 36 Prozent und bei den akademischen Räten bei 17 Prozent. In Leitungspositionen und hochschulinternen Entscheidungsgremien differieren die Frauenanteile stark von 11 bis 56 Prozent.

Chancengleichheit ist bei der RWTH Aachen in Grundordnung und Leitbild festgehalten. Sie ist als Querschnittsaufgabe in Hochschulstruktur und -prozessen fest verankert und erklärte Leitungsaufgabe. An der RWTH Aachen herrscht ein intersektionales Diversitätsverständnis, dass bei der Fortschreibung aller strategischen Dokumente der Hochschulentwicklung berücksichtigt wird. Explizit wird dies in der 2022 veröffentlichten Diversity-Strategie deutlich und findet in der aktuell laufenden Überarbeitung des Werte-Kodex der Hochschule Raum.

Die RWTH Aachen zeigt in allen Aktionsfeldern ein großes Engagement für Chancengleichheit, sie führt zahlreiche zielgerichtete, innovative und nachhaltig wirkende Maßnahmen durch und verpflichtet sich selbst zu hohen Zielen, wie beispielsweise einer Zielquote von 30 Prozent Frauen in einem Stipendienprogramm für ausländische Wissenschaftler*innen. Besonders hervorgehoben werden soll an dieser Stelle, dass seit 2021 verpflichtend für Führungskräfte Weiterbildungen eingeführt worden sind, die Bausteine zum Kompetenzerwerb und der Sensibilisierung für Diversitätsthemen enthalten.

Unterschiedliche Aktivitäten im Bereich Forschung und Lehre werden seit 2022 durch ein BMBF-gefördertes Projekt zur gendersensiblen MINT-Forschung an der RWTH umfassend ausgewertet, ausgebaut und nachhaltig implementiert.



-  4. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  Banken & Versicherungen
-  1.544 Mitarbeiter*innen

Die Sparkasse Dortmund ist mit rund 12 Mrd. Euro Bilanzsumme die Nummer 1 unter den Kreditinstituten in Dortmund und eine der beiden größten Sparkassen in Westfalen-Lippe. Sie kümmert sich um die finanziellen Belange von über 350.000 Privat- und 30.000 Firmenkund*innen.

Derzeit beschäftigt die Sparkasse Dortmund 1.544 Mitarbeiter*innen (2020: 1.536; 2017: 1.654), darunter 70,4 (2020: 71,2; 2017: 69,8) Prozent Frauen. Auf der Führungsebene sieht das Geschlechterverhältnis anders aus: 68 (2020: 62; 2017: 58) Frauen und 91 (2020: 86; 2017: 88) Männer haben Führungspositionen inne. Das entspricht einem Frauenanteil von 42,8 (2020: 41,9; 2017: 40) Prozent. Führung in Teilzeit ist möglich und wird hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. Im Vergleich von 21 vergleichbaren Sparkassen hat die Sparkasse Dortmund den höchsten Anteil an weiblichen Führungskräften.

Der hohe Stellenwert von Chancengleichheit und die Anerkennung und Förderung der Potenziale aller Mitarbeiter*innen zeigen sich im gut aufgestellten Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit. Die Sparkasse Dortmund setzt sich eigene Ziele, evaluiert und kontrolliert Konzepte zur Chancengleichheit intern und extern mit anderen Sparkassen im »Sparkasseninternen-Betriebsvergleich«

Auch das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit lebt vom großen Engagement der Sparkasse. Vielfältige Maßnahmen sensibilisieren für Chancengleichheit. Bereits in ihrer Einführungswoche nehmen Auszubildenden an entsprechenden Vorträgen teil. Im Dezember 2022 wurde das »Betriebliche Vorschlagswesen« neu eingerichtet, um die Innovationspotenziale aller Mitarbeiter*innen zu nutzen. Die eingebrachten Ideen werden systematisch für die prozessuale und strategische Weiterentwicklung der Sparkasse erfasst und genutzt. Die 2000 gegründete hauseigene Gemeinwohl-Stiftung der Sparkasse Dortmund ist in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens aktiv und unterstützt gemeinnützige Organisationen in Dortmund.

Im Bereich Chancengerechte Personalarbeit und vor allem im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die Sparkasse Dortmund hervorragend aufgestellt. Das Angebot umfasst individuell gestaltete Wiedereinstiegs- und Einkommensperspektiven sowie Kinderbetreuungsmaßnahmen für rückkehrende Mütter und Väter. Seit 2021 ist mobiles Arbeiten möglich. Mit ihrem Projekt »Arbeitgeberattraktivität« wappnet sich die Sparkasse für zukünftig vermehrt erforderliche externe Rekrutierungen. Die in diesem Rahmen gewonnenen Informationen werden zudem für die Entwicklung weiterer Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeitenden genutzt. Über dieses schon umfassende Maßnahmenportfolio hinaus setzt sich die Sparkasse weitere Ziele für die Zukunft, z. B. Angebote zur Weiterbildung während der Familienphase oder zur gezielten Karriereförderung für Rückkehrer*innen aus der Familienauszeit.

Im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten sind wesentliche Punkte erfüllt. Die Sparkasse Dortmund legt viel Wert darauf, dass Führungskräfte Wertschätzung und diskriminierungsfreies Verhalten im Betrieb vorleben. Sie durchlaufen Schulungen zur Prävention von Machtmissbrauch, sexualisierter/geschlechtsbezogener Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Die Sparkasse Dortmund hat für jeglichen Beratungs- und Betreuungsbedarf entsprechende Ansprechpartner*innen.



