

Chancengleichheit und Vielfalt

Die Prädikatsträger*innen 2026







Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Vielfalt in Teams gestalten

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.

Das Schwerpunktthema der diesjährigen Veranstaltung zur Prädikatsverleihung ist „Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Vielfalt in Teams gestalten“. Teamarbeit lebt vom Zusammenspiel unterschiedlicher Qualifikationen, Erfahrungen und Perspektiven. Je vielfältiger ein Team zusammengesetzt ist, desto größer – so die weit verbreitete Annahme – ist seine Innovationskraft und Leistungsfähigkeit. Forschung und Personalmanagement sind sich darin weitgehend einig. Organisationen reagieren darauf mit diversitätsorientierter Personalgewinnung, angepassten Auswahlverfahren und strukturierten Onboarding-Prozessen. Dennoch zeigt sich in der Praxis häufig: Der Output bleibt hinter den Erwartungen zurück. Die erhoffte Perspektivenvielfalt spiegelt sich nicht automatisch in den Ergebnissen wider.

Woran liegt das? Welche Barrieren verhindern, dass vielfältige Kompetenzen wirksam werden? Und wie gelingt es Organisationen, unterschiedliche Herangehensweisen nicht nur zuzulassen, sondern produktiv zu integrieren? Welche Barrieren sind es, die der Entfaltung vielfältiger Perspektiven entgegenstehen? Wie können Organisationen ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, unterschiedliche Herangehensweisen und Methoden einzubringen und wertzuschätzen? Welche Konzepte existieren bereits und welche müssen noch entwickelt werden?

Als Mitgestalter*in einer geschlechter- und diversitätsgerechten Gesellschaft nutzt TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. die diesjährige Prädikatsvergabe, um diesen und weiteren Fragen gemeinsam mit Prädikatsträger*innen, Mitgliedern und anwesenden Organisations- und Unternehmensvertreter*innen auf den Grund zu gehen. Wir freuen uns auf Beiträge verschiedener Akteur*innen, Initiativen, Verbände und Debatten, praxisnahe Impulse und den Austausch konkreter Ansätze zur Weiterentwicklung von Organisationskultur und Personalmanagement.

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

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

Überblick

In diesem Jahr vergibt die Jury 57 Prädikate; davon 29 Prädikate an Unternehmen, Verwaltungen und Verbände und 28 an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

5 Organisationen werden zum ersten Mal ausgezeichnet, 7 überreichen wir den Nachhaltigkeitspreis für ihre 5. Bewerbung. Daneben dürfen wir zwei 10. Prädikate vergeben und diese Organisationen für Ihr 30-jähriges Engagement ehren.

Verteilung der Auszeichnungen 2026



Unternehmen/Verwaltungen/Verbände

Wie schon im letzten Jahr haben Fort- und Weiterbildungen sowohl zur Sensibilisierung für Diskriminierung und Fehlverhalten als auch im Umgang mit entsprechenden Vorfällen und Situationen Konjunktur. In Onboarding-Prozessen sind sie fast immer fester Bestandteil. Und sie richten sich auch immer häufiger an Führungskräfte. Die Integration von Chancengleichheitsaspekten in gängige Personalentwicklungsinstrumente wie Jahresgespräche, Entwicklungsklausuren, 360°-Feedback usw. trägt auch zur Aufwertung und besseren Implementierung dieser Instrumente bei.

Ein in dieser Saison häufig bedientes Instrument für die chancengerechte Personalgewinnung sind Leitfäden und Handreichungen für Recruiter*innen, HR-Kolleg*innen und Führungskräfte.

Viele Organisationen (und keinesfalls „nur“ Stadtverwaltungen, die sich oft extrem progressiv und innovativ in die Gesellschaft einbringen) positionieren sich in der Öffentlichkeit gegen antidemokratische Tendenzen. Vielfach unterstützen sie entsprechende Initiativen finanziell und ideell. In den Bewerbungen finden sich zahlreiche Kampagnen gegen antidemokratische Strömungen. Dazu gehören sowohl übergreifende Ansätze „gegen rechts“, als auch Aktionen, die sich gezielt gegen Diskriminierung von LGBTQIA+-Personen oder Misogynie richten.

Die Zahl der Ziele und Maßnahmen für Diversitätsgerechtigkeit und Inklusion hat noch einmal zugenommen. Bei den adressierten Personengruppen handelt es sich in dieser Runde neben Frauen vor allem um Menschen mit Migrationshintergrund. Bildungsferne und Klassismus spielen eine große Rolle.

Die Flexibilität und der individuelle Zuschnitt von Arbeitsumfeldern und -bedingungen wurde weiterhin ausgebaut. Gerade auch kleinere Unternehmen und Verwaltungen, für die diese Personalentwicklungsinstrumente häufig eine besondere Herausforderung darstellen, sind bemüht, die größtmöglichen Anpassungen an die Bedarfe ihrer Mitarbeitenden zu implementieren. Homeoffice-Regelungen und Regelungen zu mobilem Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und familiären, pflegerischen Aufgaben sind institutionalisiert.

Hochschulen/Forschungseinrichtungen

Die Mehrheit der Organisationen hat Ziele und Maßnahmen gegen Machtmissbrauch ausgebaut. Hierbei handelt es sich zu einem großen Teil um partizipative Modelle, die darum bemüht sind, die Bedarfe und Einschätzungen der Mitarbeitenden und Studierenden aufzugreifen und zu integrieren (Arbeitsgruppen, Future Labs etc.). Eine weitere große Rolle spielen Beratungsangebote für verschiedene Ziel- und Bedarfsgruppen. Es gibt erste Studien und Ergebnisse aus Projektarbeiten, die die Entwicklung evidenzbasierter Instrumente ermöglichen. Beratungsangebote werden immer zahlreicher, differenzierter und zielgruppenspezifischer.

An den Hochschulen ist das Angebot individueller, karriereunterstützender Maßnahmen auf zentraler Ebene für alle Zielgruppen gewachsen. Früher waren diese Angebote eher auf Fakultätsebene zu finden. Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhält das Thema „Pflege“ immer größere Bedeutung. Beratungen und Unterstützungsleistungen gehören mittlerweile zum Standardangebot.

Wie auch in der vorigen Runde werden mittlerweile allorts Fortbildungen zur Sensibilisierung für und Prävention von Diskriminierung angeboten. Das ist gut, vor allem wenn sie verpflichtend die Führungsebene adressieren. Grundsätzlich wird sich Diskriminierung erst dann signifikant bekämpfen lassen, wenn Maßnahmen in diesem Bereich nicht rein individuell, sondern an den Strukturen ansetzen.

Die Frage nach der Wirksamkeit von Schulungen für die Veränderung der Organisationskultur stellt sich auch vor dem Hintergrund, dass die Organisationen sich vermehrt fragen, wie es gelingen kann, mit Angeboten nicht nur die Personen zu erreichen, die ohnehin schon an Themen der Diversitätsgerechtigkeit interessiert, sondern auch und vor allem jene, die sich dafür nicht interessieren oder sogar gegen solche Bemühungen wenden.

Der Transfer von Wissen in die Gesellschaft wird vor allem von den Hochschulen vorangetrieben. Verschiedene Hochschulen kooperieren mit ihren Städten, um der Bevölkerung ihre Inhalte nahe zu bringen.

Bedeutung und Ausblick

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

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

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

Die Prädikatsträger*innen 2026

Agentur für Arbeit Dortmund	8
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.	9
BIM Putztuch GmbH & Co. KG	10
BN Automation AG	11
Bundesagentur für Arbeit	12
Dataport, AÖR	13
Deutsches Schifffahrtsmuseum	14
DEW21 & DONETZ	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
Fraunhofer IAO & IAT	23
GEOMAR Helmholtz Zentrum für Ozeanforschung Kiel	24
German Institute for Global and Area Studies	25
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	26
GREEN IT das Systemhaus GmbH	27
Helmholtz Zentrum München	28
Hochschule Bremen	29
Hochschule Flensburg University of Applied Sciences	30
Hochschule Weihenstephan-Triesdorf	31
IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund	32
Jobcenter Rhein-Erft	33
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	34
Landeshauptstadt München	35
Lead Discovery Center GmbH	36
Leibniz-Institut für Bildungsmedien Georg-Eckert-Institut	37
Leibniz-Institut für Bildungsverläufe	38
Leibniz Institut für Gewässerökologie und Binnenfischerei (IGB)	39

Die Prädikatsträger*innen 2026

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



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Dortmund

bringt weiter.



1. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



1.323 Mitarbeiter*innen

Die Agentur für Arbeit Dortmund ist eine regionale Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit und gehört zum öffentlichen Dienst. Ihr Kerngeschäft umfasst die Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, Förderung von Beschäftigung sowie die Gewährung von Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch. Sie unterstützt Arbeitssuchende, Beschäftigte und Unternehmen und setzt sich für Chancengleichheit und eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration ein.

Die Dienststelle beschäftigt 1.323 Mitarbeiter*innen. Der Anteil mit Frauen besetzter Stellen liegt bei 32 %. Erfreulicherweise ist der Frauenanteil in Führungspositionen höher. Hier sind die 144 Führungspositionen paritätisch besetzt.

Zentrale Grundlage der Gleichstellungsarbeit ist das Gleichstellungsmonitoring über den Gleichstellungsplan. Durch dieses Instrument werden Gleichstellungs- und Diversitätsgerechtigkeitsziele verbindlich verankert und Zielvereinbarungen, Führungsdialoge sowie Controllingsysteme festgelegt. Der Fokus der Gleichstellungsstrategie liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf dem Abbau struktureller Benachteiligungen. Die Gleichstellungsbeauftragte bespielt die internen Angelegenheiten; die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) wirkt mit ihren Aktivitäten nach extern.

Das Thema „Chancengerechtigkeit“ ist sowohl in das Führungskräftecoaching als auch in die Traineeausbildung integriert. Elemente der Personalentwicklung sind strukturierte, transparente Auswahlverfahren, die Förderung von Führung in Teilzeit sowie Fortbildungen zu Diversitäts- und Führungskompetenz. In Ausbildungs- und Entwicklungskonferenzen werden Potenziale sichtbar gemacht und individuelle Fördermöglichkeiten von Auszubildenden sowie Beschäftigten abgestimmt, ergänzt durch Jahresgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden (MAG).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird auf vielfältige Weise gefördert, etwa durch flexible Arbeitsmodelle, mobiles Arbeiten und Teilzeitausbildung. Bei individuellen Bedarfen, beispielsweise im Zusammenhang mit Familienzusammenführung, Pflege oder gesundheitlichen Einschränkungen bestehen flexible Versetzungs- und Einsatzmöglichkeiten. Während Schwangerschaft, Elternzeit und Wiedereinstieg begleitet ein strukturiertes Modell die Beschäftigten, ergänzt durch Gesundheitsmanagement und Familienservice. Als Teilnehmerin am NRW-Landesprogramm Pflege & Beruf bietet die Agentur für Arbeit Dortmund darüber hinaus Unterstützung durch ausgebildete Pflegeguides.

Für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld setzt die Agentur für Arbeit Dortmund auf Prävention und Intervention. Beschäftigte werden zu den Grundsätzen des AGG geschult, ergänzt durch klare Richtlinien und ein Beschwerdeverfahren, das auch Kund*innen offensteht. Als feste Ansprechstellen dienen die AGG-Beauftragte, die Beschwerdestelle sowie eine Ansprechperson für Suchtfragen. Ein besonderer Fokus liegt auf Nachwuchskräften: Im Workshop „Sexuelle Grenzverletzungen“ werden sie früh für Machtmissbrauch und unangemessenes Verhalten sensibilisiert und lernen, welche Unterstützungs- und Beschwerdestrukturen ihnen offenstehen.

Die Agentur für Arbeit Dortmund fördert Chancengleichheit umfassend durch Beratung, Netzwerkarbeit und interne Maßnahmen. Gleichstellung und Vielfalt sind fest verankert.

-  10. Prädikat
-  Erfurt, Thüringen
-  Bildung & Training
-  96 Mitarbeiter*innen



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

Mit 76 % hat das BWTW einen sehr hohen Frauenanteil unter seinen Mitarbeiter*innen (2023: 80 %, 2020: 81 %). Selten und erfreulich ist die Tatsache, dass dieser sich auch auf Führungsebene abbildet. Dort liegt er bei 86 % (2023: 83 %, 2020: 63 %). Führung in Teilzeit ist möglich und wird von einer Person genutzt.

Das Leitbild „Lernende Organisation - Unser Qualitätsverständnis“ macht Vielfalt zu einem zentralen Element des unternehmerischen Selbstverständnisses. Es spiegelt sich in der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ sowie des „Nachhaltigkeitsabkommens Thüringen“ wider. Im Projektbeantragungsverfahren ist Chancengleichheit ein klar kommunizierter Standard. Konkrete Maßnahmen wie Sprachkurse, Anerkennungsberatung, Qualifizierungsangebote und klischeefreie Berufsorientierung substantiieren diese Haltung.

Das BWTW verfolgt die aktive Einbindung von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Lebenssituationen in das Berufsleben. Als Teil des IQ Netzwerks Thüringen unterstützt der Verein Menschen mit Migrationshintergrund dabei, ihre Potenziale auf dem Arbeitsmarkt einzubringen. Dies wird unterstützt durch die Integration der KAUSA-Landesstelle Thüringen.

Seit 2022 ergänzt die Rolle als „Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)“ das Engagement des BWTW. So wird die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung bewusst gefördert und unterstützt.

Intern sorgt ein jährlicher Workshop der zweiten Führungsebene dafür, dass Themen wie Personalarbeit, Chancengleichheit und Diversität anhand der Personalstatistik regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt werden.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kooperiert das BWTW mit den Pfielots*innen Thüringen, ermöglicht mobiles Arbeiten im Rahmen der Möglichkeiten und ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und dessen Multiplikator in der Thüringer Wirtschaftslandschaft.

Der Chancengleichheitsansatz des BWTW zeichnet sich durch das Bestreben und dessen konsequente Verfolgung aus, eine möglichst diverse Belegschaft zu gestalten und Mitarbeitende in ihren individuellen Situationen zu unterstützen - bemerkenswert für einen kleinen Verein. Dies spiegelt sich sichtbar im hohen Frauenanteil auf Führungsebene sowie im Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund wider.



-  1. Prädikat
-  Gerstungen, Thüringen
-  Dienstleistung
-  190 Mitarbeiter*innen

Die BIM Putztuch GmbH & Co. KG ist ein in dritter Generation familiengeführtes Unternehmen mit Stammsitz in Gerstungen (Thüringen). Das Unternehmen ist auf textile Serviceleistungen für Industrie, Handwerk und Gewerbe spezialisiert. BIM Putztuch ist regional fest verwurzelt und zugleich international aufgestellt. Neben dem Stammsitz in Gerstungen gehören Gesellschaften in Polen und Tschechien zur Unternehmensgruppe.

BIM Putztuch beschäftigt 190 Mitarbeiter*innen, darunter 76 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 40 %. Auf Führungsebene sind 3 der 9 Führungskräfte Frauen.

BIM Putztuch verankert Gleichstellung und Diversitätsgerechtigkeit als verbindliche Führungsverantwortung auf der ersten Leitungsebene direkt bei der Betriebsleitung. Diese Maßnahme ist über eine Handlungsrichtlinie der Geschäftsführung implementiert und wird durch gezielte Qualifizierung unterstützt. Die Ausweitung dieses Standards auf das mittlere Management ist geplant.

Das Unternehmen adressiert im Rahmen seiner Chancengleichheitsstrategie vor allem zwei Zielgruppen: Zum Einen verfolgt BIM Putztuch gezielt die Gewinnung von Frauen als Maschinenbedienerinnen in der männlich dominierten Produktion.

Der zweite Schwerpunkt ist die Gewinnung und Inklusion von Mitarbeitenden unterschiedlicher Kulturen und Ethnien. Die hierfür eingesetzten Maßnahmen wenden sich an potenzielle Arbeitskräfte unter Geflüchteten und ausländischen Personen. Ein leichter Bewerbungszugang via Instagram/Facebook ohne den Zwang, die üblichen Standards zu bedienen oder ein Bewerbungsfoto hinzuzufügen, unterstützt die Gewinnung von Personal. Weiterhin wird die Bindung der Belegschaft durch die konsequente Zusammenstellung diverser Teams und die Mehrsprachigkeit von Informationen für die Belegschaft (Aushänge) gestärkt. Um Sprach- und kulturelle Barrieren schneller abzubauen, sind Deutschkurse und verschiedene andere Fortbildungen geplant.

Eine konkrete und begrüßenswerte Maßnahme zur Inklusion aller Mitarbeiter*innen und ein Signal der Wertschätzung ist die Möglichkeit, während der Arbeitszeit den individuellen religiösen Routinen zu folgen und unter anderem einen ungestörten Bereich für Gebete zu nutzen

Die BIM Putztuch GmbH & Co. KG fokussiert mit ihren Chancengleichheitsaktivitäten auf Geschlechtergerechtigkeit und ethnische und soziale Inklusion.



5. Prädikat



Ilmenau, Thüringen



Industrie & Produktion



187 Mitarbeiter*innen

BN Automation AG

Die BN Automation AG ist ein Dienstleistungsunternehmen mit Hauptsitz in Ilmenau für Automatisierungs-, Daten- und Informationstechnik. Das Unternehmen entwickelt maßgeschneiderte Lösungen für Wasser-, Energie- und Industrieanwendungen, dazu zählen die Trinkwasserversorgung, Optimierung von Kläranlagen, Effizienzsteigerung in Kraftwerken und sichere Lebensmittelproduktion.

Das Unternehmen beschäftigt 187 Mitarbeiter*innen, darunter 23 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 12 % (2023: 12,3 %, 2020: 13,8 %). Von den 27 Führungspositionen sind zwei mit Frauen besetzt.

BNA führt jährlich anonyme Führungskräftebewertungen durch, um mögliche Probleme zu identifizieren und Mitarbeitenden die Gelegenheit zu bieten, Rückmeldungen zu geben, aus denen nach Auswertung konkrete Maßnahmen abgeleitet werden können. Ergänzend dazu werden Befragungen durchgeführt, über die Mitarbeitende aktiv Einfluss darauf nehmen können, für welche Werte das Unternehmen steht. Der Umbau in Richtung „New Work“ wurde seit der letzten Bewertung abgeschlossen und in die bestehende Arbeitsorganisation integriert.

Gesellschaftspolitisches Engagement zeigt die BNA durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ sowie die aktive Mitwirkung in verschiedenen chancengleichheitsorientierten Netzwerken. Das Unternehmen ist unter anderem Mitglied im „Erfolgsfaktor Familie“ zur Unterstützung einer familienbewussten Personalpolitik und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

BNA unterstützt berufsbegleitendes Studieren und Fortbildungen ihrer Mitarbeitenden, teilweise durch betriebliche Stipendien und schafft damit gezielte Entwicklungsmöglichkeiten. Jährliche Mitarbeitendengespräche dienen der Reflexion von Zielen, Entwicklung und Perspektiven, während ergänzende Fortbildungsgespräche individuelle Qualifizierungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den Fokus nehmen. Die Kooperation mit Bildungseinrichtungen ergänzt diesen Ansatz und trägt zur chancengerechten Nachwuchsförderung sowie zur frühzeitigen beruflichen Orientierung bei.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet BNA die Möglichkeit zu mobiler Arbeit, Sabbaticals sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Hilfe bei der Kita-Platzsuche und einem monatlichen Zuschuss zu Betreuungskosten. Ein Programm zur Mitarbeiter*innengewinnung beinhaltet die Zahlung von Prämien bei Einstellungen aufgrund von Empfehlungen von Beschäftigten.

Der Ansatz von BNA zeichnet sich durch einen insgesamt wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden aus, durch eine offene Haltung gegenüber Wiedereinstiegen sowie finanzielle Unterstützungsleistungen zur Entlastung der Beschäftigten.



9. Prädikat



Nürnberg, Bayern



Behörden & Verwaltungen



119.081 Mitarbeiter*innen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist eine zentrale Institution der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung. Sie berät Bürger*innen und Unternehmen zu arbeitsmarktbezogenen Themen, fördert Beschäftigung und erbringt finanzielle Leistungen wie Arbeitslosengeld und Kindergeld. Die Umsetzung erfolgt über 10 Regionaldirektionen, 146 Agenturen für Arbeit mit rund 600 Geschäftsstellen, etwa 300 Jobcenter sowie rund 100 Familienkassen.

Die BA beschäftigt 119.081 Mitarbeitende. Der Frauenanteil unter der Belegschaft liegt über die letzten sechs Jahre konstant bei 72 %. Auf Führungsebene (8.527 Positionen) ist er in derselben Zeit leicht gestiegen auf 56 %.

Den Rahmen für die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit bildet der aktuelle Gleichstellungsplan. Ziele aus dem Gleichstellungsplan mit der Laufzeit 2026 bis 2029 sind die weitere Steigerung des Frauenanteils in leitenden Funktionen und die Weiterarbeit an Führung in reduzierter Arbeitszeit als Führungsmodell. Außerdem soll ein datengestütztes Gleichstellungscontrolling wirksame Steuerungselemente schaffen. Strukturelle Veränderungsvorhaben unterliegen prinzipiell einem „Gender und Diversity-Check“. Diversitätsgerechtigkeit ist als ein Standard im Zielsystem der BA verankert. Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist als Teil des Führungsverständnisses festgeschrieben.

Extern kommuniziert die BA ihre Chancengleichheitsorientierung durch die Unterzeichnung der Erklärung "Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung" und durch das Engagement im Expert*innenrat des Bündnisses.

Zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben arbeitet die BA weiterhin mit einem Familienservice zusammen, der den Beschäftigten Unterstützung bei Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen in Form von Beratung, Vermittlung oder finanziellen Hilfen bietet. In sämtlichen Positionen sind unterschiedliche Teilzeitmodelle möglich. Die Konzeption des Qualifizierungsmoduls "Führung in reduzierter Arbeitszeit" (FirA) ist abgeschlossen und wird durch verschiedene Kommunikations- und Unterstützungsmaßnahmen umgesetzt: Intranet-Portal, Arbeitshilfen für Personalbereiche, Austauschformat mit Beteiligung des Vorstands.

2025 wurde in der BA ein einheitlicher, verbindlicher Rahmen zum Umgang mit Diskriminierung implementiert. Er gilt für Bewerbungs- sowie Beschäftigungsverhältnisse und regelt insbesondere den Beschwerdeweg nach dem AGG. Ergänzend wurde ein verpflichtendes Lernprogramm zu grundlegenden Kenntnissen zum AGG und zu den Zielen des Diversity Managements für neue Mitarbeitende eingeführt. Insgesamt verdeutlichen die bestehenden Maßnahmen eine organisationsweite, verbindlich verankerte Strategie zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung.

Die BA zeigt ein kontinuierliches, breit aufgestelltes Engagement für Chancengleichheit und setzt dabei auf strukturell wirksame Maßnahmen. Dies geschieht durch die präzise Identifikation bestehender Herausforderungen sowie die Formulierung konkreter Ziele im strukturierten Gleichstellungsplan.



7. Prädikat



Altenholz, Schleswig-Holstein



IT & Internet



6.517 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 beschäftigt 6.517 Mitarbeitende. Der Anteil mit Frauen besetzter Stellen liegt bei 31,5 % (2023: 31 %, 2020: 29 %). Erfreulicherweise ist der Frauenanteil in Führungspositionen höher. Hier sind 36 % der 553 Stellen in Führungsposition mit Frauen besetzt (2023: 33 %, 2020: 31 %).

Strukturell verankert ist Chancengleichheit durch den Frauenförderplan, der alle vier Jahre verabschiedet und im Intranet allen Beschäftigten zugänglich ist. Die Erstellung und Begleitung erfolgt durch die Arbeitsgruppe Frauen@dataport. Im Jahr 2024 wurde die Personalstrategie zudem um eine Diversity-Strategie erweitert, auf Grundlage derer Vielfalt systematisch zu berücksichtigen und in Personalentscheidungen, Rekrutierung und Arbeitsprozesse zu integrieren ist.