-  2. Prädikat
-  Bochum, Nordrhein-Westfalen
-  Behörden & Verwaltungen
-  6.949 Mitarbeiter*innen

Die kreisfreie Stadt Bochum ist eines der fünf Oberzentren des Ruhrgebiets und gehört zur Metropolregion Rhein-Ruhr. Mit ca. 370.000 Einwohner*innen ist sie die sechstgrößte Stadt Nordrhein-Westfalens. Bochum ist Mitglied im Landschaftsverband Westfalen-Lippe und im Regionalverband Ruhr.

Die Stadt Bochum beschäftigt 6.949 (2020: 5.875) Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil liegt bei 56,8 (2020: 56) Prozent. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 37,9 (2020: 36) Prozent. Führung in Teilzeit wird von Männern und Frauen genutzt.

Bochum versteht Strukturwandel als Chance. So wurde bereits 2017 die »Bochum Strategie« auf den Weg gebracht, die sich in ihrer inhaltlichen Grundausrichtung auf Offenheit und Solidarität orientiert und in diesem Sinne Antworten auf Fragen der Zukunftsgestaltung der Stadt sucht und entwickelt.





Auf dieser Basis ist die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ein Querschnittsthema im Rahmen der »Marke Bochum«. Konzepte für Personal- und Organisationsentwicklung (Smart City) und deren Monitoring durch einen Gleichstellungsplan sind etabliert und werden kontinuierlich verfolgt und weiterentwickelt. Eine aktuelle Beschäftigtenbefragung liefert Ergebnisse zu Vielfalt, Toleranz, Privilegien und Diskriminierung in der Stadtverwaltung und soll die Basis für ein evidenzbasiertes Konzept zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung bilden.

Das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist ausgezeichnet abgedeckt. Die Stadt Bochum ist vielfach engagiert und vernetzt. Hier ist vor allem die Initiative Klischeefrei zu erwähnen, die unter anderem die auf die klischeefreie Gestaltung des Themas »Ausbildung« auf der Homepage und ebensolche Social-Media-Auftritte zielt. Im Januar 2023 wurde gemeinsam mit acht städtischen Unternehmen mit der Initiative »Besser miteinander! – Bochumer Arbeitgebende gegen Diskriminierung« eine Charta unterzeichnet, die ein Zeichen für das Tabuthema Diskriminierung setzt. Diese Initiative konnte eine große Reichweite erzielen.

Auch die Personalarbeit der Stadt Bochum ist in hervorragender Weise an Chancengleichheit orientiert. Ein Kompass für gute Zusammenarbeit und Führung schafft die Voraussetzungen dafür, dass die Mitarbeiter*innen an Prozessen partizipieren. Umfangreiche Personalentwicklungsmaßnahmen wie das Talent- und Cross-Mentoring-Programm zielen darauf ab, Beschäftigte frühzeitig für Führungsaufgaben zu interessieren und qualifizieren. Positiv zu werten sind die Sensibilisierung aller im Recruitingprozess eingebundenen Mitarbeiter*innen für das Thema unconscious bias und die Neugestaltung von Auswahlverfahren im Sinne der Chancengerechtigkeit.

Im Aktionsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist das Engagement der Stadt Bochum ebenfalls sehr groß. Es gibt eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die vorsieht, dass Beschäftigte bis zu 80 Prozent ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort frei wählen können. Dass auch Auszubildende von dieser Regelung profitieren ist unter den Kommunen eher eine Ausnahme. Erleichterte Zugänge, reduzierte Bürokratie und verstärktes Marketing sollen helfen, dass bereits existierende Maßnahmen (z. B. Mit-Kind-Büro, RathausKids) künftig noch stärker genutzt werden.

Auch zur Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten ist die Stadt Bochum sehr gut aufgestellt. Transkulturelle Lots*innen fungieren als Dolmetscher*innen in verschiedensten Fragen. 2021 wurde die Erklärung »Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung« unterzeichnet. Antidiskriminierungsworkshops sensibilisieren Auszubildende. Ein online jederzeit zugänglicher Notfallordner enthält Maßnahmen und Hinweise in Gefährdungssituationen. Außerdem gibt es Beratungsstellen, wie z. B. das Hilfstelefon »Beratung und Hilfe für Frauen in Fällen von (häuslicher) Gewalt«. Das Netzwerk für BIPOC schafft Mitarbeitenden mit internationaler Familiengeschichte, insbesondere BIPOC (Black, Indigenous, People of Color), innerhalb der Stadtverwaltung einen geschützten Raum.

-  4. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  Behörden & Verwaltungen
-  12.072 Mitarbeiter*innen

Stadt Dortmund



Die Stadt Dortmund beschäftigt derzeit 12.072 (2020: 10.175; 2017: 9.511) Mitarbeiter*innen, darunter 64 (2020 und 2017: 57) Prozent Frauen. 47,9 Prozent Frauen haben Führungspositionen inne (2020: 43,9; 2017: 41,5 Prozent). Die Nutzung von Führung in Teilzeit hat zugenommen und wird hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen.

Im Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit ist die Stadt Dortmund hervorragend aufgestellt. Sie ist im Jahr 2021 in einen verwaltungsweiten Werteprozess »Wir, gemeinsam, jetzt. Zusammen für Dortmund!« eingestiegen. Ziel ist es, ein zukunftsorientiertes, gemeinsames Grund- und Selbstverständnis für die Stadt Dortmund und all ihre Mitarbeiter*innen aufzustellen. Mit Hilfe von Dialogformaten werden sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter*innen in diesen Prozess einbezogen. Die Neupositionierung der Gleichstellungsstelle als eigenen Geschäftsbereich und die Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten für jeden der 34 Fachbereiche zeigen, dass Gleichstellung und Diversitätsgerechtigkeit auch zukünftig eine hohe Relevanz haben und mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sein werden.