Dataport adressiert Gleichstellung und Vielfalt intern durch gut sichtbare LGBTQ+-Community und regelmäßige Treffen und Aktionen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist kontinuierlich in Gremien und Arbeitskreise eingebunden. Regelmäßige interne Umfragen zu Diversitätsgerechtigkeit stärken den organisationsinternen Diskurs. 2025 wurden Elemente der Corporate Identity um Regenbogen-Designs in Flaggen, eMail-Signaturen und Logos ergänzt, auch vor dem Hintergrund rückläufiger Diversity-Initiativen bei Kooperationspartner*innen. Eine Mental-Health-Week 2024 bot Workshops und Vorträge und setzte einen Fokus auf insgesamt wenig adressierte psychische Gesundheitsthemen.

In der Personalarbeit wurden etablierte Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen weitergeführt. Dazu zählt der interne Personalvermittlungsservice (PVS), der Mitarbeitende bei beruflicher Neuorientierung unterstützt und ihren Einsatz entsprechend Qualifikationen und Potenzialen absichert. Führungskräfte werden auf unterschiedlichen Ebenen begleitet, etwa durch ein internes Mentoring-Programm für Frauen in neuen Führungsrollen sowie durch Ad-hoc-Coachings mit externen Coaches zur Bearbeitung aktueller Fragestellungen. Ergänzend können bei Bedarf Teamcoachings zur Teamentwicklung sowie zur Prävention oder Klärung von Konflikten genutzt werden. Neben dem jährlichen Entwicklungsgespräch mit der Führungskraft finden zusätzlich vierteljährliche kurze Catch-up-Gespräche statt.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet Dataport weiterhin flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, institutionalisiert durch die Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die einen niedrigen verpflichtenden Anteil an Präsenzarbeit festlegt. Die Kooperation mit dem pme Familienservice besteht fort, ebenso das Betriebliche Gesundheitssystem (BHS), das vertrauliche Beratung in privaten, beruflichen oder gesundheitlichen Situationen durch geschulte interne Ansprechpersonen ermöglicht. Für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung werden zudem Online-Sprechstunden zur rechtlichen Vorsorge (Vollmachten und Patientenverfügungen) angeboten.

Seit der letzten Bewerbung wurden zur Förderung diskriminierungsfreien Verhaltens zentrale Strukturen weiterentwickelt. Mit der Einrichtung einer hauptamtlichen Diversity-Management-Stelle wurden bestehende Maßnahmen zusammengeführt und in eine übergreifende Strategie integriert. Die Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung wurde um den Schutz vor Diskriminierung und Mobbing erweitert, ein im Intranet dokumentierter Prozess ist etabliert. Im internen Schulungszentrum werden Workshops zu „Unconscious Bias“ und diskriminierungssensibler Kommunikation angeboten. Ergänzend stärken Communities wie DataportKids&Co, Pflegestammtisch, Ü50@dataport den Austausch unter Mitarbeiter*innen.

Der Ansatz des Unternehmens zeichnet sich durch ein breites Spektrum an Maßnahmen in allen Bereichen und hinsichtlich vieler Diversitätsdimensionen aus. Aufgrund der Unternehmensgröße besteht die Herausforderung, alle Beschäftigten gleichermaßen zu erreichen. Vor diesem Hintergrund ist das Thema strukturell umfassend verankert. Teilnahme- und Nutzungszahlen der Angebote werden kontinuierlich erfasst und zeigen eine stetig steigende Inanspruchnahme.



1. Prädikat



Bremerhaven, Bremen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



90 Mitarbeiter*innen

Das Deutsche Schifffahrtsmuseum (DSM) ist eines von acht Forschungsmuseen der Leibniz-Gemeinschaft in Bremerhaven. Als Museum und historisches Forschungsinstitut ist es in den Bereichen maritime Geschichte, Forschung, Ausstellung und Wissensvermittlung tätig. Im Mittelpunkt stehen die Erforschung der Beziehung zwischen Mensch und Meer sowie die Bewahrung und Erschließung maritimen Kulturerbes. Grundlage der Arbeit ist eine umfangreiche Sammlung mit Objekten, Archivalien und Fachpublikationen zur maritimen Kultur und Technik vom Spätmittelalter bis in die Gegenwart.

Genau 50 % der insgesamt 90 Beschäftigten sind Frauen. Der Frauenanteil auf Führungsebene ist gestiegen: Von insgesamt 15 Führungskräften sind zehn Frauen. Darüber hinaus weist das DSM unter den wissenschaftlichen Beschäftigten (49 %) sowie unter den Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung (49 %) ebenfalls ein paritätisches Geschlechterverhältnis auf. Unter den Fach- und Hilfskräften liegt der Frauenanteil bei 47 %. Von drei Forschungsabteilungen wird eine von einer Frau geleitet. Unter den sechs Promovierenden sind vier Frauen vertreten.

Ein Verhaltenskodex, ein Beschwerdemanagement und Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung sind derzeit im Aufbau.

Besonders hervorzuheben sind die Bestrebungen des DSM im Aktionsfeld „Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit“, insbesondere durch die Teilnahme am Programm „PRISMA“. Dieses begleitet öffentliche Museen über 15 Monate in diversitäts- und teilhabeorientierten Transformationsprozessen und unterstützt dabei, entsprechende Ansätze langfristig in der Organisationsentwicklung zu verankern. Das DSM plant, im Rahmen des Programms die Diversitätsgerechtigkeit von Stellenausschreibungen und im Bereich der Forschungs- und Ausstellungsplanung zu stärken.

Vor dem Hintergrund kolonialer Kontinuitäten und einer historisch stark männlich geprägten maritimen Geschichtsschreibung setzt das DSM auf Maßnahmen, die den üblichen Perspektiven entgegenwirken. Hierzu gehört die Förderung von Forschungsprojekten, die Geschlechter- und Diversitätsperspektiven sichtbar machen und beispielsweise untersuchen, wie Schifffahrt zur Ungleichheit zwischen Gesellschaften beiträgt.

Die Bewerbung weist nachhaltige und schlüssige Maßnahmen zur Entwicklung einer chancengerechten Organisationskultur auf, die sich insbesondere im Bereich chancengerechter Personalarbeit bereits auszahlen.



4. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Energie & Versorgungsunternehmen



1.051 Mitarbeiter*innen

DEW21

Die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) versorgt Dortmund und Umgebung mit Erdgas, Strom, Wärme und Wasser und bietet vielfältige Energiedienstleistungen. Die rechtlich eigenständige Dortmunder Netz GmbH (DONETZ) betreibt die Strom-, Gas- und Wassernetze.

DEW21 und DONETZ beschäftigen 1.051 Mitarbeiter*innen, darunter 303 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 29 % (2023: 28,7 %, 2020: 26,2 %). Auf Führungsebene sind von 120 Führungskräften 21 % mit Frauen besetzt.

Diversitätsgerechtigkeit ist bei DEW21 und DONETZ mit Zielbild, Zielstellungen und jährlichen Maßnahmen strategisch in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 verankert. Durch das Diversity Dashboard werden die Vielfaltsattribute der Mitarbeitenden erfasst, um Maßnahmen zu gestalten. Weiterhin gibt es eine Teilzeitstelle im Diversity Management und eine Quote für Frauen in Führungspositionen aller Führungsebenen, die bis 2027 plant. Maßnahmen zum Erreichen der Quoten umfassen beispielsweise Führen in Teilzeit oder Nachfolgemanagement.

Wie gehabt signalisieren das Frauennetzwerk mit jährlichen Veranstaltungen, ein intern sowie extern kommunizierter Verhaltenskodex und das Regenbognetzwerk intern und extern das starke Engagement für Chancengleichheit.

Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben legen die Unternehmen besonderes Gewicht auf Beratungen und Unterstützungsmaßnahmen in Vereinbarkeits- und Gesundheitsmaßnahmen. Seit der letzten Bewerbung wurde dazu die digitale Plattform „voio“ eingerichtet und die Teilnahme an dem Programm FamUnDo begonnen, durch welches die Unternehmen unterstützt werden, familienfreundliche Strukturen aufzubauen. Weiterhin werden den Mitarbeitenden Mobiles Arbeiten, ein Eltern-Kind-Büro und präventive Gesundheitsmaßnahmen geboten.

DEW21 und DONETZ haben die ohnehin gut ausgebauten Maßnahmen in der Personalarbeit seit der letzten Bewerbung weiter gestärkt: Das Teamentwicklungsprogramm ADAM trägt durch strukturiertes Reflektieren von unter anderem Meetings- und Entscheidungskultur und teaminternen Prozessen zur Stärkung der Zusammenarbeit und psychologischer Sicherheit bei. Ein weiteres Entwicklungsprogramm für Führungskräfte behandelte Themen wie Fairness und die eigene Reflektion von Macht und Einfluss in der Führungsrolle. Mit Fit4KI schaffen die Unternehmen ein Qualifizierungsprogramm mit gleichem Zugang für alle Mitarbeitenden, welches grundlegende Kompetenzen zum Umgang mit KI vermittelt und auch diskriminierungsrelevante und ethische Fragestellungen in den Blick nimmt. Ein neues Programm zur Resilienzförderung bietet Workshops und Vorträge.

Die Maßnahmen für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zeichnen sich durch die Betrachtung verschiedener Diskriminierungsdimensionen aus. Die Unit für Diversity Management hält ein gemeinsam mit Führungskräften entwickeltes Awareness Training sowie spezielle Unterstützungsangebote für Transpersonen vor. Außerdem werden eLearnings zu Vielfalt, Chancengleichheit & diskriminierendem Verhalten durchgeführt, welche bislang interessierten Mitarbeitenden angeboten werden.

Der Ansatz von DEW21 und DONETZ ist strukturiert und überzeugend. Die Unternehmen entwickeln kontinuierlich neue Maßnahmen und Programme.



3. Prädikat



Lübeck, Schleswig-Holstein



Industrie & Produktion



7.768 Mitarbeiter*innen

Die Drägerwerk AG & Co. KGaA (Dräger) ist ein 1889 in Lübeck gegründetes, weltweit tätiges Familienunternehmen für Medizin- und Sicherheitstechnik, heute börsennotiert und in fünfter Generation geführt.

Dräger beschäftigt 7.768 Mitarbeiter*innen, darunter 2.257 Frauen. Dies entspricht wie auch in den Vorjahren einem Anteil von 29 %, (2023: 29 %, 2020: 28 %). Auf Führungsebene (548 Positionen) finden sich 17 % Frauen.

Zur Verankerung von Chancengleichheit bedient das Unternehmen verschiedene Instrumente und Strukturen. Diversitätsgerechtigkeit ist in der HR-Strategie verankert, vorrangig mit dem Ziel, den Frauenanteil und den Anteil anderer unterrepräsentierter Gruppen auf den Führungsebenen zu erhöhen. 2025 wurde der „Dräger Diversity Council“ gegründet, über den das Thema Chancengleichheit unternehmensweit abgestimmt und strukturell bearbeitet wird. Darüber hinaus wurde das „Leitbild für Führung und Zusammenarbeit“ überarbeitet und in diesem Zug um das strategische Ziel „Vielfalt“ ergänzt. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist institutionell verankert: Eine crossfunktionale Arbeitsgruppe aus 15 Mitarbeiter*innen stimmt sich regelmäßig über entsprechende Aktivitäten ab, evaluiert bestehende und entwickelt neue Maßnahmen, die in Abstimmung mit dem Vorstand implementiert werden.

Seit der letzten Bewerbung fanden zahlreiche Veranstaltungen statt, mit denen sich Dräger in der Öffentlichkeit für Chancengleichheit einsetzte.

Um den Frauenanteil auf Führungsebene zu erhöhen, beteiligte sich Dräger 2025 mit einem Stand und zwei Vorträgen zum Thema „Top Sharing“ an einer Karrieremesse ausschließlich für Frauen. Zudem wurden die Maßnahmen des Programms „Mehr Frauen in Führung“ verstärkt. Ergänzend zum bestehenden Väternetzwerk wurde ein Mütternetzwerk gegründet. Darüber hinaus fand 2025 und 2026 das Netzwerktreffen „Regionale Stärke durch Vielfalt“ statt, das Gleichstellungsbeauftragte aus städtischen Organisationen und Unternehmen in Lübeck miteinander vernetzt. Im Mittelpunkt des letzten Treffens stand das Thema „Gendersensibles Recruiting“. Seit 2023 fördert Dräger das Job- und Topsharing über die Pilotierung der HR-Tech-Lösung PairToShare. Intern bestehen bereits fünf Tandems, die durch Webinare, externes Coaching und eine interne Infoseite unterstützt werden.

Seit 2024 verzichtet Dräger auf Fotos in Stellenanzeigen, um chancengerecht zu rekrutieren. Im Rahmen von „Mehr Frauen in Führung“ wurden Leitfäden zu gendersensiblen Recruiting, geschlechterneutraler Ansprache in Stellenanzeigen und der gendersensiblen Formulierung von Führungsaufgaben erstellt. Ergänzend zu den bestehenden internen Mentoring-Angeboten für Frauen mit Interesse an Führungspositionen besteht seit 2024 auch ein externes Angebot mit dem Anbieter MentorMe.

Gesundheit und Inklusion werden bei Dräger in Deutschland über drei Strukturen getragen: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) unterstützt bei Anliegen rund um Behinderung, Gleichstellung und Inklusion, das Betriebliche Gesundheitsmanagement bietet Angebote zur Vorbeugung und zum Umgang mit Krankheiten.

Das Thema Diskriminierung und Belästigung ist bei Dräger fest verankert und wird auf mehreren Ebenen sichtbar getragen. Beschäftigte können sich sowohl an die formale AGG-Beschwerdestelle als auch an niedrigschwellige Beratungsstellen wenden, deren Beratende bewusst aus unterschiedlichen Rollen und Bereichen stammen. Dass Schutz Führungsaufgabe ist, hält seit 2024 auch das Management-Handbuch ausdrücklich fest, flankiert von einem ganztägigen externen Training, das 2025 die Beratungsstellen und die AGG-Stelle weiter qualifiziert hat. Auf der internen Landingpage positionieren sich zwei Vorstände klar gegen Diskriminierung und führen alle Anlaufstellen samt Kontakt auf. Hinweise auf mögliche Verstöße lassen sich darüber hinaus jederzeit über den „Dräger Integrity Channel“ melden.

Der Chancengleichheitsansatz der Drägerwerk AG ist ganzheitlich angelegt: Strategien, Strukturen und Maßnahmen sind eng verzahnt und greifen bereichsübergreifend ineinander. So entsteht eine vollumfängliche Strategie, die Chancengleichheit als durchgängiges Prinzip im gesamten Unternehmen verankert.



5. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Energie & Versorgungsunternehmen



2.501 Mitarbeiter*innen

DSW21

DSW21 (Dortmunder Stadtwerke AG) ist das Verkehrsunternehmen der Holding Dortmunder Stadtwerke und betreibt den öffentlichen Personennahverkehr in Dortmund und der umliegenden Region. Als Kooperationsunternehmen im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr umfasst das Angebot Bus- und Stadtbahnverkehr, das jährlich von rund 131 Millionen Fahrgäst*innen genutzt wird.

DSW21 beschäftigt 2.501 Mitarbeiter*innen. Der Anteil mit Frauen besetzter Stellen liegt bei 20 % (2023: 19,9 %, 2020: 20,5 %). Der Frauenanteil in Führungspositionen ist in den letzten Jahren leicht gestiegen. Hier sind 21 % der 132 Stellen in Führungsposition mit Frauen besetzt (2023: 18 %, 2020: 18 %).

Seit 2024 kooperiert DSW21 mit der Social Bee GmbH, deren Tätigkeit darin besteht Geflüchtete und Migrant*innen nachhaltig in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren, indem sie als Recruiting-, Qualifizierungs- und Integrationspartner für Unternehmen agiert. Eine weitere Zusammenarbeit besteht mit „PerMenti NRW“. Dieses Projekt adressiert exklusiv zugewanderte Frauen vor allem mit Mentor*innen. DSW21 unterstützt diese Aktivitäten mit dem Angebot von Praktika. Ebenso bemüht sich das Unternehmen um die Integration langzeitarbeitsloser Menschen. Die dazugehörige Maßnahme beinhaltet zunächst ihre Anstellung als Kundenbetreuer*innen im Rahmen einer zweijährigen Förderung, während der sie für eine unbefristete Tätigkeit im Ticketprüfdienst qualifiziert werden.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben arbeitet das Unternehmen mit dem Projekt „AWO Lifebalance“ zusammen. Es gibt 20 Belegplätze in einer Kindertagesstätte. Die Betriebsvereinbarung "Erwerbsmöglichkeit zusätzlicher freier Tage" legt fest, dass und wie zusätzliche Freizeiten für familiäre Verpflichtungen genommen werden können. DSW21 trägt das Zertifikat des Beratungs- und Qualifizierungsprogramms „FamUnDuo“. Über die Lernplattform „ubiMaster“ erhalten Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern sowie Auszubildende digitale Hausaufgaben- und Lernunterstützung. So besteht qualifizierte Lernhilfe unabhängig vom familiären Bildungsumfeld.

DSW21 positioniert sich extern mit verschiedenen Aktionen. Hierzu gehört die Aktion "Orange your City", die vom Arbeitskreis Keine Gewalt an Frauen organisiert wird oder auch die Teilnahme am CSD, die vom „bunten Netzwerk“ in Zusammenarbeit mit dem Diversity-Management organisiert wird.

Digital und in Präsenz führt DSW21 Workshops für Auszubildende, Mitarbeitende und Führungskräfte durch – für Letztere ist die Teilnahme verpflichtend -, die Informationen zum AGG sowie zu Diversitätsgerechtigkeit und Inklusion vermitteln, für die Bedeutung dieser Themen sensibilisieren und Hinweise zum professionellen Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Belästigung schulen. Zusätzliche Informationen anlässlich wechselnder Gedenktage (Weltfrauentag, Tag der Muttersprache etc.) oder zu den Aktivitäten des Diversity-Managements erhalten Mitarbeitende im Intranet und in der Mitarbeitendenzeitschrift.

Die Personaldecke im Bereich „Diversitätsgerechtigkeit“ ist 2025 ausgebaut worden. Der schon länger installierten "Referent*in für Diversity-Management" ist eine „Diversity Managerin“ zur Seite gestellt worden. Das in der letzten Bewerbung angekündigte "Strategiepapier zum Diversity-Management" wurde im Dezember 2025 vom Vorstand beschlossen und freigegeben. Diese grundlegende Verankerung ist ein wichtiger Schritt, um den weiteren Aktivitäten mehr Gewicht zu verleihen.



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG



8. Prädikat



Stuttgart, Baden-Württemberg



Behörden & Verwaltungen



552 Mitarbeiter*innen

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg ist eine evangelische Kirche in Südwestdeutschland mit Sitz in Stuttgart und prägt das kirchliche Leben durch Gemeinden, Bildung und Diakonie. Der Evangelische Oberkirchenrat ist die oberste Dienstbehörde der Landeskirche und führt deren Verwaltung.

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg beschäftigt 552 Mitarbeitende. Davon sind 69 % (2023: 67 %, 2020: 63 %) Frauen. Auf Führungsebene finden sich 48 % (2023: 47,5 %, 2020: 38 %) Frauen.

Durch die Ansiedlung des „Büros für Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (BfC) als Stabstelle beim Direktorat des Oberkirchenrats ist Geschlechtergerechtigkeit als Leitungsaufgabe strukturell und strategisch fest verankert. Es gilt ein Verhaltenskodex, der zentrale Prinzipien wie diskriminierungsfreie Kommunikation, Chancengleichheit, Diversität, Inklusion sowie den Schutz vor sexualisierter Gewalt bündelt. Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über eine hohe Sichtbarkeit innerhalb der Organisation, berichtet regelmäßig bei den Tagungen der Evangelischen Landessynode über Maßnahmen und Entwicklungen.

Extern positioniert sich die Evangelische Landeskirche in Württemberg durch die Beteiligung an und Organisation von Veranstaltungen aktiv zu Chancengleichheit und Vielfalt. Dazu zählen unter anderem eine Queertagung in Bad Boll 2026 und jährliche Aktionen zum Deutschen Diversity-Tag sowie zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Darüber hinaus beteiligt sich die Evangelische Landeskirche an Gleichstellungsprogrammen der Stadt Stuttgart und verschiedener Organisationen. Die Evangelische Landeskirche in Württemberg betont in diesem Zusammenhang ausdrücklich die Notwendigkeit, bestehende Rollenbilder und Stereotype weiter abzubauen und Vielfalt aktiv zu fördern. Zudem engagiert sie sich im Projekt der EKD (Evangelische Kirche Deutschland) „Kirche gegen Rassismus, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus“. Zu beachten ist, dass die Evangelische Landeskirche in Württemberg auf zunehmend sichtbare konservative und queerfeindliche Tendenzen im öffentlichen Diskurs hinweist und vor diesem Hintergrund die Bedeutung eines kontinuierlichen Engagements für den Abbau stereotyper Rollenbilder und diskriminierender Strukturen betont.

Die Personalauswahlprozesse für Leitungsstellen werden durch die Gleichstellungsbeauftragte begleitet und im Hinblick auf Chancengleichheit reflektiert. Weitergeführt wurden zudem jährliche Weiterbildungsprogramme „Debora – Einstieg in Führung“ und „Debora – Führung in Spitzenpositionen“. Diese richten sich vorrangig an führungsinteressierte Frauen und stärken gezielt strategische Führungskompetenzen. Mit mehrtägigen Offboarding-Seminaren reagiert die Evangelische Landeskirche in Württemberg zudem auf den bevorstehenden Generationenwechsel und verbindet individuelle Übergangsbegleitung mit Organisationsentwicklung.

Besonders gut aufgestellt ist die Evangelische Landeskirche in Württemberg im Bereich der Prävention diskriminierenden Verhaltens. Für neue Mitarbeitende bestehen verpflichtende webbasierte Trainings zu den Themen des AGG sowie zu sexualisierter Gewalt, letzteres gilt auch für Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Zudem wurde eine Online-Reihe zu Diversitätsthemen durchgeführt, die sich an Interessierte innerhalb und außerhalb des kirchlichen Kontexts richtete. Ergänzend fanden Fachtage zu toxischen Strukturen in der Kirche statt, in denen Machtverhältnisse, Hierarchien und Kommunikationsstrukturen analysiert wurden. Daraus gingen Arbeitsgruppen hervor, unter anderem eine zum Thema geistlicher Missbrauch. Weitere Maßnahmen befinden sich in Planung.

Ein besonderer Aspekt des Ansatzes der Evangelischen Landeskirche in Württemberg liegt in der Abdeckung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen und gesellschaftlich relevanter Themen. Dazu zählen unter anderem die Beteiligung am EDK-Projekt zu Rassismus, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus, Veranstaltungen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie verpflichtende Schulungen zu sexualisierter Gewalt.



2. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Hochschule/Universität



916 Mitarbeiter*innen

13.269 Student*innen

Fachhochschule Dortmund

University of Applied Sciences and Arts

Die Fachhochschule Dortmund (FH Dortmund) ist eine der zehn größten Fachhochschulen. Mit 13.269 Studierenden und 916 Mitarbeitenden bietet sie in acht Fachbereichen (Angewandte Sozialwissenschaften, Architektur, Design, Elektrotechnik, Informatik, Informationstechnik, Maschinenbau und Wirtschaft) rund 70 praxisorientierte Bachelor- und Masterstudiengänge an. Die FH Dortmund verbindet anwendungsnahe Forschung mit starker internationaler Vernetzung.

Der Frauenanteil an der FH Dortmund beträgt unter allen Beschäftigten 46 %, unter den wissenschaftlichen Beschäftigten 37 % und im Bereich Technik und Verwaltung 64 %. Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt 41 %. Führungspositionen sind unverändert zu 50 % von Frauen besetzt. Sowohl das Amt der Rektorin als auch das der Kanzlerin ist mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil unter den Professuren bleibt mit 30 % auf dem Niveau des vorigen Bewerbungszeitpunkts.

Der Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020 setzte einen besonderen Schwerpunkt auf die gesellschaftliche Verantwortung der Hochschule. Als Querschnittsaufgaben wurden Diversity, Gender Mainstreaming, Nachhaltigkeit, Inklusion, Gesundheit, Chancengleichheit und demokratische Partizipation verankert. Über 20 Projekte wurden in diesem Rahmen umgesetzt. Der HEP 2025 verfolgt das Leitthema „Hochwertige Hochschulbildung“ mit den Zielen Bildungsgerechtigkeit, sozial-ökologische Verantwortung, lebens-langes Lernen und angewandte Forschung. Darüber hinaus stellt jeder Fachbereich weiterhin 3 % seines Sachmittelbudgets für Gleichstellungsmaßnahmen bereit, um Chancengleichheit kontinuierlich in Planungs- und Steuerungselemente zu integrieren und gleichzeitig sichtbare Einzelmaßnahmen im Bereich Gleichstellung und Diversitätsgerechtigkeit durchzuführen.

Die FH Dortmund setzt ein starkes Zeichen für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Hochschulklima. Vielfältige Maßnahmen fügen sich in diesem Aktionsfeld zu einer überzeugenden Gesamtstrategie zusammen. Hierzu gehören unter anderem die Ausstellung „Gemeinsam gegen Sexismus“, Workshops wie „Kleines 1x1 der Selbstbehauptung“ und die Fortbildung „Macht, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext“. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch die Erfassung und Beseitigung von Angsträumen. Für dieses Jahr ist die Verabschiedung eines Code of Conduct angesetzt.

Aktuell wird an der FH Dortmund ein „Diversity-Konzept“ entwickelt.

Auch das Maßnahmenportfolio zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben ist umfassend. Mit dem Beitritt zum Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf & Pflege NRW“ hat die Hochschule ihr Engagement für pflegende Beschäftigte und Studierende systematisch ausgebaut und ihre Vernetzung mit der lokalen Pflegeinfrastruktur gestärkt. Regelmäßige Online-Pflegetreffe sowie eine Verdoppelung der individuellen Pflegeberatungen seit 2024 zeugen von wachsender Sensibilisierung und gestiegener Sichtbarkeit des Angebots.

FH AACHEN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

-  2. Prädikat
-  Aachen, Nordrhein-Westfalen
-  Hochschule/Universität
-  1.594 Mitarbeiter*innen
13.567 Student*innen

Die FH Aachen ist eine Hochschule für angewandte Wissenschaften mit Standorten in Aachen und Jülich. Sie gliedert sich in zehn Fachbereiche. Interdisziplinär verzahnt bietet sie rund 100 Bachelor-, Master- und duale Studiengänge an. Das Studienangebot umfasst Fächer aus dem MINT-Bereich sowie den Wirtschaftswissenschaften, der Architektur und der Gestaltung. Die Forschung liegt vor allem in den Zukunftsfeldern Energie, Mobilität, Life Sciences, Digitalisierung und industrielle Produktion.

Von den insgesamt 1.590 Mitarbeitenden sind 37 % Frauen. Bei den Führungskräften ist der Frauenanteil auf 28 % gestiegen. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten sind Frauen mit 28 % vertreten. Auf Professor*innenebene liegt der Frauenanteil bei 20 %. Unter den Studierenden liegt er bei 30 %. 17 % der Promotionen werden von Frauen abgeschlossen. Von den sechs Dezentaten werden vier durch Frauen geleitet.

Die FH Aachen weist innovative Maßnahmen auf, um ihr organisationskulturelles und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit nach innen und außen zu tragen. Mit demokratiefördernden, niedrighschwelligen Dialogformaten sollen gezielt bislang weniger erreichte Gruppen, einschließlich der „stillen Mitte“, angesprochen werden. Ergänzend werden Austauschformate zum Umgang mit Vorbehalten, Polarisierung und Extremismus oder ein „Demokratie-Trainingslager“ angeboten.

In einem reflektierten und selbstkritischen Weiterentwicklungsprozess setzt die FH Aachen gezielte Steuerungselemente ein, um ein diskriminierungsärmeres und diversitätsorientiertes Hochschulumfeld zu gestalten. Dafür werden Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Statusgruppen erhoben, um auf dieser Grundlage ein Präventionskonzept zu entwickeln und umzusetzen. Ergänzend trägt ein studentisches Gesundheitsmanagement dazu bei, gesundheitliche Belastungen im Studium strukturiert zu erfassen und gezielt zu adressieren.

Zudem überzeugen die Maßnahmen zur Förderung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Hochschulklimas. Dazu zählen die Überarbeitung der Antidiskriminierungsrichtlinie, in der künftig auch Machtmissbrauch stärker berücksichtigt wird, sowie der Ausbau und die Professionalisierung der Vertrauensstelle. Ergänzend werden spezifische Beratungsangebote für besonders betroffene Gruppen geschaffen und eine vernetzte Beratungsstruktur aufgebaut, die bestehende Angebote systematisch miteinander verbindet.

Besonders positiv hervorzuheben ist, dass die FH Aachen die aktuellen Herausforderungen durch demokratiegefährdende Tendenzen klar benennt und zugleich geeignete Strategien erkennen lässt, um sich als Hochschule handlungsfähig dagegen zu positionieren.



6. Prädikat



Bösel, Niedersachsen



Industrie & Produktion



338 Mitarbeiter*innen



Die fm Büromöbel GmbH produziert seit 1964 Büromöbel und zählt zu den führenden Hersteller*innen in Deutschland. Mit moderner Fließfertigung und einer Manufaktur mit über 20 Fachkräften werden sowohl Serienprodukte als auch individuelle Sonderanfertigungen gefertigt. Ziel ist ein stabiles, nachhaltiges Wachstum unter Berücksichtigung von Ökologie und Ökonomie.

Die fm Büromöbel GmbH beschäftigt 338 Mitarbeitende. Der Frauenanteil in der gesamten Belegschaft beträgt 22 % (2023: 24 %, 2020: 22 %). Unter den 45 Führungskräften sind 18 % Frauen, dieses Verhältnis hat sich seit der letzten Bewerbung nicht verändert.

Chancengleichheit und Diversität werden im Code of Conduct sowie in zentralen Unternehmensdokumenten wie dem Nachhaltigkeitsbericht verankert.

Seit Ende 2023 besteht ein Arbeitszirkel für Chancengleichheit, der sich aus Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen zusammensetzt und sich in regelmäßigen Abständen mit Themen der Chancengleichheit befasst. Ein Ergebnis dieser Arbeit ist die Entwicklung des Konzepts eines "Patensystems", das Mitarbeitende mit Sprachbarrieren bei der Integration ins Unternehmen unterstützt. Darüber hinaus wurden die Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden erfasst, um zentrale Unternehmensdokumente in relevante Sprachen zu übersetzen und so insbesondere in der Produktion die Verständlichkeit zu verbessern.

Die Personalauswahl bei fm Büromöbel erfolgt weiterhin nach einem Leitfaden und unter Einbezug mehrerer Personen sowie des Betriebsrats. Eine neu etablierte Maßnahme besteht im verstärkten Angebot von Praktika für junge Menschen. Zudem bemüht sich das Unternehmen um die Steigerung des Anteils nicht-deutscher Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen mit nicht-deutschem Hintergrund. In Zusammenarbeit mit der Caritas wurde im Hinblick auf die bessere Integration Mitarbeitender ein Konzept für einfache Sprache erarbeitet, sodass künftig Briefe und Aushänge leichter zugänglich für alle Mitarbeitenden sind. Die Kooperation mit Ausbildungspartner*innen ermöglicht Auszubildenden ohne festen Betrieb die Fortsetzung ihrer praktischen Ausbildungsphase und verbessert ihre Abschlusschancen.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht fm Büromöbel wie gehabt flexible Arbeitsmodelle sowie mobiles Arbeiten inklusive Bereitstellung der erforderlichen Hardware. Neu in diesem Bereich ist die Regelung, dass jede Führungskraft über eine Stellvertretung verfügt, deren zusätzliche Verantwortung entsprechend honoriert wird und die eine Reduzierung der Arbeitszeit der Führungskräfte aufgrund familiärer Verpflichtungen ermöglicht. Die Jury begrüßt diese vielversprechende Maßnahme und wertet die Tatsache, dass Elternzeit zunehmend von Vätern in Führungspositionen genommen wird, als erfreuliches Zeichen für ihre Wirksamkeit.

Die Strukturveränderung soll nicht „nur“ die Ersetzbarkeit einzelner Personen unterstützen und ihnen so längere Abwesenheiten ermöglichen. Ebenso besteht die Idee, dass die gemeinsame Führung - dadurch, dass Entscheidungen durch zwei Personen überprüft werden und zusätzlich eine weitere Anlaufstelle im Konfliktfall besteht, - zudem die objektive und faire Leistungsbeurteilung gestärkt wird.



-  2. Prädikat
-  Jülich, Nordrhein-Westfalen
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  7.699 Mitarbeiter*innen

Das Forschungszentrum Jülich GmbH (FZJ) ist eine Großforschungseinrichtung der Helmholtz-Gemeinschaft. Als interdisziplinärer Forschungscampus verbindet es natur- und ingenieurwissenschaftliche Grundlagenforschung mit anwendungsnaher Entwicklung. Kerngeschäft sind Forschung und Transfer in den Bereichen Energie, Information und nachhaltige Bioökonomie – ausgerichtet auf Lösungen für zentrale gesellschaftliche Herausforderungen.

Das FZJ beschäftigt 7.699 Mitarbeitende, davon sind 41 % Frauen. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil leicht auf 26 % gestiegen, auch in Technik und Verwaltung hat er sich erhöht und liegt bei 50 %. Der Anstieg der Professorinnen von 17 % im Jahr 2023 auf 35 % ist bemerkenswert. Unter den Promovierenden liegt der Frauenanteil weiterhin bei 33 %. Der Vorstand des FZJ ist geschlechterparitätisch besetzt.

Aus der diesjährigen Bewerbung sind besonders die Chancengleichheitsmaßnahmen im Personalmanagement hervorzuheben. Ein gezieltes MINT-Marketing für Frauen, die Teilnahme in der „Jülich Women in High Performance Computing“-Gruppe sowie das Projekt „Jülicher Vielfalt in der Personalgewinnung“ zeigen die Bandbreite des Engagements. Alumni-Talks mit Role Models und diversitätsgerechte Berufungsverfahren tragen dazu bei, Chancengleichheit am FZJ strukturell und nachhaltig zu verankern.

Darüber hinaus überzeugt das FZJ durch eine bemerkenswerte Netzwerkarbeit und zu einem starken organisationskulturellen und gesellschaftspolitischen Bekenntnis zu Chancengleichheit. Besonders innovativ zeigt sich das Netzwerk „Female Voice“, das regelmäßig sogenannte „Write'athons“ organisiert, um die Sichtbarkeit von Frauen und vielfältigen Persönlichkeiten in der Wissenschaft durch Wikipedia-Beiträge zu stärken.

Die Angebote werden das Rainbow-Netzwerk, das Netzwerk der Familienbotschaftenden und den aktiven Austausch im Rahmen des UniSAFE- und GenderSAFE-Projekts flankiert.

Bestehende Ansätze – etwa Sensibilisierungsmaßnahmen zu „Desinformation und Gender“ im Wissenschaftskontext – sind vielversprechend.

Das FZJ überzeugt mit einer ganzheitlichen Bewerbung, die innovative Maßnahmen in mehreren Aktionsfeldern aufweist. Im Gleichstellungsbereich spiegelt sich dies in der Umsetzung des neuen Gleichstellungsplans sowie in den Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung wider. Im Bereich Diversität und Inklusion überzeugen diversitätssensible Personalgewinnungsprozesse, ausgebaute Antidiskriminierungsstrukturen sowie eine flächendeckende Sensibilisierung und Schulung aller Mitarbeitenden und Teams.



9. Prädikat



Stuttgart, Baden-Württemberg



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



455 Mitarbeiter*innen



Universität Stuttgart
Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) arbeitet an Themen des Technologie-, Organisations- und Innovationsmanagements sowie an der Gestaltung digitaler Arbeit und Dienstleistungen. Zusammen mit dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) der Universität Stuttgart werden Auftrags- und Grundlagenforschung in einem gemeinsamen Betrieb verbunden.

Während der Frauenanteil unter den insgesamt 455 Mitarbeitenden inzwischen 48 % beträgt, sind 21 der insgesamt 65 Führungspositionen und damit 32 % mit Frauen besetzt. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil auf 40 % gestiegen. Von den 34 eingeschriebenen Promovierenden sind elf Frauen (32 %). Von den insgesamt elf abgeschlossenen Promotionen wurden vier (36 %) von Frauen absolviert. 33 % der Gruppenleiter*innen sind Frauen.

Mit der Umsetzung mehrerer organisationsspezifischer Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei Diskriminierung bekräftigen die beiden Institute ihren Anspruch, eine wertschätzende und vorurteilsfreie Arbeitskultur kontinuierlich weiterzuentwickeln. Besonders hervorzuheben ist das digitale Unconscious-Bias-Training. Flankiert wurde es durch eine von der Institutsleitung initiierte Challenge, die auf eine breite Teilnahme abzielte, um das Thema institutsweit sichtbar zu machen.

Im Aktionsfeld Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit setzt die Institutsleitung ein starkes und wirksames Zeichen. Mit der „Women of Tech Conference“ als jährlich stattfindendem Format wird der Ausbau von Vernetzung und Wissenstransfer zwischen Wissenschaft, Industrie und Nachwuchs gezielt gefördert.

Die Einführung einer organisationsweiten Kampagne zum Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz stellt einen zentralen Beitrag zur Prävention geschlechtsbezogener Gewalt und zur Stärkung einer sicheren, diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung dar. Die Jury unterstützt das Vorhaben, diese weiter auszuweiten, um die Präventionsarbeit noch stärker in der Institutsstruktur zu verankern.



-  4. Prädikat
-  Kiel, Schleswig-Holstein
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  798 Mitarbeiter*innen

Das GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel ist eine Forschungseinrichtung der Meeres- und Erdsystemforschung. Kerngeschäft sind interdisziplinäre Ozeanstudien sowie Betrieb und Nutzung moderner Forschungsinfrastruktur. Die Forschung ist darauf ausgerichtet, den Ozean als vernetztes System zu verstehen und daraus wissenschaftliche Grundlagen für den nachhaltigen Schutz und die verantwortungsvolle Nutzung der Meere abzuleiten.

Der Frauenanteil unter den insgesamt 798 Beschäftigten ist im Vergleich zur letzten Bewerbung erneut angestiegen und liegt nun bei 52 %. Auch unter den wissenschaftlichen Beschäftigten zeigt sich ein nahezu paritätisches Geschlechterverhältnis (47 %). Die oberste Führungsposition ist weiterhin mit einer Direktorin besetzt; zudem sind zwei der vier Dekan*innen Frauen. Bei den Gruppenleiter*innen beträgt der Frauenanteil 30 %. Der durchschnittliche Frauenanteil bei den W3-, W2- und W1-Professuren beträgt 31 % (2023: 25 %).

Das GEOMAR zeigt durch seine vielfältige interne und externe Netzwerkarbeit ein besonders hervorzuhebendes organisations- und gesellschaftspolitisches Bekenntnis für Chancengleichheit. Seit 2023 besteht das „Staff4Diversity“-Mitarbeitenden-Netzwerk mit dem Ziel, einen offenen und transparenten Dialog über Vielfalt am GEOMAR anzustoßen. Darüber hinaus verfügt das GEOMAR über eine starke externe Vernetzung im Bereich Gleichstellung und Vielfalt, etwa durch die enge Kooperation mit den Kieler Hochschulen, zentrumsübergreifende Veranstaltungen im Helmholtz-Verbund sowie die aktive Mitgliedschaft im Netzwerk „Familienfreundliche Unternehmen Kiel“.

Im Bereich der chancengerechten Personalarbeit weist das GEOMAR bei der diesjährigen Bewerbung eine bemerkenswerte hohe Zahl neu entwickelter Maßnahmen auf. Mit transparenten Onboardingmaßnahmen und Weiterbildungs- und Mentoring-Angeboten und einer diversitätsorientierten Ausschreibungskultur unterstützt das GEOMAR eine faire Personalgewinnung, -entwicklung und -führung.

Ein besonders hervorzuhebendes und organisationsspezifisches Beispiel im Aktionsfeld „Förderung von wertschätzendem und vorurteilsfreiem Verhalten“ ist die Initiative „Für ein gutes Miteinander auf See“. Diese richtet sich gezielt gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt auf Forschungsexpeditionen, da die Teilnehmenden dort wochenlang auf engem Raum, fernab ihres gewohnten sozialen Umfelds besonderen Bedingungen ausgesetzt sind.

Das GEOMAR präsentiert eine ganzheitliche und gut strukturierte Bewerbung mit innovativen Maßnahmen. Ziele aus der vorangegangenen Bewerbungsrunde konnten erfolgreich umgesetzt – so etwa die Ernennung eines Inklusionsbeauftragten, um eine Inklusionsvereinbarung zu erstellen. Sowohl dieser Prozess als auch die Verabschiedung des Diversity-Plans Ende 2026 unterstreichen das nachhaltige Engagement des GEOMAR.



3. Prädikat



Hamburg



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



131 Mitarbeiter*innen



Das German Institute for Global and Area Studies, Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien (GIGA) ist ein unabhängiges sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut mit Sitz in Hamburg und Berlin. In vier Forschungsschwerpunkten – Politische Verantwortlichkeit und Partizipation, Frieden und Sicherheit, Globalisierung und Entwicklung sowie Globale Ordnungen und Außenpolitik – werden die politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in Afrika, Asien, Lateinamerika und dem Nahen Osten untersucht. Das GIGA verbindet wissenschaftliche Unabhängigkeit mit globaler Vernetzung und übersetzt fundierte Erkenntnisse über den Globalen Süden in konkrete Politikberatung.

Das GIGA beschäftigt 131 Mitarbeitende mit einem Frauenanteil von 56 %. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Anteil an Frauen leicht von 49 % auf 46 % gesunken. Mittlerweile sind drei der sechs W3-Professuren von einer Frau besetzt. Demgegenüber ist der Anteil an Frauen in der Postdoc-Phase gesunken und liegt aktuell bei 33 % (2023: 45 %). Unter den Promovierenden beträgt der Frauenanteil hingegen 59 %. In den Leitungsgremien sind Frauenanteile in den vergangenen drei Jahren weitgehend gleichgeblieben: Die Position der Präsidentin ist mit einer Frau besetzt, eine der vier Dekan*innen sowie zwei der fünf Gruppenleiter*innen sind Frauen.

Das GIGA fördert aktiv ein wertschätzendes und gleichstellungsorientiertes Arbeitsklima. Besonders hervorzuheben ist das vielseitige und zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebot. Durch Workshops wie „The No Club“ werden Forscherinnen geschult, ihre Zeit strategischer einzuteilen und geschlechterbezogene Muster in der Arbeitsverteilung zu erkennen. Zudem wird neuerdings ein FLINTA-Austauschformat angeboten. Dabei benennt das GIGA offen und selbstkritisch die Herausforderung, auch weniger sensibilisierte und interessierte Mitarbeitende anzusprechen und einzubinden.

Ebenso positiv zu werten ist ein institutsinterner Reflexionsprozess, der mit einem abschließenden „Future Lab“ Machtstrukturen und Machtmissbrauch offen thematisiert und aufarbeitet. In moderierten Arbeitsphasen – zunächst in Statusgruppen, anschließend in gemischten Gruppen – erarbeiteten Mitarbeitende aus Wissenschaft, Verwaltung und Leitung gemeinsam konkrete Ansätze für eine respektvolle und inklusive Zusammenarbeit. Der Prozess förderte dabei den dialogischen Austausch über Status- und Abteilungsgrenzen hinweg und sollte unterschiedliche Perspektiven sichtbar machen.

Seit dem letzten Bewerbungszeitraum hat das GIGA neue Maßnahmen zur strukturellen Verankerung von Diversität und Chancengleichheit geschaffen. Ein besonders sichtbares Zeichen dafür ist die Gründung des JADE-Councils (Justice, Anti-Discrimination & Empowerment). Das Gremium bündelt institutionelle Verantwortung für Gerechtigkeits- und Diversitätsthemen und stimmt Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit strategisch ab. Auch gibt es seit diesem Jahr eine*n Empowerment-Beauftragte*n, der*die als Ansprechperson für Menschen fungiert, die – schwerpunktmäßig rassistischer - Diskriminierung ausgesetzt sind.



Leibniz
Universität
Hannover



5. Prädikat



Hannover, Niedersachsen



Hochschule/Universität



4.668 Mitarbeiter*innen

25.378 Student*innen

Die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover (LUH) ist mit 25.378 Studierenden die größte Universität Niedersachsens. In neun Fakultäten, von Architektur und Landschaft über Elektrotechnik und Informatik bis hin zu Maschinenbau, Mathematik und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, deckt sie ein breites fachliches Spektrum ab. Die Forschung der LUH ist interdisziplinär ausgerichtet und profiliert sich insbesondere in den Bereichen Mobilität, Produktion, Optik und Quantentechnologie sowie nachhaltige Transformation.

An der LUH sind 4.668 Mitarbeitende beschäftigt, davon 43 % Frauen. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt weiterhin bei 33 %. Mittlerweile sind vier der elf Dekan*innen Frauen (2023: zwei). Der Frauenanteil unter allen Professuren ist auf 36 % gestiegen. Im Leitungsgremium der LUH sind zwei der sechs Positionen mit Frauen besetzt. Unter den Studierenden zeigt sich ein leichter Anstieg: Der Frauenanteil beträgt bei den Einschriebenen 44 %, bei den Studienabschlüssen 49 % und bei den Studienanfängerinnen 45 %.

Die LUH zeigt ein besonders starkes organisations- und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit und Diversität. Über Kampagnen und niedrigschwelligen Austauschformate, wie die „Diversity Talks“, leistet sie eine öffentlichkeitswirksame Sensibilisierungsarbeit für die Hochschulangehörigen. Hervorzuheben sind insbesondere die in den vergangenen drei Jahren durchgeführten Kampagnen zu gesellschaftlich stark diskutierten Themen wie „Nein zu sexueller Belästigung, Nein zu Diskriminierung, Nein zu Machtmissbrauch“.

Auch in der Personalarbeit hat die LUH verschiedene gezielte Maßnahmen etabliert. Eine Arbeitsgruppe überprüft kritisch Personalauswahlprozesse. Seit 2025 ist die Auseinandersetzung mit dem Thema „Unconscious Bias“ für die Akteur*innen in Berufungsverfahren verpflichtend. Das bedeutet konkret, dass die Auseinandersetzung mit unbewussten Denkmustern und deren Einfluss auf Personalentscheidungen ein fester Tagesordnungspunkt in den konstituierenden Sitzungen der Berufungskommissionen ist. Die Inhalte werden durch einen Kurzfilm und einen fachlichen Input vermittelt, um so allen Beteiligten schnell einen fundierten Überblick zu ermöglichen.

Empowerment-Workshops für BIPoC-Studierende und Promovierende sowie Supervisionsgruppen für Professor*innen und Doktorand*innen sollen gezielt unterrepräsentierte Gruppen stärken. Zudem wird ein vorurteilsarmes und wertschätzendes Hochschulklima durch ein stärker ausgebautes Schutz- und Unterstützungssystem gefördert. Vertrauenspersonen an den Fakultäten, das A-Team als Peer-to-Peer-Beratung zur Antidiskriminierung sowie digitale Plattformen zu Antisemitismus und Rassismuskritik ergänzen das gut vernetzte Beratungsangebot.

Die LUH präsentiert in allen Aktionsfeldern mit einer überzeugenden geschlechter- und diversitätsorientierten Strategie. Die Bewerbung beschreibt einen intersektionalen Gleichstellungsansatz.



2. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



IT & Internet



259 Mitarbeiter*innen



Die GREEN IT Das Systemhaus GmbH (GREEN IT) verbindet nachhaltiges Denken mit moderner Digitalisierung. Das Systemhaus begleitet Unternehmen in ganz Deutschland bei IT-, Print-, Kommunikations- und Dokumentenmanagementlösungen durch persönliche Beratung, durch hersteller*innenunabhängige Konzepte und durch den Einsatz ressourcenschonender Technologien. Maßgebende Werte sind dabei Umweltschutz, Service und Zukunftsfähigkeit.

Der Frauenanteil unter den 259 Mitarbeitenden ist seit der letzten Bewerbung (2023) von 24 % auf 26 % leicht gestiegen. Auf Führungsebene ist der Frauenanteil gesunken, hier sind von 31 Führungspositionen 6 mit Frauen besetzt (19 %, 2023: 29 %).