Das sehr hohe Engagement im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit belegt die Stadt Dortmund mit einem umfangreichen Veranstaltungsprogramm, Aktionen, Kooperationen und vielem mehr. Getreu dem Motto »Gleichstellung geht alle an!« engagiert sie sich für eine nachhaltige Sensibilisierung von Mitarbeitenden, aber auch der Stadtgesellschaft insgesamt. Besonders vor dem Hintergrund negativer gesellschaftlicher Entwicklungen, wie dem wachsenden Rassismus oder Demokratiefeindlichkeit, fördert die Stadt Dortmund eine stärkere politische Teilhabe von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. Das Projekt »Frauen in die Politik« vereint ein Bündel an Maßnahmen, darunter »She for Democracy«, »Misch dich ein« und »FrauenMachtZukunft«.


Im Aktionsfeld Chancengerechte Personalarbeit zeigt sich die systematische und umfassende Bearbeitung dieses Bereichs. Der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter erfährt in den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten einen hohen Stellenwert.

Das Gleichstellungsbüro hat in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt, aber auch eigenständig ein breites Angebot für die Frauen der Stadtverwaltung geschaffen. Es umfasst Qualifizierungen, Mentoring-Programme, Führungsfrauenetzwerke usw. Eine sehr erfolgreiche Maßnahme ist die Veranstaltung »Frauen in der Stadtverwaltung stellen sich vor (Role Models sichtbar machen)«. Hier hat man die Möglichkeit, Führungsfrauen in einem moderierten Gespräch kennenzulernen und mehr über ihren Werdegang, ihre Tätigkeiten, ihre Ziele und Herausforderungen zu erfahren. Die Veranstaltung macht Frauen sichtbar und bietet den Teilnehmerinnen Anregungen, die eigenen Potentiale auszuschöpfen und sich gegenseitig zu vernetzen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat schon immer einen hohen Stellenwert. Aktuell und zukünftig arbeitet die Stadt Dortmund an Personalentwicklungsmaßnahmen zu New Work und Agilität. Durch passgenaue Maßnahmen werden attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen. 2022 wurde eine Dienstvereinbarung über die Gestaltung mobiler Arbeit unterschrieben. Flexibilität von Arbeitsort und -zeit stehen im Vordergrund sowie die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Das erfolgreiche Format der jährlichen Väterkonferenz wird mit Hilfe einer kommunenübergreifenden Kooperation zuständiger Gleichstellungsbüros in diesem Herbst auf eine bundeslandweite Veranstaltung ausgeweitet.

Vielfältige Maßnahmen belegen das große Engagement im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten. Die Dienstvereinbarung »Sexuelle Belästigung« ist seit Ende 2020 in Kraft, eine Diensterklärung »Mobbing« soll folgen. Die seit 2011 bestehende Koordinierungsstelle für LSBTIQ* erarbeitet 2023 erstmalig einen »Aktionsplan LSBTIQ*« – ein großer Meilenstein für die Arbeit der Koordinierungsstelle. Ziel ist eine nach innen und außen wirkende Förderung der Emanzipation und Akzeptanz von LSBTIQ*. Zur Prävention von Gewalt gegen Frauen und Mädchen wurde in 2023 eine neue Koordinierungsstelle zur Umsetzung der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene eingerichtet. Die Stelle ist dem Gleichstellungsbüro angesiedelt und erhält ein eigenes Budget. Aktuell liegt die Hauptarbeit in der Entwicklung eines Masterplans zur Umsetzung der Istanbul-Konvention und die Vernetzung der zentralen Akteur*innen.



-  1. Prädikat
-  Lünen, Nordrhein-Westfalen
-  Behörden & Verwaltungen
-  1.157 Mitarbeiter*innen

Die Stadt Lünen ist die größte Stadt des Kreises Unna im westlichen Westfalen im Regierungsbezirk Arnsberg. Lünen gehört dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe sowie dem Regionalverband Ruhr an. In der Stadt leben ca. 88.000 Einwohner*innen. Nach der »Lüner Erklärung« (2012) positioniert sich Lünen als weltoffene Stadt und Heimat von Menschen vieler Nationalitäten, Kulturen und Religionen. Akzeptanz und demokratischer Umgang miteinander, Menschenwürde, Toleranz und Freiheit stehen als Grundwerte.

Die Stadtverwaltung Lünen beschäftigt 1.157 Mitarbeiter*innen, davon sind 63,8 Prozent Frauen. Die Führungspositionen sind paritätisch besetzt. Führung in Teilzeit ist möglich und wird hauptsächlich von Frauen genutzt.

Die umfassenden Rechte der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf Mitwirkung und Mitbestimmung in internen und externen Gremien bilden eine gute Basis für die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit.





Das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit ist hervorragend besetzt. Viele Maßnahmen machen das Thema Chancengleichheit sichtbar und verdeutlichen den hohen Stellenwert innerhalb der Stadtverwaltung. Erwähnenswert ist beispielsweise das Forum der Personalversammlung, das regelmäßig auch zur Information zu gleichstellungsrelevanten Themen genutzt wird.