Besonders zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds wurden seit der letzten Bewerbung zahlreiche konkrete Maßnahmen umgesetzt. Unter anderen zu nennen sind eine Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zur Prävention von Diskriminierung und die Einrichtung eines Beschwerdemanagements zur Intervention. Im Projekt "Work with Value" erarbeiten Mitarbeitende in Workshops gemeinsame Werte und Verhaltensweise, die im Anschluss in eLearning- und Onboarding-Tools unter der gesamten Belegschaft verbreitet werden. Die Aufnahme der Leitlinieninhalte in den Onboarding-Prozess bilden einen wichtigen Grundstein für den vorurteilsfreien und respektvollen Umgang miteinander. Schulungen des Personalteams zu Unconscious Bias ergänzen das Maßnahmenportfolio in diesem Bereich. Ihre Durchführung ebenfalls für die Führungsebene ist geplant.

GREEN IT verfolgt bereits einen ganzheitlichen, chancengerechten Ansatz der Personalarbeit und hat seit der letzten Bewerbung weitere Maßnahmen in dem Bereich umgesetzt. Ein Interviewleitfaden für Führungskräfte soll den Recruiting Prozess diskriminierungsfreier gestalten. Die vorhandenen Umschulungsmaßnahmen wurden dahingehend optimiert, dass Menschen im zweiten Bildungsweg gezielter unterstützt werden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat das Unternehmen auf die Ausgestaltung individueller flexibler Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Regelungen gesetzt. Im Zuge der Unterzeichnung der Charta für Beruf und Pflege wurden unter anderem Informations- und Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen geschaffen.

Der Ansatz des Unternehmens ist insgesamt ganzheitlich und ambitioniert angelegt. Viele der in der letzten Bewerbung geplanten Maßnahmen wurden nicht nur umgesetzt, sondern bereits evaluiert, um neue Herausforderungen frühzeitig zu identifizieren. Dabei wird versucht, alle Mitarbeitenden in den Prozess der Verankerung von Chancengerechtigkeit einzubeziehen. Dies geschieht zum Beispiel durch Zugang zu Informationsangeboten im Intranet oder die schon erwähnte „Work with Value“-Workshops, in denen Mitarbeitende mit ihren Themen das Onboarding mitgestalten können.



8. Prädikat



Neuherberg, Bayern



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



2.454 Mitarbeiter*innen

Das Helmholtz Zentrum München ist ein Forschungszentrum im Bereich Gesundheit und entwickelt wissenschaftsbasierte Lösungen für eine gesündere Gesellschaft. Das Kerngeschäft ist biomedizinische Spitzenforschung mit starkem Translationsfokus. Die Ergebnisse sollen möglichst schnell in Prävention, Diagnostik und Therapie ankommen. Inhaltlich liegt ein Schwerpunkt unter anderem auf umweltbedingten und metabolischen Erkrankungen wie Diabetes, Allergien und Lungenerkrankungen.

Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft (2.454 Beschäftigte) ist seit der letzten Bewerbung auf 59 % gestiegen. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil seit 2023 (60 %) leicht auf 58 % gesunken. Von den 42 W3-Professuren sind 15 mit Frauen besetzt, sowie vier der insgesamt neun W2-Professuren. Drei von sechs Forschungszentren werden von einer Frau geleitet. Auf Ebene der 155 Forschungsgruppen liegt der Anteil weiblicher Leitung bei 41 %. Der wissenschaftliche Beirat besteht aus 10 Mitgliedern, darunter drei Frauen. Im Vorstand ist derzeit keine Frau mehr vertreten.

Das Helmholtz Zentrum München setzt vor allem mit dem Projekt „Diversitätssensible Prozesse in der Personalgewinnung“ innovative und zukunftsweisende Maßnahmen für eine chancengerechte Personalpolitik um. Strategisches Ziel ist eine Erhöhung der Anzahl qualifizierter Bewerber*innen in wissenschaftlichen Auswahlverfahren sowie die strukturelle Verankerung eines DEI-Managements, mit einem gemeinsam entwickelten Verständnis von Diversität und Inklusion. Meilensteine wie der „Diversity Report“, der „Piloten-Diversity-Check“ und eine Zwei-Jahres-Evaluierung begleiten den Prozess. Durch die Teilnahme an der „herCAREER Expo“, um weibliche Talente anzusprechen, sowie die Kooperation mit der Münchner Initiative „power_m“ für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienzeit etabliert sich das HMGU als Good-Practice-Beispiel für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Personalarbeit. Im Herbst 2024 fand die erste Frauenvollversammlung statt, 2025 folgte die Gründung eines internen Frauennetzwerks. Darüber hinaus wurde das Helmholtz Zentrum München mit dem Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes ausgezeichnet.

Das Helmholtz Zentrum München verankert Chancengleichheit nicht nur als internen strategisches Ziel, sondern trägt es dieses auch in die Öffentlichkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im März 2025 als Sprecherin des Helmholtz-Arbeitskreis "Frauen in Forschungszentren" (akfifz) wiedergewählt und ist in der bukof, der AGbaF sowie im Münchner Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten aktiv vertreten.

Das Helmholtz Zentrum München überzeugt mit vielen innovativen Maßnahmen. Als erstes Unternehmen in Süddeutschland unterzeichnete es die Hamburger Erklärung „Welcoming Out“, um sich klar dazu bekennen, dass queere Mitarbeitende und Bewerbende ausdrücklich willkommen sind. Im Projekt „Peaches – Female Life Cycle Management“ werden durch anonymisierte Befragungen und Interviews zentrale Karrierehürden für Frauen identifiziert. Die Umsetzung priorisierter Maßnahmen ist für 2026 geplant.



6. Prädikat



Bremen



Hochschule/Universität



700 Mitarbeiter*innen

8.715 Student*innen



HSB

Hochschule Bremen
City University of Applied Sciences

Die Hochschule Bremen (HSB) richtet ihre Forschung praxisorientiert und interdisziplinär aus und versteht sie als Wissens- und Technologietransfer in Gesellschaft und Wirtschaft. Mit knapp 9.000 Studierenden, fünf Fakultäten und 77 Studiengängen werden Zukunftsthemen in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft fakultätsübergreifend in Studium, Forschung und Praxis bearbeitet.

Der Frauenanteil ist über alle Studierendengruppen hinweg gestiegen: Er liegt unter den Studierenden bei insgesamt 44 %, unter den Studienabsolvent*innen bei 49 % und bei den Studienanfänger*innen bei 46 %. Auch unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen – hier beträgt der Frauenanteil inzwischen 68 %. Positiv hervorzuheben ist, dass alle drei stellvertretenden Leitungspositionen der HSB von Frauen besetzt sind.

Im Dezember 2025 hat die HSB eine Antidiskriminierungssatzung verabschiedet und sich damit zu einem verbindlichen Abbau sowie zur Prävention von Diskriminierung bekannt. Die Maßnahmen sind im Gender Equality Plan 2023–2027, in der Antidiskriminierungssatzung sowie in Aktionsplänen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention dokumentiert. Hervorzuheben sind die Bestrebungen im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben“. Hier gibt es den Runden Tisch „Fair Care“, um strukturelle Probleme im Bereich Vereinbarkeit zu sammeln und als Bedarfe an die Hochschulen zu formulieren und politische Lösungen anzustoßen. Weiterhin gibt es einen Solidaritätsfond für studierende Eltern sowie ein umfangreiches Beratungs- und Informationsangebot für soziale Notfälle und Vereinbarkeitsthemen.

Darüber hinaus hat die HSB wichtige Schritte hin zur chancengerechten Personalarbeit unternommen und kann hier durchaus als Good Practice gelten. 2023 wurden Qualitätsstandards für gendergerechte Berufungsverfahren festgelegt und im Hochschulbetrieb verankert. Zudem konnte durch die Fortführung des Professorinnen-Programms der Frauenanteil unter den Professuren gesteigert werden.

Die Jury begrüßt die weiteren Bestrebungen, Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung, Lehre und Studium stärker zu verankern und unterstützen das Vorhaben, die im Rahmen der Antragstellung zu „Geschlechteraspekte im Blick“ entstandenen Austauschräume sowie deren Ergebnisse nachhaltig zu verstetigen.

Die Bewerbung zeigt eine klar diversitätsorientierte Organisationskultur. In allen Aktionsfelder kann die HSB organisationsspezifische, nachhaltige und zukunftsorientierte Maßnahmen nachweisen.



1. Prädikat



Flensburg, Schleswig-Holstein



Hochschule/Universität



324 Mitarbeiter*innen

2.670 Student*innen

Die Hochschule Flensburg ist eine praxisorientierte Hochschule für angewandte Wissenschaften im Norden Deutschlands. In vier Fachbereichen, Maschinenbau, Verfahrenstechnik & Maritime Technologien; Energy and Life Science, Information und Kommunikation sowie Wirtschaft, bietet sie Bachelor- und Masterstudiengänge in Bereichen. Die Forschung ist anwendungsnah ausgerichtet und konzentriert sich auf Profilbereiche wie Energie, Nachhaltigkeit und digitale Transformation.

Die Hochschule Flensburg zählt aktuell rund 2.670 Studierende und 324 Beschäftigte. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 35 %, unter den Studierenden 29 % und unter den Absolvent*innen 30 %. Bei den Professorinnen sind Frauen mit 24 % und in den Leitungsgremien mit 34 % vertreten.

Die Hochschule Flensburg präsentiert eine schlüssige und zugleich bemerkenswert selbstkritische Darstellung der strategischen Verankerung von Chancengleichheit. Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte sind institutionell verankert; ein systematisches Monitoring zentraler Kennzahlen befindet sich im Aufbau. Sowohl ein Diversitätsgerechtigkeitskonzept als auch die Überarbeitung des Code of Conduct hinsichtlich Sexismus und sexualisierter Gewalt sind in Erarbeitung.

Zur Förderung eines wertschätzenden Hochschulklimas weist die Hochschule Flensburg eine Kombination aus strukturellen und niedrigschwelligen Maßnahmen auf. Seit 2025 pilotiert sie das digitale Meldesystem „Safer Spaces“, das Betroffene von Diskriminierung, Belästigung und Grenzverletzungen unterstützt und strukturelle Problemlagen sichtbar macht. Ergänzt wird dies durch wiederkehrende Workshops zu Unconscious Bias in Berufungskommissionen, Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungsangebote im Rahmen thematischer Aktionszeiträume wie „Orange the World“.

Mit ihrer aktiven Beteiligung am „Netzwerk Vereinbarkeit4.0“ setzt die Hochschule Flensburg ein klares Zeichen für eine familienfreundliche Hochschulkultur. Gemeinsam mit regionalen Akteur*innen schafft sie durch jährliche Veranstaltungen, Workshops und praxisnahe Impulse Sichtbarkeit für die Vereinbarkeit von Care-Arbeit, Beruf und Studium. Ergänzt wird dies durch konkrete Maßnahmen auf dem Campus. Es wurde ein gemeinsamer Eltern-Kind-Raum geschaffen, mobile Spielboxen angeschafft und Wickelmöglichkeiten in allen Gebäuden installiert. Seit 2024 lädt zudem ein jährliches Familien-Sommerfest alle Hochschulangehörigen ein und macht Familienfreundlichkeit als gelebten Teil der Hochschulkultur sichtbar.

Ausdrücklich begrüßt werden die geplanten Maßnahmen eines hochschulweiten Doktorand*innen-Netzwerks zur Stärkung von Frauen in der Wissenschaft sowie der Aufbau gezielter Coachingangebote für unterrepräsentierte Gruppen.



4. Prädikat



Freising, Bayern



Hochschule/Universität



1.360 Mitarbeiter*innen

5.694 Student*innen



WEIHENSTEPHAN · TRIESDORF
University of Applied Sciences

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) steht für „Applied Sciences for Life“ und verbindet praxisnahe Lehre mit angewandter Forschung in den Grünen Ingenieurwissenschaften. Ihr Kerngeschäft liegt in der Ausbildung und im Wissenstransfer rund um nachhaltige Agrar-, Umwelt-, Forst- sowie Lebensmittel- und Bioingenieur-Themen. Forschungsschwerpunkte sind unter anderem Klimawandel, erneuerbare Energien, Landnutzung und Biodiversität. Die HSWT bietet mehr als 37 Studiengänge in Bachelor-, Master- und dualen Formaten an und gestaltet Lehre sowie Forschungsprojekte in enger Zusammenarbeit mit Praxis, Wirtschaft und Industrie.

An der HSWT sind 1.360 Mitarbeitende beschäftigt, der Frauenanteil liegt bei 50 %. Zudem sind 5.694 Studierende immatrikuliert, davon 44 % Frauen. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil leicht auf 46 % angestiegen, in Technik und Verwaltung liegt er inzwischen bei 64 %. Auch bei den Professuren zeigt sich ein leichter Anstieg auf 28 % (2023: 23 %). Der Frauenanteil unter den Promovierenden erhöhte sich von 43 % (2023) auf 45 %. In der Hochschulleitung sind aktuell drei von sechs Mitgliedern Frauen. Im Hochschulrat beträgt der Frauenanteil 35 %, im Senat 30 %.

Die HSWT überzeugt mit einer außergewöhnlich hohen Zahl neuer, zukunftsorientierter und zugleich klar strukturierter Maßnahmen in allen Aktionsfeldern. Seit der letzten Bewerbung wurden mit dem „Diversity Office“ und dem „Welcome Center“ zwei zentrale Anlaufstellen geschaffen, die Beratung, Vernetzung und strategische Weiterentwicklung bündeln. Der neu gegründete Arbeitskreis „Diversity und Chancengleichheit“ schafft einen Rahmen für den regelmäßigen Austausch aller relevanten Akteur*innen. Ergänzend wurde ein strukturierter Onboarding-Prozess mit Fokus auf Fort- und Weiterbildung aufgebaut. Weitere Meilensteine sind der Launch der HSWT-Graduiertenakademie zur Gewinnung von Frauen für HAW-Professuren sowie die seit 2024 bestehende Kooperation mit dem Fürstenberg Institut, über die Mitarbeitende Mental-Health-Coachings nutzen können. Darüber hinaus hat die HSWT in diesem Jahr die Charta „Familie in der Hochschule e.V.“ (FidH) unterzeichnet.

Die HSWT überzeugt nicht nur durch die strategische Verankerung chancengleichheitsfördernder Maßnahmen innerhalb der Hochschule, sondern auch durch eine ausgeprägte Organisationskultur und ein klares gesellschaftspolitisches Bekenntnis nach außen. Regelmäßige Formate zur Sichtbarkeit und Sensibilisierung, etwa die „Diversity Days“ und „Orange Days“, fördern Bewusstseinsbildung und Austausch. Zudem unterstreicht die Hochschule hier ihr Engagement in diesem Jahr insbesondere durch eine Kooperation mit der UN im Rahmen der Aktion „International Year of the Woman Farmer“, die die Beiträge von Frauen in Landwirtschaft und Ernährungssystemen gezielt sichtbar macht.

Es konnten sich bereits nachhaltige Maßnahmen etablieren, die die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben stärken.

Die HSWT legt eine sehr gut strukturierte, detaillierte und zugleich selbstkritische Bewerbung vor und überzeugt mit einer außergewöhnlich hohen Zahl innovativer Maßnahmen.



LEIBNIZ-INSTITUT
FÜR ARBEITSFORSCHUNG
AN DER TU DORTMUND



6. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



230 Mitarbeiter*innen

Das IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund ist in der Arbeitsforschung sowie in Arbeitsphysiologie und Arbeitsschutz tätig und untersucht Arbeitsumgebung und menschliche Faktoren – von biologischen und psychischen Prozessen bis hin zu Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und des Umgangs mit Arbeitsstoffen. Die Forschenden befassen sich mit Herausforderungen der modernen Arbeitswelt und bringen ihre Expertise in Lehrveranstaltungen an verschiedenen Universitäten ein, insbesondere an der TU Dortmund und der Ruhr-Universität Bochum.

Das IfADo beschäftigt 230 Mitarbeitende. Im Bereich Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil von 73 % auf 71 % leicht gesunken. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist mit 60 % unverändert geblieben. Die Mehrheit der Postdoktorand*innen (63 %) sind Frauen, ebenso der Promovierenden (70 %). Im Direktorium ist – wie bereits in der Bewerbung vor drei Jahren – unter den fünf Mitgliedern weiterhin eine Frau vertreten. Auf der mittleren Führungsebene ist der Frauenanteil von 30 % auf 35 % angestiegen.

Gleichstellung und Diversität werden am IfADo systematisch über Planungs- und Steuerungselemente umgesetzt. Der Gleichstellungsförderplan, verbindliche Leitsätze und konsequentes Monitoring setzen verbindliche Rahmenbedingungen zur aktiven Gestaltung und Förderung von Diversität, Vielfalt und Inklusion in allen Arbeitsbereichen.

Im Aktionsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ zeigt das IfADo ein klares, strukturiertes Vorgehen. Hervorzuheben sind das Beratungspaket für schwangere Beschäftigte (Begleitung bis zum Wiedereinstieg), ein etabliertes Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie das 2025 fortgeschriebene Familienfreundlichkeitskonzept zur Stärkung von Beruf, Familie und Work-Life-Balance.

Die Bewerbung zeigt, dass Chancengleichheit und Diversität im IfADo fest in den Planungs- und Steuerungselementen der Organisationsentwicklung verankert sind. Dies spiegelt sich unter anderem in der barrierearmen Umgestaltung von Arbeitsplätzen sowie in der Weiterentwicklung der Leitlinien zu Inklusion und Wertschätzung wider.



3. Prädikat



Frechen, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



437 Mitarbeiter*innen



Das Jobcenter Rhein-Erft stärkt gesellschaftliche Teilhabe, berufliche Orientierung und neue Perspektiven für Ausbildung und Arbeit durch vielfältige Dienstleistungen, finanzielle Förderung und persönliche Beratung. Es unterstützt über 32.000 Bürger*innen im Bezug von Bürgergeld.

Das Jobcenter beschäftigt 437 Mitarbeitende. Der Frauenanteil liegt bei 68 % (2023: 68 %, 2020: 66 %). Auf Führungsebene sind von 35 Positionen 54 % mit Frauen besetzt (2023: 54,5 %, 2020: 50 %).

Chancengleichheit wird im Jobcenter zunehmend stärker verankert und als zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur weiterentwickelt. Gleichstellungsaspekte werden in der Personalentwicklung, im Gesundheitsmanagement und in der Führungskräfteentwicklung berücksichtigt. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Sensibilisierung von Führungskräften sowie dem Ausbau von Austausch- und Unterstützungsstrukturen. Die Gleichstellungsaktivitäten werden sukzessive in Richtung weiterer Diversitätsdimensionen ausgebaut. Neben der Kategorie „Geschlecht“ erhalten Alter, Behinderung oder kulturelle Herkunft besondere Aufmerksamkeit.

Das Jobcenter ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation wird geschlechtergerechte Sprache bedient. Die Gleichstellungsbeauftragte führt regelmäßige Online-Veranstaltungen mit externen Referent*innen durch, die sich mit Diversitätsgerechtigkeit beschäftigen.

Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet das Jobcenter seinen Mitarbeiter*innen ebenfalls Informationsveranstaltungen sowie Vermittlungs- und Beratungsangebote durch die Nutzung des externen Unterstützungsangebotes Viva Familienservice. Unterstützende Rahmenbedingungen sind die Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit, die Möglichkeit zu Gleitzeit und das Angebot von Führung in Teilzeit. Neu etabliert wurde außerdem das Angebot der Psychologischen Ersten Hilfe, bei dem geschulte Ersthelfer*innen Unterstützung in Belastungssituationen bieten. Netzwerke für alleinerziehende Mitarbeitende oder pflegende Angehörige unterstützen die Sichtbarkeit und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen.

Der Chancengleichheitsansatz des Jobcenters Rhein-Erft zeichnet sich durch eine Vielzahl standardisierter Verfahren aus, die zudem verbindlich in Dienstvereinbarungen abgesichert sind. Dadurch entsteht ein klar geregelter Rahmen, der die Umsetzung der Ziele systematisch unterstützt und langfristig verankert.

JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ



8. Prädikat



Mainz, Rheinland-Pfalz



Hochschule/Universität



13.406 Mitarbeiter*innen

29.459 Student*innen

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) ist eine international anerkannte Forschungsuniversität mit Schwerpunkten u. a. in der Teilchen- und Hadronenphysik (Exzellenzcluster PRISMA++), in den Materialwissenschaften, der Quanten- und Atomphysik, der nachhaltigen Chemie und der Polymerchemie sowie in den Lebenswissenschaften und der translationalen Medizin. Ihre forschungsorientierte Lehre und die breite Fächerstruktur als Volluniversität prägen das Studienangebot von 76 Studienfächern und insgesamt 298 Studienprogrammen (WS 2024/2025). Damit bildet die JGU für Wissenschaft, Kultur und wissensbasierte Branchen weit über die Region hinaus aus.

Die JGU beschäftigt über 13.000 Mitarbeitende, von denen 64 % Frauen sind. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist mit einem Frauenanteil von 47 % ein nahezu paritätisches Geschlechterverhältnis erreicht. Acht (24 %) der 34 Dekan*innen und Prodekan*innen sind Frauen und im Präsidium ist eine Frau vertreten. Bei den W3- Professuren liegt der Frauenanteil bei 25 % und bei den W2- Professuren bei 32 %. Demgegenüber werden 60 % der W1-Professuren von Frauen besetzt. Unter den Promotionen liegt der Frauenanteil bei 55 %, bei den Post-Docs bei 52 % und unter den Studierenden liegt der Frauenanteil mit 60 % ebenfalls hoch.

Die JGU setzt in allen Aktionsfeldern zahlreiche, nachhaltige und innovative Maßnahmen um. Der 2025 vom Senat verabschiedete Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter sichert die Gleichstellungsarbeit langfristig ab. Ergebnisse einer fortgeführten Studierendenbefragung zur Diversitätsgerechtigkeit wurden genutzt, um chancengleichheitsbezogene Beratungsangebote für Studierende und Promovierende unter anderem durch die Campus-Aktion „Vielfältig beraten“ bekannter zu machen. Dabei wurden acht JGU-interne Beratungs- und Unterstützungsangebote in Kurzformaten und an Infotischen mit einem begleitenden Rahmenangebot vorgestellt.

Großes Engagement für Chancengerechtigkeit zeigt die JGU in der Personalarbeit. Die Projektstelle „Gender- und diversitätsgerechte Berufungsverfahren“ ist seit Juli 2025 besetzt und setzt Maßnahmen im Sinne der HRK-Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ um. In diesem Jahr soll damit begonnen werden, die Beratung von Berufungskommissionen und Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten durch direkt unterstützende Zusammenarbeit sowie durch Veranstaltungsangebote zur Aufklärung, Wissenserweiterung, Sensibilisierung und zum Empowerment auszubauen. Zudem stellt die Stabsstelle seit 2024 ein Anti-Bias-E-Learning-Tool für Mitarbeitende bereit, das derzeit um weitere praxisnahe Übungen ergänzt wird, um den Transfer in den Alltag zu stärken.

Darüber hinaus kann die JGU ein überzeugendes Maßnahmenportfolio vorweisen, das auf den Abbau von Diskriminierung sowie auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben abzielt. Das Präsidium hat eine "AG Machtmissbrauch" eingesetzt, die seit 2025 in regelmäßigen Abständen Möglichkeiten zur Prävention und Intervention im Falle von Machtmissbrauch diskutiert. Auf Vorschlag der AG wird dieses Jahr eine zentrale Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch eingerichtet. Der „Runde Tisch zur Prävention von sexualisierter Belästigung an Mainzer Hochschulen“ treibt die Professionalisierung und Kompetenzerweiterung in Bezug auf geeignete Schutzkonzepte gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt voran. Auch gibt es einen Podcast, der Führungskräften erste Einblicke in die Thematik gibt und sie im professionellen Umgang mit Betroffenen unterstützt, sowie eine digitale Austauschmöglichkeit für pflegende Studierende in der Allianz der Rhein-Main-Universitäten, in der die Johannes Gutenberg-Universität Mainz mit der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Technischen Universität Darmstadt kooperiert. Den Beschluss der Antidiskriminierungsrichtlinie in diesem Jahr bewertet die Jury als wichtigen und notwendigen Schritt für die strukturelle Verankerung der bestehenden Maßnahmen.

-  10. Prädikat
-  München, Bayern
-  Behörden & Verwaltungen
-  45.148 Mitarbeiter*innen



Landeshauptstadt München

München ist die Landeshauptstadt Bayerns und ein bedeutendes Verwaltungszentrum in Deutschland. Die Stadtverwaltung ist in Referate gegliedert und steuert zentrale Aufgaben wie Verkehr, Bildung und Stadtplanung. Sie setzt sich dabei für Chancengleichheit und Vielfalt ein, insbesondere für die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Verwaltung.

Die Stadtverwaltung beschäftigt 45.148 Mitarbeiter*innen. Im gesamten Beschäftigungsverhältnis sind Frauen mit 59 % leicht überrepräsentiert (2023: 63,7 %, 2020: 63,6 %). Auf Führungsebene sind von 4.267 Führungskräften 52 % Frauen (2023: 54 %, 2020: 53 %).

Chancengleichheit ist bei der Stadt München auf allen Ebenen verankert und wird vom Stadtrat sowie von der Stadtspitze aktiv gefördert. Die Gleichstellungsbeauftragten der Referate wirken nah an den Fachbereichen und stehen im engen Austausch mit der Gleichstellungsstelle, den Referatsspitzen sowie der Politik auf Stadtrats- und Bezirksausschussebene. Strategisch gestützt wird die Arbeit durch das Gleichstellungskonzept 2024 und die Inklusionsvereinbarung. Für den Frauenanteil in Führungspositionen besteht ein Toleranzrahmen: Wird er unterschritten, werden gezielt Maßnahmen eingeleitet. Ergänzend sensibilisiert der „Leitfaden für geschlechtergerechte dienstliche Beurteilungen“ alle Beteiligten für „Gender Bias“ und hilft, Verzerrungen zu reduzieren, unterstützt durch das neue IT-gestützte Kompetenzmanagement

Die Stadt München wirkt mit Chancengleichheitsmaßnahmen sowohl in die Belegschaft als auch in die Stadtgesellschaft hinein. Neu seit der letzten Bewerbung sind die Arbeit des „Team Vielfalt“ mit Fortbildungen und Workshops zu Gleichstellung und Diversität sowie das Engagement in der männerdominierten Berufsfeuerwehr, mit dem Ausbau von Genderkompetenzen und baulich-infrastrukturellen Maßnahmen. Die neue Kampagne „Gelebte Gleichstellung“ ermutigt Frauen mit entsprechenden Interviews und Podcasts, Führungsverantwortung zu übernehmen

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Förderung von Akzeptanz und der Schutz vor Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität, getragen vom LGBTIQ*-Netzwerk und einer Broschüre zur LGBTIQ*-Kompetenz. Nach außen richtet die Stadt München jährlich Aktionswochen gegen Gewalt zu wechselnden Themen aus, getragen von einem großen zivilgesellschaftlichen Aktionsbündnis aus 54 Organisationen, und bietet ein Frauen*-Nacht-Taxi an.

Die Stadt München unterstützt ihre Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebenslagen. Bei der Kinderbetreuung bietet die Stadtverwaltung feste betriebliche Plätze und über den pme-Familienservice kurzfristige Notfallbetreuung. In der Pflege wurden die Geschäftsleitungen aller 15 Referate geschult, um pflegende Angehörige gezielt zu beraten. Den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern eine befristete Stellenfreihaltung von bis zu einem Jahr sowie das Projekt „Kontakt schafft Perspektive“, das einen Leitfaden für den Wiedereinstieg bietet. Ergänzend ermutigt die neue Kampagne „Gelebte Gleichstellung“ mit Interviews und Podcasts Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld setzt die Stadtverwaltung weiterhin vorbildlich auf zahlreiche Maßnahmen zur Prävention und Intervention: Zentrale Anlauf- und Beratungsstellen unterstützen bei psychosozialen Belastungen sowie Diskriminierung und Gewalt, ergänzt durch Schulungen, Positionspapiere und einen Verhaltenskodex. Darüber hinaus werden die Maßnahmen kontinuierlich ausgebaut. Seit der letzten Bewerbung wurde eine neue Dienstanweisung zur Umsetzung des AGG eingeführt. Zusätzlich wurde die Schulung „AGG - Antidiskriminierung“ neu aufgesetzt und wird verpflichtend für alle Führungskräfte angeboten.

Der Chancengleichheitsansatz der Stadt München ist umfassend angelegt und entfaltet seine Wirkung in zweifacher Hinsicht: nach innen in die Belegschaft sowie nach außen in die Stadtgesellschaft. Er versteht sich dabei nicht als abgeschlossen, sondern wird kontinuierlich weiterentwickelt und durch fortlaufend neue Maßnahmen nachhaltig gestärkt.



3. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Chemie- und Pharmaindustrie



110 Mitarbeiter*innen

Die Lead Discovery Center GmbH (LDC) ist ein biopharmazeutisches Forschungsunternehmen im Bereich der Wirkstoffentwicklung. Es arbeitet an der frühen Entwicklung neuer Medikamente, indem wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Forschung in sogenannte Leitstrukturen überführt werden. In interdisziplinären Teams aus Biologie, Chemie und Pharmakologie werden neue Wirkstoffe identifiziert und weiterentwickelt. Ziel ist es, innovative Therapieansätze gemeinsam mit akademischen und industriellen Partnern voranzubringen.

Das Unternehmen beschäftigt 110 Mitarbeitende. Davon sind 58 % (2023: 64 %) mit Frauen besetzt. Auf Führungsebene (32 Positionen) sind 14 Frauen. Das entspricht einem Anteil von knapp 44 % (2023: 31 %). Der Anteil von Frauen in Führungsposition ist gestiegen.

Zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit wurden seit der letzten Bewerbung zwei neue Maßnahmen umgesetzt. Eine neue Hierarchieebene wurde eingezogen. Die Stellen auf dieser Ebene wurden vollständig durch interne Personalentwicklung besetzt. So öffnen sich Aufstiegschancen systematisch und unabhängig vom Ausbildungsgrad. Weiterhin wurde ein partizipativer Leitbildprozess implementiert, der gemeinsame Werte und Entscheidungsgrundlagen für alle Mitarbeitenden verbindlich fest schreibt.

In der Personalarbeit sind bereits etablierte Chancengleichheitsmaßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt worden. Dazu gehören der Leitfaden für Feedbackgespräche im gesamten Onboarding-Prozess sowie anonyme Feedbackboxen für Mitarbeitende, deren Kritik aufgearbeitet und umgesetzt wird. Mit dem Ziel der vermehrten Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung wurden verschiedene bauliche Maßnahmen durchgeführt, um die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde das bestehende Angebot im Bereich „Gesundheit und Mobilität“ weiter ausgebaut. Mitarbeitende können kostenfreie E-Ladesäulen nutzen, erhalten einen fair gestalteten, gehaltsabhängigen Zuschuss zum Deutschland-Jobticket und die Möglichkeit zum Jobrad-Leasing. Die Mitgliedschaft für zwei Sport- und Gesundheitsnetzwerke wird für Beschäftigte anteilig übernommen. Zudem wurde die Charta für Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterzeichnet. Eine anonyme Mitarbeitendenbefragung zu psychosozialen Belastungen wurde durchgeführt und durch den Betriebsarzt sowie die betriebliche Sozialberatung ausgewertet. Ziel und Ergebnis dieser Aktivität war das Sichtbarwerden von Belastungsschwerpunkten und aus diesen Erkenntnissen die Ableitung von gezielten Maßnahmen zur Entlastung der Mitarbeitenden.

Als wachsendes Unternehmen befindet sich das LDC im Übergang vom kleinen zum mittleren Betrieb, ein Prozess, in dem Chancengleichheit nicht mehr nur individuell, sondern zunehmend strukturell und strategisch verankert wird. Beispielhafte Maßnahmen dafür sind die neue Hierarchieebene oder der Leitbildprozess.



3. Prädikat



Braunschweig, Niedersachsen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



111 Mitarbeiter*innen



Das Leibniz-Institut für Bildungsmedien | Georg-Eckert-Institut (GEI) ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und seit 2011 eine wissenschaftliche Infrastruktureinrichtung. Im Zentrum steht die weltweit umfangreichste internationale Schulbuchsammlung. Das GEI erforscht schulische Bildungsmedien in ihren soziokulturellen, politischen, ökonomischen und historischen Kontexten. Darüber hinaus erbringt das GEI Transferleistungen aus kritischer Forschungsperspektive für die nationale und internationale Bildungspraxis, Bildungsmedienproduktion und Bildungspolitik.

Am GEI sind aktuell 111 Mitarbeitende beschäftigt; der Frauenanteil liegt insgesamt bei 60 % (2023: 61 %). Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 61 %. Drei der fünf Abteilungsleitungen sind Frauen und eine von vier Professuren ist mit einer Frau besetzt. Im Leitungsgremium werden drei der sechs Positionen von Frauen eingenommen.

Das GEI hat im letzten Bewerbungszeitraum viele neue Maßnahmen für die Implementierung von Chancengleichheit entwickelt und umgesetzt. Hervorzuheben ist das institutsweite Personalentwicklungskonzept, das chancengerechte, transparente und nachhaltige Personalprozesse strategisch verankert. Es umfasst Qualifizierungs- und Mentoringangebote, klare Verlängerungs- und Evaluationskriterien, Frauenförderung in wissenschaftlicher Führung sowie Maßnahmen für Diversitätsgerechtigkeit, Gesundheit und Inklusion.

Auch im Bereich der Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in der Forschung zeigt das GEI besonderes Engagement. Perspektiven aus der Geschlechterforschung werden gezielt in die Bildungsmedienforschung sowie in die Transferangebote des Instituts integriert, um diese als wichtige Impulse in den Geistes- und Sozialwissenschaften wirksam werden zu lassen. Darüber hinaus befindet sich das GEI in einem aktiven Prozess, Strukturen für ein vorurteilsfreies Institutsklima zu etablieren, unter anderem durch Schulungen zu sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz oder zum Erkennen und Bekämpfen von Rassismus am Arbeitsplatz.

Die Bewerbung weist bereits zahlreiche neue und organisationsspezifische Maßnahmen auf. Dazu gehört die Verankerung der Ergebnisse eines zweitägigen Workshops zum Leadership Development in der Geschäftsordnung. Zudem ist seit 2026 eine Mitarbeitendenschulung zu den Rechtsgrundlagen, Zielen und Aufgaben der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit fester Bestandteil des GEI-internen Schulungsprogramms.



-  2. Prädikat
-  Bamberg, Bayern
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  329 Mitarbeiter*innen

Das Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LfBi) ist ein rechtlich eigenständiges Institut und An-Institut der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Es gliedert sich in drei Abteilungen und wird ergänzt durch das Zentrum für Studienmanagement. Es erforscht Bedingungen, Prozesse und Folgen von Bildung über die Lebensspanne, u. a. zu Strukturen und Gelingensbedingungen, sozialen Disparitäten, Zieldimensionen von Bildung, Bildung in der digitalen Welt und Surveymethoden. Zudem betreut es das Nationale Bildungspanel (NEPS).

Am LfBi sind insgesamt 329 Mitarbeitende beschäftigt, rund 65 % davon sind Frauen. Auch unter den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei etwa 65 %. Bei den Führungskräften ist die Verteilung paritätisch. Der Frauenanteil unter den Gruppenleiter*innen beträgt, wie bereits vor drei Jahren, 45 %. Von den vier Professuren sind drei mit Frauen besetzt.

In der diesjährigen Bewerbung überzeugt das Institut besonders mit seinen Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben. Hervorzuheben sind die Angebote für Institutsangehörige mit Pflegeverantwortung. Mittlerweile besteht eine Kooperation mit dem „Pflegestützpunkt Bamberg“ sowie der „Fachstelle für pflegende Angehörige“. Seit 2025 ergänzt eine Richtlinie zur Erstattung von Mehrkosten bei Dienstreisen/Weiterbildungen für Kinder- und Pflegebetreuung das Maßnahmenrepertoire. Zudem absolvierte die Gleichstellungsbeauftragte eine Pflegescout-Ausbildung zur Professionalisierung der Beratung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Das LfBi kann nachhaltige Maßnahmen aufweisen, die auf eine chancengerechte Personalarbeit abzielen. Eine verbindliche Richtlinie stellt sicher, dass Bewerbungsverfahren diskriminierungsfrei gestaltet und durchgeführt werden. Zudem sind Karriereförderung sowie das Sichtbarmachen hervorragender Leistungen fest in der chancengerechten Organisationskultur verankert. Dieses Engagement spiegelt sich auch in den Forschungsschwerpunkten wider: Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit sowie Diversität und Teilhabe werden integriert, insbesondere im NEPS, wo Gender- und Diversitätsaspekte z. B. bei der Erforschung des Erwerbs unterschiedlicher Kompetenzen systematisch berücksichtigt werden.

In allen Aktionsfeldern setzt das LfBi zielgerichtete und sinnvolle Maßnahmen um. Im Vordergrund stehen dabei vor allem Kontinuität und die Stabilisierung bewährter Ansätze, weniger die Entwicklung und Etablierung innovativer, zukunftsorientierter Maßnahmen.

Insgesamt zeigt das LfBi ein nachhaltiges und institutionell verankertes Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt.



2. Prädikat



Berlin



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



248 Mitarbeiter*innen



IGB

Leibniz-Institut für Gewässerökologie
und Binnenfischerei

Das Leibniz Institut für Gewässerökologie und Binnenfischerei (IGB) im Forschungsverbund Berlin e. V. erforscht die grundlegenden Prozesse aquatischer Ökosysteme, von Biodiversität und Evolutionsbiologie bis hin zu Ökosystemdienstleistungen wie Trinkwasser, Hochwasserschutz und Fischereiressourcen. In vier Programmbereichen „Biodiversität im Wandel“, „Ökosystemleistungen für eine nachhaltige Zukunft“, „Dimensionen der Komplexität aquatischer Systeme“ und „Prädiktive Ökologie im Anthropozän“, arbeiten 36 Arbeitsgruppen in fünf Fachabteilungen interdisziplinär zusammen. Ziel ist die nachhaltige Bewirtschaftung und Wiederherstellung von Süßwasserressourcen im globalen Wandel.

Das IGB beschäftigt 248 Mitarbeitende, von denen 50 % Frauen sind (2023: 45 %). Der Frauenanteil unter den Führungskräften beträgt 32 %, unter den wissenschaftlichen Beschäftigten 44 % und im Bereich Technik und Verwaltung 57 %. Von den 5 Forschungsabteilungen werden inzwischen zwei von Frauen und eine gemeinsam von einer Frau und einem Mann geleitet. Sieben der 28 Forschungsgruppen werden von Frauen geleitet (25 %). Bei den W2- und W3-Professuren beträgt der Frauenanteil 42 %. Unter den eingeschriebenen Promovierenden sind 63 % Frauen und im vergangenen Jahr schlossen Frauen 45 % der Promotionen ab.

Die Chancengleichheitsstrategie des IGB zeichnet sich durch einen partizipativen Ansatz aus, in dem Vertreter*innen aller Mitarbeitendengruppen aktiv eingebunden werden. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses wurde ein „Verhaltenskodex für den kollegialen Umgang miteinander am IGB“ erarbeitet, der die Wertschätzung von Vielfalt verankert und eine klare Nulltoleranz gegenüber Mobbing, Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch festlegt. Auch die aktuelle Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgt im Rahmen dieses partizipativen Prozesses.

Das IGB fördert durch nachhaltige Maßnahmen ein wertschätzendes und vorurteilsarmes Arbeitsklima. In der Mitarbeitendenbefragung 2024 wurden erstmals gezielte Fragen zu Diskriminierungserfahrungen entlang verschiedener Diversitätsdimensionen aufgenommen. Zudem wird eine institutsübergreifende Befragung aller Mitarbeitenden zu (Mikro-) Rassismus-Erfahrungen am Arbeitsplatz durchgeführt. Ergänzend konnten Übungsmaterialien an alle Abteilungen weitergegeben werden, die dabei unterstützen, diskriminierendes und grenzüberschreitendes Verhalten zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

Das IGB setzt sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Als eines der wenigen Forschungsinstitute greift es das Thema Resilienz gezielt auf. In Impulsvorträgen für alle Institutsangehörigen wurden Resilienzfaktoren als Schutzfaktoren gegen Stress und psychische Belastungen vorgestellt sowie das Employee Assistance Program des Leibniz-Instituts für Resilienzforschung präsentiert. Mitarbeitende konnten an einem vertraulichen Online-Resilienz-Screening und einer kostenlosen Erstberatung teilnehmen.

Das IGB verfolgt eine zukunftsorientierte Gleichstellungsstrategie.



6. Prädikat



Rostock, Mecklenburg-Vorpommern



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



231 Mitarbeiter*innen

Das Leibniz-Institut für Katalyse e. V. (LIKAT) in Rostock betreibt seit 74 Jahren Katalysforschung an der Schnittstelle von Grundlagenforschung und Anwendung. Forschungsschwerpunkte sind homogene und heterogene Katalyse sowie Photo- und Elektrokatalyse. Das Kerngeschäft reicht von der Identifizierung und Herstellung geeigneter Katalysatormaterialien über kinetische und mechanistische Studien bis zur Entwicklung und Optimierung industriell relevanter Verfahren. Damit trägt das LIKAT dazu bei, die Katalyse als Schlüsseltechnologie für nachhaltige Prozesse weiterzuentwickeln.

Am LIKAT sind insgesamt 231 Mitarbeitende beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt in der Gesamtbelegschaft 39 % und unter den wissenschaftlichen Beschäftigten 29 %. Von 40 Führungspositionen sind acht (20 %) mit Frauen besetzt. Die Themenleitungen sind mit 16 % durch Frauen besetzt. Bei den Forschungsbereichsleitungen werden zwei von zehn von einer Frau wahrgenommen. Der Frauenanteil unter den Promovierenden liegt bei 37 % und bei den Postdocs bei 36 %.

Seit der letzten Bewerbung wurden die bestehenden Strukturen zur Förderung von Chancengleichheit weiter konsolidiert und gezielt ausgebaut. Das LIKAT hat im Jahr 2024 ein Rotationsmodell für die wissenschaftliche Direktion eingeführt. Die Funktion wechselt im zweijährigen Turnus zwischen den Mitgliedern des wissenschaftlichen Vorstands. Dadurch wird ein gleichberechtigter Zugang zu zentralen Leitungsaufgaben für Frauen und Männer ermöglicht. Das Modell stärkt die Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen, baut strukturelle Zugangsbarrieren ab und fördert Chancengleichheit auf Leitungsebene nachhaltig.

Der in der vorherigen Bewerbung vorgestellte LIKAT-Gemeinschaftsfonds, der befristete Arbeitsverhältnisse während Schwangerschaft, Elternzeit oder der Pflege von Angehörigen absichert, besteht weiterhin. Darüber hinaus übernimmt der Fonds nun auch Kinderbetreuungskosten für alle LIKAT-Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Teilnahme an externen Konferenzen und Veranstaltungen.

Das LIKAT trägt aktiv zur Förderung eines vorurteilsfreien und wertschätzenden Institutsclimas bei. Das bestehende Informationsangebot wurde zuletzt durch einen Verhaltenskodex ergänzt, der einen konkreten Handlungsleitfaden für Betroffene von Diskriminierung sowie benannte Ansprechpersonen enthält. Im Rahmen der jährlichen anonymen Beschäftigtenumfrage werden unter anderem die Bekanntheit dieser Ansprechpartner*innen sowie mögliche Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung erhoben. Auf Basis der Umfrageergebnisse wurden bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt. So hat der Vorstand beispielsweise eine Vorstandssprechstunde sowie einen anonymen „Kummerkasten“ eingerichtet.

Das LIKAT setzt in allen Aktionsfeldern zielgerichtete und belastbare Maßnahmen um, insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.



5. Prädikat



Greifswald, Mecklenburg-Vorpommern



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



194 Mitarbeiter*innen



Das Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. (INP) betreibt anwendungsorientierte Grundlagenforschung im Bereich der Niedertemperatur-Plasmaphysik. Die Forschung ist in fünf Schwerpunkte gegliedert: Landwirtschaft, Bioökonomie & Umwelt, Plasmamedizin, Oberflächen & Materialien, Prozess- & Energietechnik und Smarte Datentechnologien. Als Teil der Leibniz-Gemeinschaft verbindet das INP wissenschaftliche Exzellenz mit praxisnahem Technologietransfer für Energiewende, Gesundheit und Umweltschutz.

Das INP beschäftigt insgesamt 194 Mitarbeitende. Der Frauenanteil beträgt 42 %. Unter den 114 wissenschaftlich Beschäftigten finden sich 39 % Frauen und von den 80 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind 48 % Frauen. Im Kuratorium sind vier von sieben Mitgliedern Frauen. Sieben der zwölf Promotionen werden von Frauen absolviert.

Ein zentraler Schritt zur strategischen Verankerung von Chancengleichheit war die Überarbeitung und Inkraftsetzung des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2024 bis 2027. Den damit festgeschriebenen Gleichstellungszielen werden durch die Einsetzung einer „Diversitätsbeauftragten“ sowie die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ Ende 2025 Ziele im Bereich Diversitätsgerechtigkeit hinzugefügt. Die regionale und überregionale Vernetzung der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten wird kontinuierlich ausgebaut, zum Beispiel durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten des INP im Sprecher*innenrat der Leibniz-Gemeinschaft. Die Zugehörigkeit zu den Netzwerken ermöglicht den fachlichen Austausch zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen und unterstützt die stetige Weiterentwicklung eigener Maßnahmen.

Seit der letzten Bewerbung hat das INP die Systematisierung und Weiterentwicklung der Personalentwicklung und -führung konsequent vorangetrieben. Im Bereich der Führungskräfteentwicklung wurden bestehende Angebote fortgeführt und um regelmäßige Sensibilisierungsworkshops zu geschlechtergerechter Führung, Teambildung, Diversität sowie Prävention von Machtmissbrauch ergänzt. Ein interner Fortbildungskatalog bündelt und erweitert gezielt Angebote mit Bezug zur Führungsverantwortung. Besonders hervorzuheben sind zudem die stärkere Strukturierung von chancengerechten Personalprozessen, die Weiterentwicklung der Rekrutierungsverfahren sowie die engere Verzahnung mit strategischen Initiativen wie „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R), die einen zentralen Baustein zur Umsetzung des entsprechenden Aktionsplans darstellt.

Das INP hat bereits etliche Maßnahmen umgesetzt, die auf eine geschlechtergerechte Personalarbeit zielen.



**Leibniz-Institut für
Verbundwerkstoffe**



3. Prädikat



Kaiserslautern, Rheinland-Pfalz



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



135 Mitarbeiter*innen

Das Leibniz-Institut für Verbundwerkstoffe (IVW) ist eine gemeinnützige Forschungseinrichtung in Kaiserslautern, spezialisiert auf polymere Faserverbundwerkstoffe. Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft deckt es die gesamte Prozesskette ab – von der Grundlagenforschung bis zum Recycling. Die vier Programmbereiche Werkstoffwissenschaft, Bauteilentwicklung, Verarbeitungstechnik und Digitalisierung adressieren gesellschaftlich relevante Felder wie Energie, Mobilität und Gesundheit. Das IVW zählt zu den führenden Verbundwerkstoff-Instituten weltweit.

Am IVW sind derzeit 135 Mitarbeitende beschäftigt, davon 25 % Frauen. Im Bereich Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 37 %, unter den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt er bei 18 %. Auf Leitungsebene wird einer der fünf Programmbereiche von einer Frau geführt und zwei der acht Gruppenleiter*innen sind Frauen. In den Beratungsgremien ist der Frauenanteil deutlich höher: Im industriellen Beirat beträgt er 43 %, im wissenschaftlichen Beirat 75 %. Der Aufsichtsrat weist aktuell eine Frauenquote von 43 % auf.

Neue Maßnahmen der letzten drei Jahre richten sich am IVW vor allem auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Nachwuchsförderung in der Wissenschaft sowie die Vermeidung sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat das IVW gemeinsam mit dem MPI, der RPTU und dem ITWM Betreuungsräumlichkeiten für Kleinkinder von 0 bis 3 Jahren in unmittelbarer Campusnähe eingerichtet, die durch qualifizierte Tageseltern genutzt werden können.

Eine interessante Maßnahme ist die Urlaubstagespende. Über ein solidarisches Urlaubstage-Modell können Mitarbeitende des IVW Tage in einen gemeinsamen Pool einbringen, auf den bei dringendem Betreuungsbedarf von Familienangehörigen auf Antrag zugegriffen werden kann.