Im Aktionsfeld Chancengerechten Personalarbeit legt die Stadtverwaltung Lünen ihren Schwerpunkt auf die Identifikation weiblicher Führungspotentiale. Eine spannende Maßnahme ist in diesem Zusammenhang das Projekt »Führung auf Zeit«. Durch Abwesenheitsvertretungen oder auch als Projektleitungen bekommen Mitarbeitende die Chance, sich behutsam an die Rolle als Führungskraft heranzutasten.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat bei der Stadtverwaltung Lünen einen sehr hohen Stellenwert und wird durch eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt. Erwähnenswert ist, dass Pflegeberatungsangebote bei aktuellem Anlass während der Arbeitszeit genutzt werden können.

Im Bereich der Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten liegt der Fokus auf der Prävention. Entsprechend gibt es unter anderem einen Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurs für Mitarbeiterinnen. Ein eLearning-Format zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt ist in Planung. Genderkompetenz ist ein Auswahlkriterium für die Einstellung von Führungskräften.



-  3. Prädikat
-  Münster, Nordrhein-Westfalen
-  Energie- und Versorgungsunternehmen
-  1.333 Mitarbeiter*innen

Der Konzern Stadtwerke Münster (Stadtwerke Münster GmbH und Stadtnetze Münster GmbH) ist mit seinem Angebot der Versorgung mit Strom, Erdgas, Fernwärme und Trinkwasser das Grundversorgungsunternehmen im Bereich der Stadt Münster. Außerdem betreibt er das Omnibusnetz (150.000 Fahrgäst*innen täglich), den Hafen und die Straßenbeleuchtung der Stadt. In eigenen Anlagen wird klimaschonend vor Ort Energie erzeugt. Das Unternehmen befindet sich zu 100 Prozent im Eigentum der Stadt Münster.

Insgesamt beschäftigen der Konzern 1.333 (2020: 1.034; 2016: 938) Mitarbeiter*innen, davon 28,2 (2020: 27) Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei nur 16,8 (2020: 10,5; 2016: 10) Prozent. Führung in Teilzeit wird angeboten und genutzt.

Das kommunale Unternehmen setzt sich für Gleichberechtigung und vielfältige und diversitätsgerechte Lebenswelt ein. Unter dem Projekttitel »Wir gewinnen gemeinsam« und in der Überzeugung, dass Teamgeist und Solidarität grundlegende Erfolgsfaktoren sind, wurden die bisherigen individuellen Leistungsziele als Indikatoren im Rahmen der variablen Vergütung durch gemeinsame Ziele ersetzt.

Im Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit wurden die in der letzten Bewerbung angekündigten Positionen der Gleichstellungs- und der Inklusionsbeauftragten implementiert. Der Wertekodex »wir.versprechen« enthält weiterentwickelte Leitlinien der Zusammenarbeit und Führung.

Die Stadtwerke Münster engagieren sich in außergewöhnlichem Maß für die Gestaltung einer chancengerechten Gesellschaft. Ausdruck findet dieses Engagement vor allem im Sponsoring verschiedener Organisationen, die sich für Chancengleichheit einsetzen. Dazu gehört die finanzielle Unterstützung des KCM und dessen 50jährigen Jubiläums, des Gleichstellungsamts der Stadt Münster für die Prävention gegen Gewalt gegen Frauen, des Inklusionstages 2022 und der »Wochen gegen Rassismus«, die das Amt für Kommunale Integration der Stadt Münster durchgeführt hat, des Bustrainings für Menschen mit Behinderungen oder des Einsatzes des Pride-Elektrobusses und eines Pride-Heißluftballons. Zur Förderung einer chancengerechten Organisationskultur wurden Richtlinien für ein diversitätsgerechtes Schriftbild entwickelt.

Chancengerechte Personalarbeit, vor allem die Gewinnung von Frauen als Fach- und Führungskräfte in der männlich geprägten Branche der Energieversorgungsunternehmen, ist und bleibt eine Herausforderung. Die Bewältigung dieser Aufgabe wird von zwei Seiten angegangen: Die Führungskompetenz wird weiterentwickelt. Gleichzeitig werden Informations- und Weiterbildungsangebote für gehandicapte Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen, die ein minderjähriges Kind zu Hause haben, und für Mitarbeiter*innen ab 50 Jahren zum Umgang mit Stress und zum Erhalt der beruflichen Leistungsfähigkeit vorgehalten.

Sehr gut gewährleistet der Konzern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Erwähnenswert sind die vielfältigen Angebote zur Unterstützung von New Work, berufsbegleitende Studienmöglichkeiten, die Möglichkeit für Sabbaticals, Unterstützung bei Familienplanung, bei der Pflege im Alter aber auch für andere Ereignisse, die zeitweise mehr Flexibilität im Job erfordern. Auffallend ist, dass bei den Führungskräften Frauen eher Arbeitszeitreduzierung und Männer eher das Home-Office zur besseren Vereinbarkeit nutzen. Ein Familienwochenende rund um Natur- und Erlebnispädagogik, für das die Stadtwerke die Kosten für die Kinder übernehmen, trägt ebenfalls zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.

Im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die zu kollegialem Verhalten am Arbeitsplatz verpflichtet und Handlungsempfehlungen für von Fehlverhalten betroffene Mitarbeiter*innen und deren Führungskräfte enthält. Teamentwicklungsmaßnahmen, Deeskalationstrainings, Kompetenzentwicklung in soziokulturell gemischten Teams zur Resilienzförderung und die Ausbildung von Vertrauenspersonen zur Unterstützung in Krisensituationen sind in diesem Aktionsfeld weitere wesentliche Elemente.