Im Bereich der Nachwuchsförderung und Personalarbeit ist insbesondere der „Female Recruiting Day“ hervorzuheben, der bereits zum zweiten Mal stattfand. Dabei handelt es sich um einen Schnuppertag für externe Studentinnen und angehende Wissenschaftlerinnen, die sich für eine Tätigkeit am IVW interessieren. Darüber hinaus wurde 2025 das Bewerbungsmanagement durch eine neue Software erfolgreich professionalisiert.

Das IVW verfolgt eine zukunftsorientierte Gleichstellungsstrategie.



5. Prädikat



Oberwolfach, Baden-Württemberg



Dienstleistung



36 Mitarbeiter*innen



Mathematisches
Forschungsinstitut
Oberwolfach

Das Mathematische Forschungsinstitut Oberwolfach (MFO) ist eine Infrastruktureinrichtung für die mathematische Forschung. Jährlich besuchen zwischen 2.500 und 3.000 Forschende aus aller Welt das Institut. Die Programme des MFO umfassen die gesamte Breite der Mathematik einschließlich ihrer Anwendungen. Das MFO ist seit 2005 Mitglied der Leibniz Gemeinschaft. Der Gesellschaftsvertrag des MFO formuliert 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 als Ziele im internationalen Rahmen.

Das MFO beschäftigt 36 Mitarbeitende, davon sind 83 % (2023: 88 %) Frauen. Die zwei Führungspositionen sind weiterhin paritätisch besetzt. Der wissenschaftliche Beirat des Instituts ist zu 71 % (2023 waren es 50 %) mit Frauen besetzt. Die wissenschaftliche Kommission ist weiterhin überwiegend männlich besetzt, allerdings mit einer leichten Erhöhung des Frauenanteils von 30 % auf 32 %.

Die Verankerung von Chancengleichheit erfolgt im Gleichstellungsplan des MFO, der alle zwei Jahre fortgeschrieben und dessen Fortschritte durch den wissenschaftlichen Beirat regelmäßig evaluiert werden. In der letzten Mitgliederversammlung des Trägervereins wurde beschlossen, in der Vereins geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, eine entsprechende Anpassung des Gesellschaftsvertrags ist in Planung. Der in vielen Bereichen gestiegene Frauenanteil lässt auf die Wirksamkeit der Bemühungen schließen.

Auf seiner Website präsentiert das MFO die Guiding Principles und ihre inklusiven Maßnahmen für Gleichstellung, Diversität und Inklusion und bekräftigt damit ihr Bekenntnis zur Chancengleichheit.

Sowohl Stellenausschreibungen als auch Bewerbungsgespräche folgen weiterhin einem Leitfaden, der den Einsatz von Sprache (Vermeidung von Stereotypen, neutrale Berufsbezeichnungen) als auch die Adressierung der diversitätsgerechten Unternehmenskultur umfasst. Um Kolleginnen für Führungspositionen zu qualifizieren, wird zudem die Meisterprüfung in der Hauswirtschaft als Weiterqualifizierungsmaßnahme angeboten. Damit Beschäftigte anonym Kritik äußern können, wurden zwei neue Vertrauenspersonen gewählt, die die Anmerkungen an die Geschäftsführung oder die jeweilige Abteilungsleitung weiterleiten. Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben überzeugt das MFO mit einer Vielfalt flexibler Arbeitsmodelle für Voll- und Teilzeitkräfte. So kommen nicht nur unterschiedlichste Stundenmodelle zum Einsatz, sondern auch kurzfristige Anpassungen der Arbeitszeit über einen bestimmten Zeitraum bei Pflege- oder Familienbetreuung. Ebenso bestehen die Möglichkeiten der Führung in Teilzeit und bei Bedarf der mobilen Arbeit. Bei Tagungen vor Ort können einzelne Gäst*innen eine Betreuungsperson für ihr Kind mitbringen, deren Unterkunftskosten übernommen werden.

Für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld setzt das MFO vorrangig auf Interventionsmaßnahmen. Der Umgang mit unangemessenem Verhalten wird sowohl auf der Website als durch Informationsmaterial in den Gäst*innenzimmern kommuniziert. Neu eingeführt wurden seit der letzten Bewerbung Ombudspersonen für Chancengleichheit. Zusätzlich kann Fehlverhalten an die externe Antidiskriminierungsstelle „Netzwerk für Gleichbehandlung“ in Freiburg wenden. Diskriminierung, Machtmissbrauch und Belästigung sind regelmäßig Thema bei Personalversammlungen und in Mitarbeitendengesprächen. Im Gästehaus wurde ein barrierefreier Fahrstuhl eingebaut, der es Workshop-Teilnehmenden mit eingeschränkter Mobilität ermöglicht, dort unterzukommen.

Geprägt ist der Ansatz des MFO vor allem durch die geringe Mitarbeitendenzahl, die es erlaubt, auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen. So reagiert die MFO nicht nur flexibel auf die Wünsche der eigenen Beschäftigten, in der Hauswirtschaft sowie in der Verwaltung, sondern bietet auch den Gäst*innen individuelle Unterstützung und Angebote.



MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR GEOANTHROPOLOGIE



2. Prädikat



Jena, Thüringen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



129 Mitarbeiter*innen

Das Max-Planck-Institut für Geoanthropologie (MPI-GEA) erforscht die grundlegenden Dynamiken des Anthropozäns – von Klimawandel und Biodiversitätskrise bis zur Übernutzung natürlicher Ressourcen. Im Mittelpunkt stehen die Wechselwirkungen zwischen Erdsystem und menschlicher Zivilisation. Durch einen interdisziplinären Ansatz werden Klimaforschung, Biodiversitätswissenschaften und Sozialwissenschaften zusammengeführt, um Handlungsspielräume für eine nachhaltige und inklusive Entwicklung aufzuzeigen.

Von den insgesamt 129 Beschäftigten sind 53 % Frauen. Auch unter den Führungskräften ist eine paritätische Geschlechterverteilung erreicht. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 55 %, im Bereich Technik und Verwaltung bei 49 %.

Im aktuellen Gleichstellungsplan (2024–2026) ist die Chancengleichheitsstrategie des MPI-GEA strategisch festgeschrieben, die zunehmend auch Diversitätsaspekte einbezieht. Die Gleichstellungskommission tagt zweimal jährlich: Die Gleichstellungsbeauftragte ist fest in die Extended-Management-Meetings eingebunden.

Das MPI-GEA bekennt sich sowohl nach innen als auch nach außen sichtbar zu Chancengleichheit und Vielfalt. Die jährliche Ausstellungsreihe „Vorneweg, nicht hintenan“ würdigt inspirierende Wissenschaftlerinnen und macht weibliche Vorbilder in der Forschung sichtbar. Die Gender Awareness Week sensibilisiert alle Mitarbeitenden durch Workshops, Ausstellungen und Social-Media-Aktivitäten für Diversitätsaspekte, mit besonderem Fokus auf der ethnischen Herkunft. Darüber hinaus engagiert sich das Institut gemeinsam mit über 8.000 Einzelpersonen und Organisationen in der Initiative „Weltoffenes Thüringen“ für Menschenrechte, Demokratie und gesellschaftliche Offenheit.

Darüber hinaus wurden Uni-Sex-Toiletten eingerichtet und das Thema Mental Health in den vergangenen drei Jahren stärker als Element der Chancengleichheit verankert.

Auch in der Personalarbeit zeigt das MPI-GEA zukunftsorientierte und chancengerechte Ansätze. So werden in Einstellungsgesprächen ab der Postdoc-Ebene standardmäßig zwei Fragen mit Bezug zu Aspekten der Diversitätsgerechtigkeit gestellt; im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist eine Standardfrage zu Mikroaggressionen etabliert.

Die standardisierte Integration von Chancengleichheitsaspekten in Stellenbesetzungsverfahren ist vor allem vor dem Hintergrund der aktuellen Situation von immenser Bedeutung: Das Institut steht vor einem bedeutenden Wachstumsschritt. Die Anzahl der Abteilungen wird von derzeit drei auf künftig fünf ausgebaut, was mit einer Vielzahl neuer Einstellungen einhergehen wird.

Insgesamt ist in der Mehrheit der Aktionsfelder ein nachhaltiges und institutionell verankertes Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt zu erkennen.



1. Prädikat



Wedemark, Niedersachsen



Gesundheit & soziale Dienste



28 Mitarbeiter*innen



MediTECH Electronic GmbH beschäftigt sich mit Neuro- und Biofeedback-Technologien sowie Trainings- und Therapielösungen zur Förderung von Wahrnehmung, Konzentration und Lernen, für Kinder, Erwachsene und Fachanwender*innen und ist national sowie international tätig.

Das Unternehmen beschäftigt 28 Mitarbeitende, davon sind sieben (25 %) mit Frauen besetzt. Auf Führungsebene sind 50 % der sechs Führungskräfte Frauen, was einem höheren Anteil entspricht.

Bei MediTECH Electronic haben Chancengerechtigkeit und Vielfalt unter den Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert. Das spiegelt sich unter anderem in einer stark internationalen Zusammensetzung des Teams wider.

Ein zentraler Bestandteil der Personalarbeit ist eine hohe Austauschfrequenz zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung. Neben regelmäßigen Gesprächen mit der gesamten Belegschaft, in denen nicht nur Informationen zur Unternehmensentwicklung geteilt, sondern auch aktuelle Fragestellungen gemeinsam diskutiert werden, finden quartalsweise Einzelgespräche zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden statt. Dadurch entstehen Möglichkeiten, sich über die individuelle Arbeitssituation, Herausforderungen sowie Entwicklungsbedarf auszutauschen.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, über eine externe Feedbackplattform anonym Erfahrungen zu Arbeitsbedingungen oder zur Führungskultur zu teilen. Die eingehenden Bewertungen werden regelmäßig ausgewertet und fließen in die Weiterentwicklung interner Arbeitsprozesse ein.

Das Unternehmen positioniert sich klar gegen Diskriminierung und Belästigung, gestützt durch eine entsprechende Unternehmensrichtlinie, die sowohl für Mitarbeitende als auch für Geschäftspartner*innen gilt. Als Ansprechstelle bei diskriminierendem Verhalten oder Konflikten existiert die - aus den Gesamtgesprächen hervorgegangene - Struktur „Fehlerfee“. Sie soll eine niedrigschwellige Möglichkeit für Mitarbeitende und Führungskräfte bieten, Themen anzusprechen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden die gängigen flexiblen Arbeitszeitmodelle angeboten sowie individuelle Anpassungen der Arbeitsorganisation ermöglicht, beispielsweise durch kurzfristige Home Office-Optionen.



-  3. Prädikat
-  Bad Soden Taunus, Hessen
-  Chemie- und Pharmaindustrie
-  342 Mitarbeiter*innen

Messer SE & Co. KGaA ist Teil der Messer Group - der weltweit größte familiengeführte Konzern für Industrie-, Medizin-, Elektronik- und Spezialgase. Unter der Marke „Messer - Gases for Life“ bietet das 1898 gegründete Unternehmen Gase, Services und Technologien in Asien, Europa und Amerika an. Weltweit arbeiten über 12.000 Mitarbeitende zusammen.

Das Unternehmen beschäftigt 342 Mitarbeiter*innen, darunter 117 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 34 %. Auf Führungsebene sind 24% der 59 Positionen mit Frauen besetzt.

Bei Messer ist Chancengleichheit strukturell und strategisch als Teil von Strategie, Governance und Werten verankert. Zentraler Baustein ist das Culture-&Engagement-Programm (C&E), aus dem zahlreiche Projekte hervorgegangen sind. Grundlage für das Programm sind das Messer Statement und eine globale Governance-Struktur (Global C&E Core Team, Program Lead). Diese Vereinbarungen sind in verbindliche Rahmenwerke eingebettet, intern in die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen. Die Corporate Sustainability Commitments bilden den ESG-Rahmen. Der seit 2014 jährlich veröffentlichte Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert dessen Umsetzung und belegt diesen mit Kennzahlen.

Als Unterzeichnerin der Women's Empowerment Principles (WEP) und globale Unterstützerin von Catalyst signalisiert das Unternehmen sein Engagement für Geschlechtergleichstellung und inklusive Arbeitsumfelder nach außen. Intern macht der CEO-Podcast „Realizing Future“ als „tone from the top“ das Engagement der Führung für Werte und Inklusion sichtbar. Die jährliche „International Women's Day Celebration“ setzt zudem koordinierte Aktionen für Gleichstellung um. Auch die Global Careers Page hebt Kultur und Werte hervor und unterstreicht Inklusion und Zugänglichkeit.

Messer verankert Chancengleichheit in seiner Personalarbeit durch standardisiertes Recruiting, führungsorientierte Trainings und kontinuierliches Feedback. Im Recruiting sorgt das Hiring Manager Training and Recruitment Toolkit mit standardisierten Abläufen, wertebasierten Interviewfragen und Hilfen zur Bias-Minderung für objektivere Einstellungsentscheidungen. Auf Führungsebene stärken das Inclusive-Leadership-Training und ergänzende Inclusive-Culture-Workshops das Bewusstsein für inklusives Verhalten und die Verantwortung der Führungskräfte. Die „Great-Place-to-Work®“-Initiative misst über eine standardisierte Mitarbeitendenbefragung Führung inklusive Fairness und Gleichbehandlung. Über die Zertifizierung wird die Führungsleistung vergleichbar und nachverfolgbar.

Das Unternehmen fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch vielfältige flexible Arbeitsmodelle sowie durch Führung und Ausbildung in Teilzeit. Pflegende Angehörige erhalten gezielte Information, Beratung und Vermittlung von Hilfsangeboten. Ergänzend bietet das neu eingeführte „Employee Assistance Program“ (EAP) Mitarbeitenden und ihren Angehörigen kostenlose, vertrauliche Beratung in schwierigen Lebenslagen. Im Rahmen der „Culture-&Engagement-Kampagne“ sensibilisierte der Mental Health Awareness Month 2025 mit praktischen Impulsen und Erfahrungsaustausch für das Thema mentale Gesundheit am Arbeitsplatz.

Messer verfolgt in seiner Chancengleichheitsarbeit einen umfassenden, strukturellen Ansatz. Das Thema ist systematisch verankert und mit zahlreichen Maßnahmen in allen relevanten Bereichen, von Recruiting über Führungskräfteentwicklung bis Vereinbarkeit, gefüllt. Erleichtert wird dies durch globale Strukturen, die einen einheitlichen Rahmen schaffen und bis auf die deutsche Ebene hineinwirken.

-  7. Prädikat
-  Nürnberg, Bayern
-  Dienstleistung
-  2.924 Mitarbeiter*innen



Die Moritz Fürst GmbH & Co. KG ist ein inhabergeführtes Familienunternehmen der Fürst Gruppe und spezialisiert auf klassische Gebäudereinigung für Unternehmen. Das Leistungsspektrum umfasst bedarfsgerechte Reinigungsdienstleistungen. Die Unternehmensgruppe ist seit 1906 in Bayern, Sachsen und Thüringen tätig und legt besonderen Wert auf nachhaltige Unternehmensführung sowie Mitarbeiter*innenförderung.

Die Moritz Fürst GmbH & Co. KG beschäftigt 2.924 (2023: 3.262, 2020: 3.277) Mitarbeitende. Davon sind 67 % (2023: 71,9 %, 2020: 77 %) Frauen. Auf Führungsebene (98 Positionen) liegt der Frauenanteil bei 61 % (2023: 60,5 %, 2020: 65,3 %).

Mit dem Ziel der strukturellen Verankerung von Chancengleichheit werden in der Bewerbung verschiedene Maßnahmen gelistet. So wurde das Führungskräfte-Training mit einem Follow-up fortgeführt, welches Führungskräfte zu „relevanten“ Themen schult und die Vernetzung untereinander stärkt. Ergänzend dazu bietet das interne Frauen-Führungs-Netzwerk Frauen in Schlüsselpositionen einen Raum für Austausch und gemeinsame Projekte. Neu hinzugekommen ist der Aufbau einer zentralen digitalen Lernplattform, über die Mitarbeitende systematisch zu arbeitsrechtlichen Themen und Unternehmenswerten geschult werden.

Das Unternehmen bespielt das Handlungsfeld „Personalarbeit“ zielgerichtet mit niedrigschwelligen Zugängen und gezielter Förderung. Präsenz auf Auszubildenden- und internationalen Fachkräftemessen sowie die Nutzung globaler Jobplattformen erleichtern den Einstieg. Bewerbungen sind stark vereinfacht und per WhatsApp, Telefon oder Online-Formular möglich, um Hürden zu senken. Das neu erschaffene interne Qualifizierungsprogramm „Innungsgeprüfter Objektler“ ermöglicht Quereinsteiger*innen ohne klassische Ausbildung den Aufstieg in Führungspositionen durch praxisnahe Schulung. Ergänzend adressiert das Programm „Gesundheit vor Ort“ Reinigungskräfte direkt am Arbeitsplatz und ermöglicht so deren Teilhabe an Präventionsangeboten.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet die Moritz Fürst GmbH & Co. KG Teilzeitausbildung, mobiles Arbeiten sowie Kontakthalteangebote für Mitarbeitende in Elternzeit. Eine zentrale Übersicht der Benefits im SharePoint sorgt für Transparenz und gleichberechtigten Zugang zu Unterstützungsangeboten in verschiedenen Lebenssituationen.

Zum Engagement gegen Diskriminierung existieren mit der Beratungskoooperation „Blaufleur“ und einem anonymen digitalen Kummerkasten für Auszubildende Unterstützungs- und Feedbackangebote für Betroffene.

Insgesamt verfolgt das Unternehmen einen überzeugenden Ansatz zur Förderung von Chancengleichheit. Hervorzuheben sind insbesondere die Maßnahmen zur Zugänglichkeit, zur gezielten Förderung des Quereinstiegs sowie zur langfristigen Mitarbeiter*innenbindung.



-  4. Prädikat
-  Bremen
-  Luft- und Raumfahrttechnik
-  1.623 Mitarbeiter*innen

Die OHB System AG (OHB) mit Hauptsitz in Bremen ist ein börsennotierter Raumfahrt- und Technologiekonzern, der seit 45 Jahren die europäische Raumfahrt mitprägt. Mit innovativen Technologien in den Bereichen Erdbeobachtung, Navigation und Kommunikation trägt die OHB zur Bewältigung globaler Herausforderungen bei. Nachhaltigkeit versteht das Unternehmen dabei als zentrale Grundlage seiner Zukunftsfähigkeit und als gemeinsame Verantwortung.

Die OHB beschäftigt 1.623 Mitarbeiter*innen, darunter 382 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 23,5 %, ein Wert, der sich seit der letzten Bewerbung nicht verändert hat (2023: 22,6 %, 2020: 20 %). Auf Führungsebene sind von 194 Führungskräften 14,4 % mit Frauen besetzt.

Die OHB hat die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit seit der letzten Bewerbung systematisch ausgebaut und nicht mehr nur im Leitbild, sondern fest in strategische Steuerungsstrukturen verankert. Aufgeführte Maßnahmen in diesem Bereich sind die Einführung einer Gleichstellungsbeauftragten und eines Gleichstellungsplans. So werden Ziele definiert und deren Umsetzung regelmäßig überprüft. Weiterhin arbeitet die OHB mit Betriebsvereinbarungen und regelmäßigen Gehaltsanalysen, die faire, diskriminierungsfreie Vergütung und Transparenz gegenüber den Mitarbeitenden sichern.

Die OHB gestaltet Personalarbeit und Recruiting weiterhin chancengerecht und hat das Aktionsfeld seit der letzten Bewerbung strukturell erweitert, beispielsweise durch die Harmonisierung von Stellenausschreibungen, um eine einheitliche Ansprache zu sichern. Auffallend ist zudem, dass das Unternehmen eine ausgesprochen diversitätsorientierte Ansprache-Strategie verfolgt: Durch genderneutrale, diversitätssensible und mehrsprachig formulierte Stellenausschreibungen sowie die Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle wird eine diverse Bewerber*innenbasis angesprochen.

Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben legt das Unternehmen besonderes Gewicht auf flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, auch auf Führungsebene. Eine konkrete entlastende Maßnahme für Eltern ist unter anderem eine zweiwöchige finanzierte Sommerferienbetreuung für jedes Mitarbeitendenkind.

Die OHB hat die ohnehin gut ausgebaute Strategie zum Schutz vor Diskriminierung seit der letzten Bewerbung weiter gestärkt: Bestehende Präventions- und Interventionsmaßnahmen wurden durch zusätzliche Sensibilisierungs-, Austausch- und Meldeformate ergänzt. Ziele dieser Maßnahmen sind eine gezielte Führungskräfte sensibilisierung und die stärkere Sichtbarkeit von Beschwerde- und Hinweisstrukturen.

Der Ansatz der OHB ist strukturiert und überzeugend, besonders positiv hervorzuheben ist die professionelle strukturelle Verankerung von Chancengleichheit seit der letzten Bewerbung durch einen soliden Monitoringprozess. Insgesamt wird Chancengleichheit bei der OHB als gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur sowohl intern - etwa durch verpflichtende Antidiskriminierungsschulungen im Onboarding - als auch extern durch die diversitätsorientierte Arbeitgeber*innenkommunikation unzweideutig vertreten.



7. Prädikat



Flensburg, Schleswig-Holstein



Chemie- und Pharmaindustrie



553 Mitarbeiter*innen



Die Queisser Pharma GmbH & Co. KG ist ein deutsches Pharmaunternehmen mit über 100-jähriger Geschichte und Sitz in Flensburg. Das Unternehmen entwickelt, produziert und vertreibt Arzneimittel, Medizinprodukte, Nahrungsergänzungen und Kosmetika.

Das Unternehmen beschäftigt 553 Mitarbeiter*innen, davon 54 % Frauen. In Führungspositionen ist der Frauenanteil mit 19 % auf dem Stand zum Zeitpunkt der letzten Bewerbung geblieben (2023: 20 %; 2020: 32 %).

Die Queisser GmbH & Co. KG engagiert sich öffentlich mit einer Vielzahl an Maßnahmen für Chancengleichheit. Hierzu gehören unter anderem die Projekte „Kinder unserer Region“ und die „Queisser Auszeichnungen für Senioren, Junioren und Mitarbeitende“. Die ideelle und finanzielle Unterstützung des regionalen ehrenamtlichen Engagements zeigt eine grundlegende Haltung für Fairness und Teilhabe.

In der Personalarbeit setzt die Organisation auf tarifliche Strukturen, die Entgeltgleichheit und Zusatzleistungen wie Sonderzahlungen, Altersvorsorge und Pflegebausteine absichern. Ergänzend werden durch ein dialogorientiertes Performance- und Entwicklungsmanagement sowie strukturierte Mitarbeitendengespräche transparente Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt sich eine gelebte Unterstützungskultur. Diese reicht von Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements über flexible Lösungen in individuellen Lebenslagen bis hin zu bezahlten Freistellungen im Pflegefall. Hervorzuheben ist das weiterhin geförderte Kinderbetreuungsangebot kiwi, welches allen Eltern zur Verfügung steht.

Zur Unterstützung eines diskriminierungsarmen Betriebsklimas inkludiert der Onboarding-Prozess die Teilnahme an einem verpflichtenden eLearning, das die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vermittelt. Ansonsten erfüllt die GmbH im Rahmen des Hinweisgeberschutz- und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes die gesetzlichen Anforderungen durch etablierte Compliance-Strukturen. Diese gewährleisten eine regelkonforme Umsetzung von Melde-, Prüf- und Schutzmechanismen, ohne dass darüberhinausgehende strategische Vertiefungen im Bereich erkennbar sind.

Eine vielversprechende Maßnahme ist die neue Initiative „Frauen im Fokus“, in der Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Bereichen und Lebensphasen ihre Erfahrungen in Workshops teilen, um geschlechtsspezifische Herausforderungen sichtbar zu machen und Impulse zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen zu entwickeln.

Positiv auffallend in der Bewerbung ist das konsequente Eingehen auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden, insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



4. Prädikat



Essen, Nordrhein-Westfalen



Verband



620 Mitarbeiter*innen

Der Regionalverband Ruhr (RVR) mit Sitz in Essen ist der Zusammenschluss von elf kreisfreien Städten und vier Kreisen der Metropole Ruhr mit rund 5,1 Mio. Einwohner*innen. Als gesetzlich verankerter Regionalverband koordiniert der RVR Regionalplanung, Infrastruktur-, Wirtschafts- und Tourismusförderung und fungiert als Netzwerker, Dienstleister und Projektträger für das Ruhrgebiet.

Der RVR beschäftigt 620 Mitarbeitende, davon sind 55 % Frauen. Von 79 Mitarbeiter*innen in Führungspositionen sind 39 % Frauen. Eine Führungskraft ist non-binär.

Chancengleichheit ist über den Gleichstellungsplan als strategisches Ziel strukturell verankert und wird durch die Gleichstellungsstelle sowie das Diversity Management mit Beratungs-, Sensibilisierungs- und Fördermaßnahmen aktiv begleitet und teilweise über gesetzliche Vorgaben hinaus umgesetzt. Der alle fünf Jahre erneuerte Plan (aktuelle Laufzeit 2026 bis 2030) benennt konkrete Maßnahmen, Ziele und Verantwortlichkeiten zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, darunter Frauenquoten, Führungskräfte trainings und spezifische Workshops für weibliche Mitarbeitende. Ein weit entwickelter Gender-Mainstreaming-Ansatz ist strukturell in Planung und Regionalentwicklung integriert. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertritt die Interessen junger Beschäftigter und arbeitet mit dem Personalrat zusammen. Der Verband hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Der RVR führt Auswahlgespräche und Assessment Center standardisiert durch, um stereotype Zuschreibungen zu reduzieren und faire Auswahlverfahren zu gewährleisten. Jährliche Mitarbeiter*innengespräche fördern individuelle Entwicklung und ermöglichen einen offenen Austausch zu Aufgaben, Führung und Zusammenarbeit. Berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen bereiten Mitarbeitende gezielt auf interne Stellenbesetzungsverfahren vor. Transparente Auswahlkriterien für die Teilnahme an diesen Maßnahmen gehen aus der Bewerbung nicht hervor.

Im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt der Verband Mitarbeitende mit flexiblen Arbeitsmodellen und gezielten Angeboten rund um Familie und Pflege. Dienstvereinbarungen ermöglichen flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Teilzeit in der Elternzeit sowie Führung in Teilzeit oder Jobsharing. Durch den BUK Familienservice erhalten Mitarbeitende externe Beratung zu Kinderbetreuung und Pflege. Eine externe Großtagespflegestelle deckt den Betreuungsbedarf für Kinder unter drei Jahren weitgehend ab. Neu etabliert wurde ein Elternnetzwerk, das Austausch ermöglicht und durch Bedarfsanalysen impulsgebend für neue Angebote dient. Der Verband ist Unterzeichner der Charta Beruf und Pflege.

Zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds werden im RVR sowohl präventive als auch intervenierende Maßnahmen ergriffen. Führungskräfte nehmen verbindlich an ganztägigen Schulungen zu wertschätzender Kommunikation, Anerkennung und diskriminierungsfreier Zusammenarbeit teil. Bei Vorfällen wie Mobbing, Belästigung oder sexualisierter Gewalt stehen Gleichstellungsstelle, AGG-Beauftragte und Personalrat beratend zur Verfügung. Neu hinzu kommt ein Leitfaden, der allen Mitarbeitenden und Führungskräften konkrete Handlungssicherheit im Umgang mit Fällen sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz gibt, inklusive konkreter Ansprechpartner*innen im Verband.

Der RVR verfügt über eine Vielzahl koordinierter Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern. Gleichstellungsplan und Gleichstellungsstelle bilden dabei einen strukturierenden Rahmen, besonders die Vielzahl der Vereinbarkeitsangebote sowie die Strategien für eine chancengerechte Personalarbeit sind hervorzuheben.



8. Prädikat



Aachen, Nordrhein-Westfalen



Hochschule/Universität



10.137 Mitarbeiter*innen

44.382 Student*innen

RWTHAACHEN UNIVERSITY

Die RWTH Aachen gehört mit ihrer technisch-naturwissenschaftlichen Ausrichtung zu den führenden europäischen Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen Europas. Sie ist in zehn Fakultäten organisiert und umfasst rund 260 Institute. Das Fächerspektrum reicht von MINT über Wirtschafts- und Geisteswissenschaften bis zur Medizin. An der RWTH sind über 44.400 Studierende eingeschrieben und knapp 10.200 Mitarbeitende angestellt.

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt (37 %) als auch im wissenschaftlichen Bereich (30 %) leicht gestiegen. Der Professorinnenanteil liegt insgesamt bei 30 %. Auf W1-Ebene konnte Parität erreicht werden. Auf W2-Ebene sind knapp ein Drittel der Positionen mit Frauen besetzt. Unter den W3-Professuren sind 18 % Frauen. Der Frauenanteil unter den Studierenden beläuft sich auf 34 % und unter den Gruppenleitungen auf 20 %. In der Hochschulverwaltung sind die zweite Leitungsebene (Dezernent*innen) und die dritte Leitungsebene (Abteilungsleitungen) paritätisch besetzt. Erfreulicherweise konnte seit der letzten Bewerbung eine Prorektorin gewonnen werden, so dass das Geschlechterverhältnis auf dieser Ebene ausgeglichen ist. Von zehn Dekan*innen sind zwei Frauen.

Die RWTH Aachen adressiert den geringeren Frauenanteil aktiv und setzt auf strukturierte, ganzheitlich angelegte Maßnahmen einer chancengerechten Personalarbeit. Hervorzuheben ist die Teilnahme an der HRK-Initiative „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ sowie der erfolgreiche Postdoc-Fellowship-Call „Port to Europe“, für den sich 48 % Frauen beworben haben. Das neue Personalentwicklungskonzept (2026) und der Werte-Kodex (2024) bilden den Rahmen, um Chancengerechtigkeits-, Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte stärker in der Personalentwicklungsarbeit zu verankern.

Darüber hinaus zeigt die RWTH Aachen ein hervorragendes und breit getragenes Engagement im Bereich Antidiskriminierung und zur Förderung eines vorurteilsfreien Hochschulklimas. Zentral dafür sind die AG Antidiskriminierung/Machtmissbrauch und ein intersektionaler Beratungsansatz, der von den Beratungsstellen verfolgt wird, um Verschränkungen von Diskriminierungsformen sichtbar zu machen. Ergänzend gibt es sichtbare Impulse gegen Vorurteile und Diskriminierung im Hochschulalltag durch Plakatreihen, Veranstaltungen und Aktionen wie „Gewalt kommt mir nicht auf den Campus!“.

Die RWTH Aachen zeigt ein ausgeprägtes und zukunftsorientiertes Engagement, Chancengleichheit sowie Gender- und Diversity-Aspekte als Querschnittsaufgaben in Hochschulstrategien und -prozessen zu verankern. Durch die Einbindung in regionale, nationale und internationale Netzwerke reflektiert die RWTH Aachen hochschul- und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen.



5. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Banken & Versicherungen



1.528 Mitarbeiter*innen

Die Sparkasse Dortmund ist ein Kreditinstitut der Sparkassen Finanzgruppe und betreut in Dortmund sowohl Privat- als auch Firmenkund*innen. Das Institut bietet klassische Bankdienstleistungen wie Kontoführung und Zahlungsverkehr, Vergabe von Krediten sowie Angebote zur Geldanlage, zu Wertpapieren und Versicherungen.

Die Sparkasse Dortmund beschäftigt 1.528 Mitarbeitende. Davon sind 69 % (2023: 70 %, 2020: 71 %) Frauen. Von 120 Führungspositionen sind 44 % (2023: 43 %, 2020: 42 %) mit Frauen besetzt.

Zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit bestehen im Unternehmen viele Maßnahmen, darunter der Diversitäts- und Gleichstellungsplan 2022 - 2026 und ein neu gestaltetes Unternehmensleitbild.

Sehr vielversprechend bespielt die Sparkasse Dortmund das Handlungsfeld „Personalarbeit“. Auf eine schon in der letzten Bewerbung überzeugenden Grundlage hat das Unternehmen verschiedene neue Maßnahmen aufgesetzt. Besonders positiv sticht ein Projekt zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin hervor, welches in den letzten drei Jahren erfolgreich umgesetzt wurde. Auch das vielfältige Angebot für Auszubildende ist hervorzuheben: eine dedizierte Fachleitung, ein Pat*innenprogramm, das Seminar „Generation Z Verstehen“, ein Erasmus-Programm sowie die Möglichkeit, parallel zur Ausbildung das Fachabitur zu erwerben.

Aus dem Projekt zur Attraktivität als Arbeitgeberin gingen auch überzeugende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hervor, wie Zuschüsse in den Bereichen Mobilität (Deutschlandticket, JobRad) und Gesundheit (Urban Sports Club, interne Fitnesskurse). Ergänzt wird das Aktionsfeld durch den BUK Familienservice, 25 Kindergartenplätzen in AWO-Einrichtungen sowie Beratungsangeboten zu Elternzeit und Angehörigenpflege. Jobsharing und mobiles Arbeiten sind fest etabliert und werden genutzt.

Das Unternehmen richtet den Blick beim vorurteilsfreien und diskriminierungsfreien Verhalten nicht nur auf das interne Arbeitsumfeld, sondern auch auf die Interaktion mit Kund*innen. Barrierearme Filialen, ein barrierearmes Online-Banking und Mitarbeitende mit Kenntnissen in 13 Sprachen stellen sicher, dass alle Kund*innen gleichwertig bedient werden. Das 2025 gestartete Konzept „Führungsreise“ mit regelmäßigem Führungsfeedback und einem anschließenden Qualifizierungsprogramm für alle Führungskräfte setzt zudem ein klares Zeichen für eine zukunftsorientierte Führungskultur.

Insgesamt zeigt das Unternehmen einen überzeugenden Ansatz zur Förderung von Chancengleichheit, getragen von bewährten Strukturen und Maßnahmen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.



3. Prädikat



Bochum, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



7.221 Mitarbeiter*innen



Bochum ist eines der fünf Oberzentren des Ruhrgebiets und Teil der Metropolregion Rhein-Ruhr. Die Stadt versteht sich als moderne, bürger*innenorientierte Verwaltung und die Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion als zentrale Querschnittsaufgaben. Diese Haltung manifestiert sich in der „Bochum Strategie 2030“.

Die Stadt Bochum beschäftigt 7.221 (2023: 6.949, 2020: 5.875) Mitarbeiter*innen. Der Frauenanteil liegt bei 55,7 % (2023: 56,8 %, 2020: 56 %). Während er unter allen Beschäftigten insgesamt gesunken ist, zeigt sich auf Führungsebene eine leichte Steigerung. Von 285 Führungspositionen sind 111 mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 39 % (2023: 37,9 %, 2020: 36 %).

Das interne Fortbildungsprogramm seit der letzten Bewerbung um den Bereich „Gleichstellungs- und Diversitymanagement, Antidiskriminierung“ erweitert und bietet unter diesem Dach eine Vielzahl an Trainings und Seminaren. Besonders vielversprechend ist in diesem Kontext die Workshopreihe „Creating Leaders of Color“, die darauf zielt, BIPOC-Mitarbeitenden den Zugang zu Führungsposition zu ermöglichen. Auf der Agenda der Reihe steht sowohl der Abbau struktureller Barrieren als auch die Auseinandersetzung mit individuellen Rassismuserfahrungen.

Die Befragung der Beschäftigten zum Thema „Vielfalt und Toleranz“ wurde ein weiteres Mal durchgeführt. Die Jury begrüßt diesen Schritt außerordentlich. In der Regelmäßigkeit dieses Chancengleichheitsmonitoring liegt großes Potenzial für ein evidenzbasiertes und wirksames Vorgehen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat die Stadtverwaltung ihr Angebot in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut, insbesondere für Mitarbeitende mit Kindern. Dazu gehören die Erweiterung der Sommerferienbetreuung sowie der Bau zusätzlicher Mit-Kind-Büros. Neu eingeführt wurde das Modell „Führen im Tandem“, welches umfassend begleitet und strukturiert gemonitort wird. Weiterhin nimmt die Stadtverwaltung seit kurzem am Landesprogramm „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ teil, das Mitarbeitenden Vernetzung mit der Pflegeinfrastruktur sowie allgemeine Informationen zur Vereinbarkeit ermöglicht.

In ihrem Engagement gegen Diskriminierung setzt die Stadt Bochum auf digitale Angebote, Netzwerkarbeit und Veranstaltungen. Dazu zählen die neu erstellte „Wheel Map Pro Bochum“ mit Informationen zur Barrierefreiheit öffentlicher Orte, das Netzwerk BoRNS für BIPOC-Mitarbeitende, ein neu gegründetes queeres Netzwerk sowie Beratungsangebote bei Fällen von Queerfeindlichkeit und Rassismus. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch Aktionstage gegen geschlechtsbezogene Gewalt und eine Gedenkveranstaltung 2026 zu den Anschlägen von Hanau - Aktionen, die nicht nur innerhalb der Verwaltung, sondern auch in die Gesellschaft hineinwirken.

Der Ansatz der Stadt Bochum zeichnet sich durch die Vielfalt der Themen und die verschiedenen Ebenen aus, auf denen die Stadtverwaltung aktiv ist. Ob intern gegenüber den Mitarbeitenden oder mit Angeboten für die Bürger*innen: Die Stadt Bochum bekennt sich klar zu zentralen gesellschaftlichen Themen und ergänzt dieses Bekenntnis mit konkreten Programmen. Im Fokus stehen Demokratiefeindlichkeit und Rassismus über Gewalt gegen Frauen und Mädchen und Queerfeindlichkeit bis hin zu Inklusion und Barrierefreiheit.



5. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



14.363 Mitarbeiter*innen

Dortmund ist eine kreisfreie Stadt im Ruhrgebiet in Nordrhein-Westfalen. Mit rund 600.000 Einwohner*innen gehört sie zu den größten Städten Deutschlands. Sie ist Teil der Metropolregion Rhein-Ruhr mit etwa elf Millionen Menschen und ein wichtiger Standort für Wirtschaft, Logistik und Dienstleistungen.

Die Stadt Dortmund beschäftigt 14.363 Mitarbeitende. Davon sind mit 8.545 Mitarbeiterinnen 59 % (2023: 64 %) Frauen.

Chancengleichheit und Vielfalt sind über Gender Mainstreaming und einen breiten Diversity-Ansatz fest verankert. Ein zentrales Element ist das Gleichstellungsmonitoring über den Gleichstellungsplan. Fortschritte werden mit Blick auf die berufliche Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie regelmäßig ausgewertet. Dazu kommen jährliche Dialoggespräche, in denen Gleichstellungsbeauftragte und Fachbereichsleitungen gemeinsam über anstehende Personal- und Organisationsentwicklungen sprechen. Zur weiteren Verankerung ist in jedem Fachbereich mindestens eine Person als Beauftragte für Gleichstellung tätig. Sie nehmen an den zweimal jährlich stattfindenden Gleichstellungskonferenzen teil und erhalten dort Schulungen zu gleichstellungsrelevanten Themen.

Zahlreiche Aktionen in und für die Stadtgesellschaft kennzeichnen das öffentliche Engagement für Chancengleichheit. Rund um Aktionswochen und -tage organisiert die Verwaltung - gemeinsam mit vielen Gruppen, Vereinen und Organisationen - Veranstaltungen, so zum Equal Pay Day, zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen oder zum Internationalen Frauentag. Auch über diese Anlässe hinaus engagiert sich die Stadt Dortmund kontinuierlich: 2024 und 2025 fand eine große Kooperationsreihe „DiverseCity“ zu den Themen Geschlecht und Alter statt. Hinzu kommt das weitergeführte Projekt „Frauen in der Politik“, das gezielt den Anteil von Frauen in politischen Ämtern stärken soll.

Die Stadt Dortmund fördert Mitarbeitende durch gezielte Personalentwicklung, Führungskräfteprogramme und ein strukturiertes Boarding-Konzept. Besonders Frauen werden durch Qualifizierungen, Mentoring und Netzwerke unterstützt, um Karrierechancen zu verbessern und den Zugang zu Führungspositionen zu stärken.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben implementiert die Stadt Dortmund neben gängigen Modellen innovative Maßnahmen. So soll die Konzeptreihe „Führung 4.0“ die Personalführung bei der Stadt Dortmund zukunftsorientiert gestalten und die Karrieremöglichkeiten für Führungsnachwuchskräfte erweitern. In diesem Rahmen entstehen unter anderem neue Führungsmodelle wie das Co-Leadership-Modell, das eine gemeinsame Führung in Teilzeit ermöglicht. Bemerkenswert ist zudem das Projekt „Meine Stadt - Meine Perspektiven“, in dem die beruflichen Lebensläufe von Beschäftigten der Stadtverwaltung untersucht werden. Ziel ist es, Hürden und Unterschiede in der Karriereentwicklung von Frauen und Männern zu identifizieren, insbesondere mit Blick auf Unterrepräsentanz, Teilzeit und Elternzeiten. Die Ergebnisse werden wissenschaftlich ausgewertet und von einer Steuerungsgruppe genutzt, um bestehende Gleichstellungsmaßnahmen zu überprüfen und neue Maßnahmen zur Chancengleichheit zu entwickeln.

Die Stadt Dortmund verfolgt in ihrer Chancengleichheitsstrategie einen umfassenden Ansatz mit konkreten Maßnahmen in allen Bereichen. Viele davon richten sich nicht nur an die eigene Belegschaft, sondern an die gesamte Stadtbevölkerung und entfalten so eine größere Multiplikator*innenkraft. Durch die kontinuierliche Netzwerkarbeit des Gleichstellungsbüros der Stadtverwaltung mit Organisationen, Initiativen und Vereinen in Dortmund ist stadtübergreifend ein breit aufgestelltes, gleichstellungsorientiertes Netzwerk entstanden.



2. Prädikat



Lünen, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



1.298 Mitarbeiter*innen



Die Stadtverwaltung Lünen ist die kommunale Verwaltung der Stadt Lünen, einer Stadt im Kreis Unna in Nordrhein-Westfalen. Sie übernimmt vielfältige Aufgaben in Bereichen wie Stadtentwicklung, Bildung, Soziales, Nachhaltigkeit und Gleichstellung und setzt sich für eine zukunftsorientierte Stadtgestaltung ein

Die Stadtverwaltung beschäftigt 1.298 Mitarbeitende, davon sind 812 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 62 % (2023: 64 %). Auf Führungsebene ist der Frauenanteil geringer, hier sind von den 91 Führungspositionen 49 % (2023: 50 %) mit Frauen besetzt.

Chancengleichheit ist strukturell durch die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsplan verankert. Im Sinne des Gender Mainstreaming nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an Gremienterminen teil, sofern gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden. Seit 2025 ist sie zudem regelmäßig zu den wöchentlichen Sitzungen des Verwaltungsvorstands eingeladen und verfügt über Zugriff auf sämtliche Sitzungsunterlagen. Die „Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ zielt auf ein Klima frei von Mobbing, sexualisierter Belästigung und Diskriminierung. Der Gleichstellungsplan stellt die Verteilung von Frauen und Männern nach Besoldungs-, Entgelt- und Berufsgruppen dar und legt Gleichstellungsziele samt Umsetzungsmaßnahmen fest. Als eine von acht Sprecherinnen vertritt die Gleichstellungsbeauftragte zudem kommunale Gleichstellungsstellen auf Landesebene.

Um die Arbeit des Gleichstellungs- und Frauenbüros innerhalb der Stadtverwaltung sichtbar zu halten, wird auf verschiedene Kanäle gesetzt: Beiträge im Intranet wie der interne Gleichstellungsnewsletter, aber auch interne und externe Auftritte der Gleichstellungsbeauftragten. So werden bei der jährlich stattfindenden Personalversammlung gleichstellungsrelevante Themen vorgestellt, ebenso im Rahmen von Veranstaltungen während der Internationalen Frauenwoche. Bereits zu Beginn der Ausbildung findet innerhalb der Einführungswoche ein Workshop zu Gleichstellung und gendersensibler Sprache statt. Auch die Vernetzung spielt eine wichtige Rolle: Hier sind der regelmäßige fachliche Austausch der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Unna sowie die seit 2023 jährlich stattfindende Frauenvollversammlung zu nennen.

Für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung bestehen mehrere Angebote: Einmal jährlich findet eine Informationsveranstaltung zum Themenbereich „Beruf und Pflege“ statt, deren Teilnahme als Arbeitszeit gilt. So erhalten Beschäftigte bereits Informationen, ohne gezielt Hilfe suchen zu müssen. Einen größeren Schritt stellt die Teilnahme am Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“ seit 2025 dar, das die Stadtverwaltung beim Ausbau entsprechender Strukturen sowie bei der Vernetzung mit der örtlichen Pflegeinfrastruktur unterstützt. Diese Maßnahme befindet sich derzeit im Aufbau. Darüber hinaus können die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bei der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) einen vertraulichen Beratungsservice in Anspruch nehmen.

Zum Schutz vor diskriminierendem Verhalten bestehen Präventionsmaßnahmen, die sich sowohl an Mitarbeiterinnen als auch an Bürgerinnen Lünens richten, darunter die Bereitstellung von Infomaterialien des Hilfetelons „Gewalt gegen Frauen“ in städtischen Gebäuden sowie Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse. Zur Sensibilisierung beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte neuerdings an den halbjährlichen Willkommensveranstaltungen, zudem wird die Genderkompetenz von Führungskräften im Einstellungsinterview berücksichtigt. Anlässlich des Tags gegen Gewalt an Frauen finden jährlich stadtweit sichtbare Aktionen statt.

Insgesamt verfolgt die Stadtverwaltung Lünen einen umfassenden und wirksamen Chancengleichheitsansatz. Die Gleichstellungsbeauftragte und das -büro sind sichtbar, sowohl bei Veranstaltungen als auch durch die Teilnahme an wichtigen Gremien, wodurch das Thema Geschlechtergerechtigkeit durchgängig eingebunden ist.



Stadtwerke Münster



4. Prädikat



Münster, Nordrhein-Westfalen



Energie & Versorgungsunternehmen



1.546 Mitarbeiter*innen

Die Stadtwerke Münster sind ein kommunales Infrastruktur- und Versorgungsdienstleistungsunternehmen in den Bereichen Energie, Verkehr, Telekommunikation und Wasserwirtschaft. Sie versorgen Münster mit Strom, Gas, Fernwärme, Trinkwasser und Glasfaser und betreiben den öffentlichen Nahverkehr (Busse) sowie Teile der städtischen Infrastruktur.

Das Unternehmen beschäftigt 1.546 Mitarbeiter*innen, darunter 417 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 27 % (2023: 28 %, 2020: 27 %). Auf Führungsebene ist der Frauenanteil mit 22 Frauen unter 133 Führungskräften (16,5 %) niedriger.

Die Stadtwerke Münster zeigen in der Öffentlichkeit eine klare chancengerechte Haltung und unterstützen sowohl Aktionen wie „Münster strahlt gegen rechts“ als auch verschiedene Organisationen, die sich für gesellschaftliche Themen einsetzen, ideell und finanziell. Das Unternehmen besitzt einen eigenen Pride-Bus und hat Pride-Fahnen vor dem Hauptgebäude der Stadtwerke platziert. In der externen Kommunikation bedienen sich die Stadtwerke geschlechterinklusive Sprache und diversitätsgerechter Bildgestaltung. Auch intern wird inklusive Sprache allen Mitarbeitenden durch einen ausführlichen Leitfaden nahegelegt.

Die „Personalstrategie für Chancengleichheit und Vereinbarkeit“ ist grundlegend für alle Aktivitäten im Rahmen von Recruiting, Onboarding und Weiterbildung. Das Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiter*innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch individuelle Lösungen. Zum Beispiel werden Auszubildende mit Kind oder Behinderung und ältere Beschäftigte von Nachtschichten befreit. Generell bieten die Stadtwerke mobiles Arbeiten bis zu drei Tagen in der Woche, fünf unbezahlte Auszeittage bei individuellen Themen sowie eine Begleitung von Eltern, vor, während und nach der Elternzeit an. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch reservierte Kitaplätze. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird kontinuierlich erweitert. Der Belegschaft stehen Check-Ups sowie seit 2025 das Firmenfitnessprogramm „Hansefit“ zur Verfügung, das bereits von einem Drittel der Mitarbeitenden genutzt wird.