-  5. Prädikat
-  Hannover, Niedersachsen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  1.353 Mitarbeiter*innen
- 2.291 Student*innen

An der Tierärztlichen Hochschule Hannover (TiHo) studieren etwa 2.300 Personen und sie ist Arbeitsplatz für etwa 1.350 Beschäftigte. Zur Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover zählen sechs Kliniken, 20 Institute und drei Fachgebiete, die sich auf zwei Standorte in Hannover, drei weitere in Niedersachsen (Ruthe bei Sarstedt, Bakum/Vechta, Quakenbrück) und einen in Schleswig-Holstein (Büsum) verteilen.





Die Studierendenschaft ist zu 86 Prozent weiblich und auch die Beschäftigten sind mit 74 Prozent mehrheitlich weiblich. Sehr erfreulich ist, dass dieses Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bereich bis zur Promotion bestehen bleibt. In den letzten drei Jahren ist auch der Frauenanteil in den Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung gestiegen. So nähert sich der Professorinnenanteil mittlerweile der 50 Prozentmarke an. Die Gleichstellungsmaßnahmen konzentrieren sich darauf, diesen Trend fortzusetzen.

Die Gleichstellungsarbeit wird kontinuierlich in Richtung eines umfassenden Chancengleichheitsverständnisses ausgebaut und immer mehr Diversitätsdimensionen werden bearbeitet. Internationalität und Barrierefreiheit bilden die Schwerpunkte für die Arbeit der nächsten Jahre. Chancengleichheit ist in Leitbild und Grundordnung der Hochschule verankert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig und umfassend an hochschulinternen Entwicklungsprozessen beteiligt.

In allen Handlungsfeldern werden vielfältige Maßnahmen umgesetzt. Dabei geht die TiHo stets strategisch und strukturiert vor und hat den langfristigen Erfolg ihrer Maßnahmen im Blick. In der Personalentwicklung werden schon lange wirksame und nachhaltige Mittel ergriffen, um insbesondere Frauen auf dem akademischen Karriereweg zu unterstützen. Für Lehrende finden regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen zur gender- und diversitätsensiblen Lehre in unterschiedlichen Formaten statt. Innerhalb der letzten drei Jahre wurden insbesondere die Beratungsstellen für Hochschulangehörige ausgebaut. Erwähnenswert ist ein neu geschaffenes Online-Informationsportal zu Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sowie Online-Vernetzungsmöglichkeiten über alle Statusgruppen hinweg.

Hervorzuheben ist die geplante Richtlinie zum fairen, wertschätzenden, vorurteilsfreien Umgang miteinander sowie die geplanten Fortbildungen und Trainings zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Lobend hervorzuheben ist die neue Online-Plattform für anonyme Hinweise auf Verstöße gegen ethisches sowie gesetzes- und rechtskonformes Verhalten der Beschäftigten als Hinweisgebersystem, das zur Prävention, Aufdeckung und Ahndung von Verstößen dient.



-  5. Prädikat
-  Lübeck, Schleswig-Holstein
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  473 Mitarbeiter*innen
- 5.113 Student*innen

Die Technische Hochschule Lübeck (TH Lübeck) gliedert sich in vier Fakultäten: Angewandte Naturwissenschaften, Bauwesen, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Wirtschaft. Aktuell werden 33 Studiengänge in Präsenz sowie fünf Online-Studiengänge angeboten. Hier studieren insgesamt knapp 5.100 Student*innen und 500 Personen sind beschäftigt. Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt bei 32 Prozent, unter den Professuren bei 33 Prozent. Erfreulich ist die deutliche Steigerung der Frauen am wissenschaftlichen Personal im vergangenen Bewerbungszeitraum von 25 auf 42 Prozent.

Chancengleichheit als Grundsatz des Handelns der Hochschule ist in ihrer Verfassung verankert. Gleichstellung sowie Diversität und Inklusion sind als Querschnittsfelder der TH Lübeck ausgewiesen. Der Gleichstellungsplan ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplans. Hier werden explizit Hindernisse für verschiedene Angehörigengruppen der Hochschule und ihre Behebung benannt. Darüber hinaus verpflichtet sich die Hochschule, proaktiv nach Diskriminierungen zu suchen. Vielfalt bildet in der Hochschulstrategie 2030 ein eigenes Handlungsfeld. Seit 2021 gibt es an der TH Lübeck den ersten hauptamtlichen Diversitätsbeauftragten.

Die TH Lübeck setzt in allen Aktionsfeldern organisationspezifische Maßnahmen um und hat mit zukunftsweisenden Konzepten auf zentraler Ebene den Grundstein für deren consequenten Ausbau gelegt. Der im Jahr 2020 zwischen Dienststelle und Personalräten vereinbarte Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen beschreibt ausführlich, was an der Hochschule unter Diversität verstanden wird. Das Angebot an Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen wird kontinuierlich ausgebaut, um alle Hochschulangehörigen teilhaben zu lassen. Erwähnenswert ist hier die Einrichtung einer regelmäßig stattfindenden Fragerunde »Was ich schon immer einmal fragen wollte« mit den verschiedenen Beauftragten als niedrigschwelliges Angebot. Eine umfassende Antidiskriminierungsrichtlinie befindet sich in der Verabschiedungsphase. In den letzten drei Jahren wurden außerdem Fragen zu angemessener Ansprache und respektvollem Umgang in die Lehrevaluation aufgenommen.



-  6. Prädikat
-  Bielefeld, Nordrhein-Westfalen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  3.500 Mitarbeiter*innen
- 24.396 Student*innen

Die Universität Bielefeld gliedert sich in 14 Fakultäten. Im Wintersemester 2021/2022 wurde der Lehrbetrieb an der neuen Medizinischen Fakultät OWL aufgenommen. Als Volluniversität bietet sie ein differenziertes Fächerspektrum in den Geistes-, Natur-, Sozial- und Technikwissenschaften bis hin zur Medizin. An der Universität Bielefeld sind etwa 3.500 Personen beschäftigt und 24.400 Personen immatrikuliert. Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt 59 Prozent, hingegen werden 45 Prozent der Promotionen von Frauen erworben und der Professor*innenanteil liegt insgesamt bei 42 Prozent (W1: 48, W2: 50, W3: 28 Prozent). Insbesondere in den höheren Besoldungsstufen ist er weiter gestiegen. Entscheidungsgremien sind paritätisch besetzt und Frauen bilden die Mehrheit der Prorektor*innen und Dezernent*innen. Leitende Positionen im Bereich Forschung sind momentan zu 36 Prozent mit Frauen besetzt. Lobend erwähnt wird, dass die Universität Bielefeld den Personenstand »divers« erhebt und statistisch ausgibt.

Chancengleichheit ist Teil des Profils der Universität Bielefeld und in der Grundordnung verankert. Strategisch ist Chancengleichheit auf Leitungsebene bei der Prorektorin für Personalentwicklung und Gleichstellung angesiedelt und das Gleichstellungsbüro begleitet umfangreich die Hochschulentwicklung. An der Universität Bielefeld ist Chancengleichheit umfassend und nachhaltig in Strukturen, Prozessen und Steuerungsinstrumenten implementiert. Richtungsweisende Dokumente der Hochschulsteuerung werden beständig aktualisiert und konzeptionell im Sinne eines umfassenden und intersektionalen Gleichstellungsverständnisses erweitert.

Die Universität Bielefeld ist in allen Aktionsfeldern engagiert und setzt eine Vielzahl nachhaltiger, innovativer und zielgerichteter Maßnahmen um. Im vergangenen Bewerbungszeitraum wurden insbesondere die Aktivitäten in der Chancengerechten Personalarbeit weiterentwickelt: Hier wurde ein Online-Berufungsportal im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit systematisch ausgestaltet, die Verwaltung gezielt für Chancengleichheitsbelange in Personalauswahl und -beratung sensibilisiert sowie ein Projekt zum »Gender Pay Gap in der Professor*innenbesoldung« durchgeführt, welches auch auf den weiteren wissenschaftlichen und MTV-Bereich ausgeweitet werden soll. An der neu gegründeten Medizinischen Fakultät OWL ist die diversitäts- und gendersensible Medizin als wichtiges Querschnittsthema in Forschung und Lehre deutschlandweit vorbildlich von Beginn an verankert.



-  5. Prädikat
-  Münster, Nordrhein-Westfalen
-  (Fach-)Hochschule/Universität
-  7.488 Mitarbeiter*innen
- 44.585 Student*innen

Die Universität Münster ist eine der größten Universitäten Deutschlands und beschäftigt knapp 7.500 Mitarbeiter*innen. An fünfzehn Fakultäten sind etwa 44.600 Studierende immatrikuliert, 56 Prozent von ihnen sind weiblich. Ihnen stehen 38 Prozent Professorinnen gegenüber. Insgesamt sind 41 Prozent des wissenschaftlichen Personals weiblich. 50 Prozent der Promotionen werden von Frauen erworben und sie stellen 46 Prozent der Post-Docs. In der Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 60 Prozent, der Teilzeitanteil bei ihnen ist im Gegensatz zu den männlichen Kollegen sehr hoch. Innerhalb des letzten Bewerbungszeitraums wurde der Anteil an Frauen, die in der Verwaltung in höheren Positionen arbeiten, erhöht. Lobend zu erwähnen ist, dass die Universität den Personenstand »divers« auswertet und ausgibt.

Die Universität Münster führt in allen Aktionsfeldern umfassende, nachhaltige und organisationsspezifische Maßnahmen durch, um Chancengleichheit proaktiv strukturell zu fördern und Diskriminierungen entgegenzuwirken. Es wird ein intersektionales Chancengleichheitsverständnis gefördert. Die im letzten Bewerbungszeitraum stattgefundenen Verankerung des Themenkomplexes Diversität im Prorektorat hat den universitätsweiten Diskurs weiter angeschoben und Chancengleichheit ist als Querschnittsaufgabe in wichtige strategische Dokumente der Hochschulentwicklung eingegangen. Es wird von einer wahrnehmbaren Änderung der Hochschulkultur berichtet.

Die Entwicklung von Maßnahmen wird äußerst planvoll angegangen, so findet in diesem Jahr eine Diversity-Klima-Befragung statt, um Bedarfe zu ermitteln. Im letzten Bewerbungszeitraum gab es überdies wichtige Neuerungen im Themenfeld Inklusion, beruhend auf dem 2020 verabschiedeten Leitbild Inklusion. Im Bereich Personalentwicklung wurden zusätzliche Stellen für Personaldiagnostik und Personalmarketing geschaffen, die darauf ausgerichtet sind, strukturelle Barrieren in der Personalrekrutierung abzubauen und unbewusste Stereotypisierung zu vermeiden. Außerdem wurde ein umfangreiches neues Programm zur Bekämpfung der »Leaky Pipeline« aufgesetzt.

Die bereits umfänglichen Maßnahmen im Bereich Forschung und Lehre sollen durch eine geplante Aufnahme von Gender- und Diversitätsaspekten in Akkreditierungsverfahren strukturell verankert werden.

Universität Potsdam



| | |
|---|-------------------------------|
|  | 8. Prädikat |
|  | Potsdam, Brandenburg |
|  | (Fach-)Hochschule/Universität |
|  | 3.084 Mitarbeiter*innen |
| | 20.800 Student*innen |

Die Universität Potsdam gliedert sich in sieben Fakultäten (Philosophische, Mathematisch-Naturwissenschaftliche, Humanwissenschaftliche, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche, Juristische, Gesundheitswissenschaftliche sowie die Digital Engineering Fakultät) an drei Standorten. Einen Schwerpunkt hat sie in der Lehramtsausbildung.

An der Universität Potsdam sind 20.800 Studierende immatrikuliert, 57 Prozent von ihnen sind weiblich. Sie ist Arbeitgeberin für circa 3.000 Beschäftigte und die größte Universität im Land Brandenburg. In Technik und Verwaltung arbeiten zu 66 Prozent Frauen, in der Wissenschaft zu 45 Prozent. 45 Prozent beträgt auch der Anteil der weiblichen Professorinnen, der Anteil der Post-Docs liegt derzeit bei 50 Prozent. Während zentrale Leitungspositionen etwa hälftig von Frauen besetzt sind, machen sie nur 17 Prozent der Leitungen von Forschungsabteilungen aus. Entscheidungsgremien sind nur im Schnitt zu einem Drittel weiblich besetzt. Insgesamt ist über den letzten Bewerbungszeitraum jedoch auch hier ein positiver Trend zu verzeichnen.

Chancengleichheit hat einen hohen Stellenwert an der Universität Potsdam. Sie ist explizit im Leitbild der Universität verankert. Strukturell ist das Thema auf Leitungsebene bei der Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit verankert, die Denomination trägt das Amt seit 2021. Operativ wird die Arbeit im Themenbereich Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung sowie Beschwerde- und Vertrauensmanagement durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit zentral bearbeitet und in die dezentralen Strukturen getragen.

Die Universität Potsdam kann in allen Aktionsfeldern umfangreiche, innovative und organisationsspezifische Maßnahmen vorweisen. Diese beruhen auf einem intersektionalen Verständnis von Chancengleichheit, welches in wichtige Steuerungsdokumente integriert ist. So wurde beispielsweise die Schutzlücke für Studierende durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 2022 mittels einer universitätseigenen Antidiskriminierungsrichtlinie geschlossen, wobei auch die Aspekte des Cybermobbings und (Cyber-)Stalkings berücksichtigt wurden oder die Chancengleichheit bei der Überarbeitung des universitätsinternen Akkreditierungsverfahrens neu in dieses integriert. Ein Professor*innennetzwerk, das Sichtbarkeit und Austausch zwischen Geschlechterforschenden bringen soll, wurde kürzlich zur Förderung der Gender Studies gegründet. Die Maßnahmen bzw. Konzepte werden regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben.

Universität zu Lübeck



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

| | |
|---|-------------------------------|
|  | 5. Prädikat |
|  | Lübeck, Schleswig-Holstein |
|  | (Fach-)Hochschule/Universität |
|  | 908 Mitarbeiter*innen |
| | 5.160 Student*innen |

Die Universität zu Lübeck bietet in den drei Sektionen Medizin, Informatik/Technik sowie Naturwissenschaften 20 Studienprogramme an. Aktuell sind 5.160 Studierende immatrikuliert, davon sind 62 Prozent weiblich. Insgesamt arbeiten im Bereich der Wissenschaft 37 Prozent Frauen und im Bereich Technik und Verwaltung 68 Prozent Frauen. Zentrale Entscheidungsgremien sind in etwa paritätisch besetzt.

Gleichstellung und Diversity sind im Leitbild der Universität verankert. Die hauptamtliche Diversitäts- und Gleichstellungsbeauftragte ist auf zentraler Ebene angesiedelt und innerhalb des letzten Bewerbungszeitraums im Zuge einer Neuausrichtung der Universitätsverwaltung der Abteilung strategische Hochschulentwicklung zugeschrieben worden. Hier ist sie unter anderem stärker mit dem Bereich Qualitätsmanagement verzahnt. Seit 2022 gibt es eine Diversitystrategie als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule.

Die Universität zu Lübeck führt vielfältige, teils innovative Maßnahmen in allen Aktionsfeldern durch und steckt sich ambitionierte Ziele, um die strukturellen Bedingungen für Chancengleichheit organisationsspezifisch und nachhaltig zu verbessern, zum Beispiel indem sie Chancengleichheit zum Kriterium der Beurteilung von Führungskräften macht und Diversityaspekte bei der Mittelvergabe berücksichtigt. Der Aktionsplan Inklusion und der Aktionsplan gegen Rassismus werden bzw. wurden erarbeitet und stehen vor der Verabschiedung.

Über die Integration von Chancengleichheit in die Studiencurricula soll eine langfristige Erweiterung der entsprechenden Forschung angestoßen werden.



-  3. Prädikat
-  Sömmerda, Thüringen
-  Industrie & Produktion
-  84 Mitarbeiter*innen

Die WKF-GmbH Metallwarenfabrik wurde 1992 gegründet und ist ein familiengeführtes Unternehmen im thüringischen Sömmerda. Es fertigt Klein- und Großserien für die Automobil-, Baustoff-, Beschlags- sowie Elektroindustrie. Neuwerkzeuge werden im eigenen Werkzeugbau realisiert.

Das Unternehmen beschäftigt 84 (2020: 86; 2017: 96) Mitarbeiter*innen, darunter 23,8 (2020: 24,4) Prozent Frauen. Unter den acht Führungskräften sind zwei (2020: 1) Frauen. Führung in Teilzeit ist möglich und wird genutzt.

Die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit wird grundsätzlich über eine Betriebsvereinbarung gewährleistet, in der sich das Unternehmen zu diesem Ziel bekennt.





Das Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit findet Berücksichtigung. Für den Erfolg ist ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander wichtig: Vertrauen, gegenseitige Unterstützung, eine offene, transparente Kommunikation sowie Verständnis und Akzeptanz sind die Grundpfeiler des Unternehmens.

In der chancengerechten Personalarbeit liegt die Stärke der Bewerbung der WKF-GmbH. Es werden vielfältige Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung unternommen und Mentoringprogramme zur Karriereentwicklung angeboten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist gut möglich. Es gibt flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Homeoffice oder betriebliche Kindergärten. Auch die Förderung von Fahrgemeinschaften trägt dazu bei, dass die Mitarbeiter*innen ihr Berufsleben besser mit ihrem Privatleben vereinbaren können.

Im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten ist das Engagement sichtbar. Es gibt eine Ethikrichtlinie. Personalverantwortliche und Führungskräfte stehen für die Unterstützung von Mitarbeiter*innen und Opfern in Krisensituationen zur Verfügung. Festgelegt sind auch klare Konsequenzen und Maßnahmen bei übergriffigem Verhalten.



-  7. Prädikat
-  Bad Schussenried, Baden-Württemberg
-  Gesundheit & soziale Dienste
-  4.255 Mitarbeiter*innen

Das Zentrum für Psychiatrie Südwestfalen (ZfP Südwestfalen) ist eine große Gesundheitseinrichtung im südlichen Raum von Baden-Württemberg. Es bietet ein differenziertes und flächendeckendes Hilfesystem für psychisch Kranke. In Fachkliniken und regionalen Kompetenzzentren werden spezialisierte Angebote betrieben. Zahlreiche Satellitenstationen, Tageskliniken, Ambulanzen und medizinische Versorgungszentren an 35 verschiedenen Standorten ermöglichen eine gemeindenahere psychiatrische Versorgung.

Das ZfP Südwestfalen beschäftigt 4.255 (2020: 3.919; 2017: ca. 3.400) Mitarbeiter*innen, darunter 71,6 (2020: 71,3; 2017: knapp 70) Prozent Frauen. Der Frauenanteil in den Führungspositionen liegt bei 51 (2020: 48,5) Prozent. Führung in Teilzeit ist möglich und wird geschlechtsunabhängig genutzt.

Chancengleichheit ist seit vielen Jahren fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Mit der Herausgabe des »Handbuchs Compliance Management in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg« bekennen und verpflichten sich die Zentren unmissverständlich und nachvollziehbar zur Transparenz als Voraussetzung einer verantwortungsvollen und werteorientierten Unternehmenskultur. Seit 2020 wird eine Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Schwerpunkt Diversity verfolgt. Hierfür stehen inzwischen personelle Ressourcen von 2,2 Vollzeitkräften zur Verfügung.

Das Aktionsfeld Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit füllt das ZfP umfassend und nachhaltig durch transparentes und konsequentes Diversity Management. Dieses beinhaltet im Leitbild verankerte Ziele zur Diversitätsgerechtigkeit und deren Umsetzung und Monitoring durch einen Chancengleichheitsplan. Eine Erklärung gegen Diskriminierung und ein eigener Diversity-Leitfaden sind einige der neuesten Aktivitäten in diesem Bereich.

Regelmäßige Informationsveranstaltungen des Geschäftsführers fördern den Austausch unter den Mitarbeiter*innen, sprechen von der Wertschätzung, die allen Kolleg*innen entgegengebracht wird und befördern so eine diskriminierungsfreie Organisationskultur. Die Erfahrungen und Erfolge, die im Bereich Geschlechtergerechtigkeit gemacht wurden, können nun für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen hinsichtlich weiterer Ungleichheitskategorien genutzt werden.

Dem aktuellen Fachkräftemangel begegnet das ZfP durch die Ansprache bisher unterrepräsentierter Personengruppen. Das Angebot des Potenzialanalyse-Centers für Mitarbeiter*innen dient der Identifizierung von ungenutzten Potenzialen und Entwicklungschancen. Alle Teilnehmer*innen erhalten ein vertrauliches Feedback sowie ein Förder- und Entwicklungsgespräch mit der*dem Vorgesetzten, in welchem gegenseitige Erwartungen besprochen und Ziele für beide Seiten festgelegt werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt das ZfP durch Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität und das Angebot von Kinderbetreuung. Pflegende Mitarbeiter*innen werden mit Beratungsangeboten unterstützt. Die Balance zwischen Angeboten und betrieblichen Erfordernissen stellt eine Herausforderung dar, da die Patient*innenversorgung rund um die Uhr gewährleistet werden muss. Umso mehr ist das Engagement in diesem Aktionsfeld positiv hervorzuheben.

Ein Schwerpunkt im Aktionsfeld Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten bildet die Haltung der Führungskräfte. Sie erhalten regelmäßige Schulungen. Neu entwickelt wurde ein Schutzkonzept, das Handlungssicherheit bietet und die institutionellen Maßnahmen zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von Missbrauch und Gewalt abbildet. Darin integriert ist ein Verhaltenskodex zum fairen, wertschätzenden, vorurteilsfreien Umgang miteinander und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.



Wir danken

der BIG direkt gesund, der Stadt Dortmund und dem Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e. V.

für die Ausrichtung der diesjährigen Prädikatsvergabe!





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



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



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



TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

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

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