Auch die Antidiskriminierungsmaßnahmen wurden seit der letzten Bewerbung ausgebaut. Neben externer psychologischer Beratung wurden im letzten Jahr Mitarbeitende zu Vertrauenspersonen ausgebildet, um ihren Kolleg*innen im Konfliktfall zu beraten. Außerdem beteiligen sich die Stadtwerke an der von der Bunderegierung geförderten Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), zur Kompetenzentwicklung in soziokulturell gemischten Teams im ÖPNV. Eine konkrete Maßnahme im Projekt sind die Durchführungen von Deeskalationstraining für Mitarbeitende, um Sicherheit im Umgang mit Kund*innen zu bieten.

Zentral für den Ansatz der Stadtwerke ist die Strategie 2030, welche Chancengerechtigkeit nicht als isoliertes Thema begreift, sondern diese konsequent in Unternehmensprozesse integriert. Das Maßnahmenportfolio zeichnet sich durch eine große Themenvielfalt aus.



6. Prädikat



Hannover, Niedersachsen



Hochschule/Universität



1.588 Mitarbeiter*innen

1.734 Student*innen



Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo) ist eine eigenständige veterinärmedizinische Hochschule und in Forschung, Lehre und Dienstleistung für Mensch und Tier international sichtbar. Ihr Kerngeschäft ist die Ausbildung des Nachwuchses für alle Bereiche der Veterinärmedizin sowie die anwendungsnahe und grundlagenorientierte Forschung. Inhaltlich reicht das Spektrum in der Ausbildung von klassischen Grundlagenfächern, wie Infektionsmedizin und Tierzucht bis zu klinischen Kompetenzen und Themen der Lebensmittelqualität und -sicherheit. Die TiHo vereint sechs Kliniken an mehreren Standorten in Niedersachsen und Schleswig-Holstein

Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft liegt mit 75 % auf einem hohen Niveau. Auch bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ist er mit 72 % ähnlich hoch. In Technik und Verwaltung beträgt er 68 %. Bei den Professuren ist inzwischen nahezu Geschlechterparität erreicht. Ebenso zeigen sich sehr hohe Frauenanteile in der Studierendenschaft: Von 1.734 eingeschriebenen Studierenden sind 87 % Frauen, bei den 561 eingeschriebenen Promovierenden 78 %. Seit 2026 sind zwei von vier Präsidiumsmitgliedern Frauen.

Innerhalb der vergangenen drei Jahre konnte die TiHo neue Verträge mit dem Land abschließen (Hochschulentwicklungsvertrag 2024-2027 und Hochschulentwicklungsplan), in denen auch die Gleichstellungsstrategie verankert ist. Damit wird die strukturelle und strategische Einbindung von Chancengleichheit in die Planungs- und Steuerungsinstrumente nachhaltig gesichert. Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule sowie zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem wurden zudem das Gleichstellungskonzept für Parität und die Dokumentation der Umsetzung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 der TiHo positiv evaluiert.

Die TiHo hat ihre Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und queerer Sichtbarkeit in den vergangenen Jahren ausgebaut. Dazu zählen die stärkere Beteiligung am Netzwerk Geschlechtervielfalt der hannoverschen Hochschulen, die Einrichtung eines regelmäßigen queeren Hochschultreffs sowie die Schaffung von Vernetzungsräumen für queere Beschäftigte und Studierende, etwa im Rahmen monatlicher Treffen und gemeinsamer Aktionen wie der Teilnahme am CSD.



	6. Prädikat
	Lübeck, Schleswig-Holstein
	Hochschule/Universität
	510 Mitarbeiter*innen
	4.829 Student*innen

Die Technische Hochschule Lübeck (TH Lübeck) ist eine Hochschule für angewandte Wissenschaften und gliedert sich in vier Fakultäten: Angewandte Naturwissenschaften, Bauwesen, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Wirtschaft. Forschung und Transfer orientieren sich an den Schwerpunktthemen Technik, Ressourcen und Lebenswelten. Die TH Lübeck bietet 26 Bachelor-, 17 Master- und davon sechs Online-Studiengänge an.

Von den insgesamt 510 Mitarbeitenden sind 40 % Frauen. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 36 % (2023: 42 %), im Bereich Technik und Verwaltung bei 30 %. Unter den 12 Dekan*innen sind vier Positionen mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil unter den W2-Professuren liegt bei 18 % (2023: 16,8 %).

Im Vergleich zur letzten Bewerbung 2023 hat die TH Lübeck ihr Engagement im Bereich der strukturellen Verankerung von Chancengleichheit erfolgreich ausgebaut. Eine Diversitätsgerechtigkeitsstrategie soll bis Ende 2026 verabschiedet werden. Ergänzend dazu liefert eine Absolvierendenbefragung chancengerechtigkeitsrelevante Erkenntnisse. In der AG queer* werden zudem hochschulspezifische Maßnahmen und Strategien für eine inklusivere Hochschulkultur entwickelt und diskutiert. Besonders hervorzuheben ist die erfolgreich verabschiedete Antidiskriminierungsrichtlinie, die Diskriminierung, Belästigung und Mobbing klar definiert und ein verbindliches Beschwerdeverfahren etabliert.

Zudem zeigt die TH Lübeck nachhaltige und zukunftsweisende Maßnahmen auf, um ihr organisations- und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit und Diversität nach außen zu tragen. Deutliche Zeichen sind der zweite Gleichstellungsgipfel 2025 zum Thema Macht(missbrauch) oder ab 2026 die neue Veranstaltungsreihe „Genderkompetenz & Empowerment @ TH Lübeck“. Innerhalb der letzten drei Jahre hat die TH Lübeck ihr Engagement in der regionalen Netzwerkarbeit zu Chancengleichheit stark ausgebaut. Im Rahmen des stadtweiten Netzwerks „(UN)WISSEN.SCHA(F)FT.RASSISMUS“ beteiligt sie sich an einer öffentlichen Ringvorlesung, die Rassismus in Wissenschaft und Gesellschaft kritisch beleuchtet. Im Netzwerk „Digital Women Lübeck“ setzt sie sich gezielt für die Stärkung von Frauen in der digitalen Welt ein. Ergänzt wird dieses Engagement durch die Mitgliedschaft im Netzwerk „Lübecker Frauen.Plan.Werkstatt“, das Geschlechtergerechtigkeit als gesamtstädtische Aufgabe versteht.

Die Neuausrichtung der Personalentwicklung ist ein positiver Schritt für die Implementierung von Chancengerechtigkeit.



7. Prädikat



Bielefeld, Nordrhein-Westfalen



Hochschule/Universität



5.499 Mitarbeiter*innen

22.029 Student*innen



UNIVERSITÄT BIELEFELD

Die Universität Bielefeld ist eine staatliche Volluniversität mit knapp 24.000 Studierenden und 14 Fakultäten. Ihr Kerngeschäft umfasst forschungsorientierte Lehre und internationale Grundlagenforschung an 14 Fakultäten, von Geistes- und Sozialwissenschaften über Natur- und Technikwissenschaften bis hin zur Medizin.

Insgesamt beschäftigt die Universität Bielefeld 5.499 Mitarbeitende, davon 58 % Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich ist der Frauenanteil auf 49 % gestiegen. Hochschulrat und Rektorat sind paritätisch besetzt und das Amt der Rektorin ist mit einer Frau besetzt. Die Frauenanteile unter den W1- (35 %), W2- (54 %) und W3-Professuren (50 %) haben sich durchweg positiv entwickelt. Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt bei 60 % und bei den Studienanfänger*innen bei 63 %.

Überzeugend ist das herausragende Maßnahmenportfolio zur umfassenden und nachhaltigen Verankerung von Chancengleichheit in Strukturen, Prozessen und Steuerungsinstrumenten. Dafür wurde sie auch mit dem Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ als herausragendes Vorbild für Chancengerechtigkeit ausgezeichnet. Das 2024 umbenannte „Prorektorat für Internationales, Diversität und Gesellschaft“ stärkt insbesondere die Vernetzung mit internationalen Partner*innen und regionalen Akteur*innen. Hier ist besonders die Mitwirkung in der Europäischen Hochschulallianz „NEOLAIa“ hervorzuheben, die auf ein offenes und inklusives Bildungs- und Sozialumfeld zielt und damit Gerechtigkeit an der Universität wie auch in der europäischen Gesellschaft insgesamt fördert.

Die Universität Bielefeld weist in NRW den höchsten Frauenanteil in den W-Besoldungen auf. Das zeigt, wie es auch in der Bewerbung hervorgeht, dass ihre geschlechtergerechten Berufungsverfahren wirksam sind. Die chancengerechte Personalentwicklung und -führung umfasst u. a. paritätische Scoutinglisten und die systematische Analyse von Bewerbungsprozessen. Das 2025 gegründete „Graduate and Academic Career Development Centre“ stärkt Karrieren in allen Phasen. Ein diversitätssensibles Onboarding und ein gendergerechtes Berufungsportal berücksichtigen u. a. Belastungszeiten, sodass Lebensrealitäten, die häufig Frauen betreffen, nicht zum Nachteil gereichen. Darüber hinaus überzeugt die Universität Bielefeld mit einer besonders hohen Anzahl an diversitätsgerechten und zielgruppenspezifisch ausgestalteten Mentoring-Programmen.

Die Universität Bielefeld verfolgt eine ausgesprochen erfolgreiche und zugleich breit wirksame Chancengleichheitsstrategie, die neben strukturellen Maßnahmen auch die unterschiedlichen Bedarfe ihrer Universitätsangehörigen konsequent berücksichtigt. Exemplarisch stehen dafür ein Stipendienprogramm für Studierende mit Fluchthintergrund, gezielte Beratungs- und Mentoringangebote für Erstakademiker*innen sowie die „Anlaufstelle Antisemitismus“.



6. Prädikat



Münster, Nordrhein-Westfalen



Hochschule/Universität



8.596 Mitarbeiter*innen

41.217 Student*innen

Als große Volluniversität verbindet die Universität Münster Forschung und Lehre in 15 Fachbereichen und rund 30 Forschungszentren. Ihr Forschungsprofil bündelt Stärken in „Impact Areas“, „Profile Areas“ und „Emerging Fields“. Ergänzend prägen koordinierte Verbundformate wie Exzellenzcluster, Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs das Profil. In der Lehre setzt die Universität auf forschungsbasierte Lehre, internationale Bachelor- und Masterstrukturen und systematische Qualitätssicherung.

Aktuell sind an der Universität Münster 8.596 Mitarbeitende beschäftigt, davon 53 % Frauen. Im wissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil auf 46 % gestiegen. Rektorat und Hochschulrat sind jeweils paritätisch besetzt. Bei den Professuren zeigt sich ein differenziertes Bild: Der Frauenanteil in den W3- (27 %) und W2-Professuren (36 %) liegt auf einem ähnlichen Niveau wie vor drei Jahren. In den W1-Professuren ist er hingegen von 49 % (2023) auf 55 % leicht gestiegen. In den Studierendengruppen bleiben die Frauenanteile weitgehend stabil: Studierende (57 %), Studienanfänger*innen (60 %) und Promovierende (48 %).

Die Universität Münster setzt in allen Aktionsfeldern innovative, nachhaltige und zukunftsorientierte Maßnahmen um, die Chancengleichheit und Diversität stärker in Strukturen, Prozesse und Steuerungsinstrumente verzahnen. Die Senatskommission „Diversity“ und die Gleichstellungskommission arbeiten eng zusammen, um thematische Überschneidungen sichtbar zu machen und gemeinsame Entwicklungsbedarfe weiterzuentwickeln. Zu den zentralen Maßnahmen im letzten Bewerbungszeitraum zählen die strategische Verortung von Diversitätsgerechtigkeit im „Prorektorat für akademische Karriereentwicklung und Diversity“, der Beschluss eines neuen Gleichstellungsrahmenplans und einer Diversity-Strategie, die Umsetzung der „Diversity-Klima-Befragung“ sowie die Berufung eines Beauftragten gegen Antisemitismus.

Besonders hervorzuheben ist das Engagement der Universität Münster für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Hochschulklima. Im letzten Bewerbungszeitraum hat sie sich dazu intensiv mit Machtmissbrauch und diskriminierenden Strukturen auseinandergesetzt. Dazu wurde die Projektgruppe „Machtmissbrauch in der Wissenschaft“ eingerichtet, die inzwischen einen Ergebnisbericht vorgelegt hat. Darin wird deutlich, dass Präventions- und Unterstützungsangebote an der Universität noch sichtbarer und kontinuierlicher kommuniziert werden müssen, um potenziell Betroffene zu erreichen und zur Inanspruchnahme zu ermutigen. 2026 wird dieser Ansatz in einer weiteren Arbeitsgruppe fortgeführt, die Machtmissbrauch in Sekretariaten in den Fokus nimmt. Ergänzt werden die Maßnahmen durch die im November 2025 verabschiedete Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt.

Auch in der Personalentwicklung und -führung überzeugt die Universität Münster mit einem umfangreichen Maßnahmenportfolio. Dies zeigt sich etwa in Angeboten wie „(f)empower. Coaching und kollegiale Beratung“, dem Weiterqualifizierungsprogramm „Frauen managen Hochschule“ sowie der Weiterbildungsreihe des Gleichstellungsbüros „M*i*t Perspekti*V*e“. Alle Formate zielen darauf ab, Frauen bei den täglichen Herausforderungen im beruflichen und privaten Alltag wirksam zu unterstützen.

-  9. Prädikat
-  Potsdam, Brandenburg
-  Hochschule/Universität
-  3.007 Mitarbeiter*innen
19.261 Student*innen



Die Universität Potsdam (UP) ist eine öffentliche Hochschule und Forschungsuniversität mit drei Standorten. Sie ist in sieben Fakultäten gegliedert: die Philosophische, Mathematisch-Natur-wissenschaftliche, Humanwissenschaftliche, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche sowie die Juristische Fakultät, außerdem die Fakultät für Gesundheitswissenschaften und die Digital Engineering Fakultät. Ein profilprägender Schwerpunkt ist seit jeher die Lehramtsausbildung, die 2014 in der Gründung des „Zentrums für Lehrerbildung und Bildungsforschung“ strategisch gebündelt wurde.

Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft ist mit 57 % unverändert. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt er bei 55 %, in Technik und Verwaltung bei 66 %. Im Präsidium sind drei von acht Mitgliedern Frauen. In allen Professorengruppen ist der Frauenanteil gestiegen und beträgt 31 % (W3), 49 % (W2) und 55 % (W1). Unter den Studierenden (57 %) sowie bei den Studierendenabschlüssen (65 %) bleibt der Frauenanteil gegenüber 2023 auf gleichem Niveau.

Die Universität Potsdam überzeugt durch eine starke strategische Verankerung von Chancengleichheit, Diversität, Antidiskriminierung und Inklusion, mit dem Ziel, ein diskriminierungssensibles Lern-, Lehr- und Arbeitsumfeld zu schaffen. In den vergangenen drei Jahren wurden eine Antidiskriminierungsrichtlinie und eine Diversitätsstrategie verabschiedet sowie eine Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen und die Studierendenbefragung „HAY – How Are You“ zur Erfassung der studentischen Gesundheit durchgeführt. Seit 2025 ergänzt eine Unterarbeitsgruppe zu Geschlechtervielfalt diese Arbeit, indem sie TIN*-Inklusivität und LGBTQIA*-Rechte weiterentwickelt und das Koordinationsbüro für Chancengleichheit mit Fachexpertise unterstützt.

Besonders hervorzuheben ist das Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben, das sich vor allem im Ausbau der Betreuungs- und Beratungsinfrastruktur zeigt. Zugleich rückt das Thema Pflege stärker in den Fokus. Seit 2024 bietet die UP mit „Lunch to Care“ ein regelmäßiges Austauschforum für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung oder bevorstehenden Pflegesituationen an. Flankiert wird dies durch eine Umstrukturierung des Bereichs und den Aufbau einer neu geschaffenen, strategisch ausgerichteten Stelle als Fachreferentin für Familienpolitik, um Familienpolitik künftig noch enger mit Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit zu verzahnen.

Zudem überzeugt die UP mit Maßnahmen, die Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung, Lehre und Studium sowohl inhaltlich als auch didaktisch systematisch verankern. Durch die erneute Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 ist für 2027 bis 2029 wieder eine interdisziplinäre Gastprofessur für Geschlechterforschung vorgesehen. Zudem wurden im hochschuldidaktischen Bereich Module zur rassismuskritischen und gendersensiblen Lehre etabliert. Ab 2026 stärkt eine neu geschaffene Stelle für Gender- und Diversity-Consulting die Beratung zu diesen Aspekten bei Forschungsanträgen. Zudem unterstützt sie den Ausbau und die systematische Entwicklung und Umsetzung intersektionaler Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbünden.

Die UP überzeugt in allen Aktionsfeldern mit einer überzeugenden geschlechter- und diversitätsorientierten Strategie und unterstreicht ihr nachhaltiges erfolgreiches Engagement.



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK



6. Prädikat



Lübeck, Schleswig-Holstein



Hochschule/Universität



1.003 Mitarbeiter*innen

5.272 Student*innen

Die Universität zu Lübeck (UzL) setzt in Studium und Forschung ihre Schwerpunkte in den Bereichen Medizin, Lebenswissenschaften sowie Informatik/Technik und deren Schnittstellen. Die Campusuniversität bietet Studiengänge im medizinischen und naturwissenschaftlich-technischen Umfeld an und bündelt ihre Forschung u. a. in der biomedizinischen Forschung, Informatik/Medizininformatik und weiteren interdisziplinären Feldern.

Von den 1.003 Mitarbeitenden sind 49 % Frauen. 33 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 38 %. Positiv hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil unter den Gruppenleiter*innen mit 65 %. Bei den W3-Professuren ist der Frauenanteil in den vergangenen drei Jahren von 13 % auf 22 % gestiegen. Das ist ein deutlicher Anstieg. Der Frauenanteil unter den insgesamt 5.272 Studierenden bleibt mit nahezu 61 % unverändert.

Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit sind an der UzL sichtbar in Organisationsentwicklung und Steuerung verankert. Dies spiegelt sich in neu etablierten, institutionalisierten Strukturen, Aktionsplänen (Aktionsplan gegen Rassismus und Aktionsplan und Inklusion und Barrierefreiheit) sowie der Diversitystrategie wider. So haben sich die AG gegen Diskriminierung und Machtmissbrauch, die AG Gleichstellung in der Medizin, die AG gegen Rassismus sowie die aus der UniSAFE-Studie hervorgegangene AG UniSAFE gegründet. Letztere konzipiert und setzt Informations- und Awareness-Maßnahmen rund um geschlechtsbezogene Gewalt um.

Die UzL zeigt ein klares und breit getragenes Engagement im Bereich Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit. Hervorzuheben sind die vielfältigen Sensibilisierungs- und Informationskampagnen (#istjakrass und #unsereuni #unsereverantwortung) sowie thematische Veranstaltungen, etwa zu frauenspezifischer Gesundheit. Innovativ ist zudem die Konzeptentwicklung, ökologische Nachhaltigkeit enger mit sozialer Chancengleichheit an der Universität zu verknüpfen.



8. Prädikat



Bad Schussenried, Baden-Württemberg



Gesundheit & soziale Dienste



4.632 Mitarbeiter*innen



Das Zentrum für Psychiatrie Südwürttemberg (ZfP) ist eine große Gesundheitseinrichtung in Baden-Württemberg und bietet ein flächendeckendes Hilfesystem für psychisch Erkrankte. Mit Fachkliniken, Kompetenzzentren sowie 35 Standorten mit Ambulanzen, Tageskliniken und Satellitenstationen versorgt es jährlich über 19.000 Menschen stationär und 45.000 ambulant in Bereichen wie Psychiatrie, Psychosomatik, Sucht, Neurologie und Pflege.

Das ZfP Südwürttemberg beschäftigt 4.632 Mitarbeitende. 72 % davon sind Frauen (2023: 71,6 %, 2020: 71,3 %). Auf Führungsebene (509 Positionen) beträgt der Frauenanteil 57 %. Das bedeutet eine deutliche Steigerung gegenüber dem Anteil aus dem Jahr 2020 als der Frauenanteil bei 51 % lag (2020: 48,5 %).

Das ZfP bekennt sich in seiner Kommunikation aktiv zur Chancengleichheit: Es setzt auf diskriminierungsfreie, rassismuskritische und geschlechterinklusive Sprache und adressiert Diversitätsgerechtigkeit gezielt an Einführungstagen, in Vorstellungsgesprächen oder in Führungskräfteweiterbildungen. Die Website kann barrierefrei und in leichter Sprache gestaltet aufgerufen werden. Mit Aktionen zu „Orange the World“ setzt das ZfP ein Zeichen gegen geschlechtsspezifische Gewalt. Eine Vortragsreihe zu Gendermedizin beleuchtet zudem oft übersehene geschlechtsspezifische Unterschiede in Krankheitsverläufen.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat das ZfP die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten und Homeoffice weiter ausgebaut. An den großen Standorten stehen Betriebsplätze in Kindertagesstätten sowie Ferienbetreuungsangebote zur Verfügung. Neu etabliert wurde eine „Equal Care“-Arbeitsgruppe, die für eine gerechtere Verteilung von Care-Arbeit sensibilisiert, bestehende Maßnahmen evaluiert und neue konzipiert. Angesichts des hohen Frauenanteils im ZfP kommt diesem Thema eine besondere Bedeutung zu.

Das ZfP hat zum Schutz vor diskriminierendem Verhalten vielfältige Maßnahmen entwickelt. Ein ausführliches Schutzkonzept, dem verpflichtende Gefährdungsanalysen zugrunde liegen, beinhaltet Prävention, Intervention und Aufarbeitung von Missbrauch und Gewalt. Interne Fortbildungen zu sexualisierter Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sowie klar benannte Ansprechpersonen, an die sich Beschäftigte wenden können, schaffen eine verlässliche Basis für Betroffene. Die Fortbildung „bewusstGEMACHT“ setzt einen besonderen Schwerpunkt auf Machtdynamiken zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen.

Das ZfP verfolgt einen umfassenden Ansatz der Diversitätsgerechtigkeit, der in vielen Bereichen gut ausgeprägt und mit starken Maßnahmen belegt ist. So wird etwa das Präventions- und Interventionskonzept ebenso wie die Haltung zu Diversität intern und extern konsequent kommuniziert. Mit gezielten Maßnahmen wie den neuen Integrationsbeauftragten für ausländische Mitarbeitende, der Equal Care Arbeitsgruppe und Netzwerktreffen sowie der Vortragsreihe Gendermedizin geht das ZfP auf die spezifischen Bedürfnisse seiner Belegschaft ein. Die Ziele für die nächsten drei Jahre sind konkret formuliert.





Das TOTAL E-QUALITY Prädikat ermöglicht es Organisationen aus allen gesellschaftlichen Bereichen, ihr Engagement für eine chancengerechte Arbeitskultur intern und extern sichtbar zu machen und dadurch die eigene Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. Der Verein steht für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Personal- und Organisationskultur, die vielfältige Perspektiven einbezieht und Menschen jeglichen Hintergrunds inkludiert.

Seit Gründung des TOTAL E-QUALITY Vereins im Jahre 1996 konnte die deutschlandweit bekannte Auszeichnung bereits über 1.200mal an Unternehmen, Hochschulen- und Forschungsorganisationen, Verbände Stadtverwaltungen vergeben und Chancengleichheit dort langfristig strukturell verankert werden.

Das Prädikat ist ein starkes Signal für ein nachhaltig chancengerechtes Personalmanagement. Das externe Monitoring belegt überzeugend die Qualität der prämierten Chancengleichheitsstrategie. Die Auszeichnung steigert die Attraktivität als Arbeitgeber*in und die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt signifikant.

Das Prinzip: Verantwortung und Nachhaltigkeit

Die Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats beruht auf einer Selbstbewertung der Organisationen, die sich mit ihren Chancengleichheitskonzepten um die Auszeichnung bewerben. Die Anforderung an eine solche Selbstbewertung unterstreicht die Verantwortung der Organisation für eine chancengerechte Arbeitskultur und verlangt und fördert die Reflexion der eigenen Strategie, der Ziele und Maßnahmen. Mit Eintritt in das TOTAL E-QUALITY Netzwerk profitieren Organisationen von einem langfristigen externen Benchmark der eigenen Strategien. Für den Halt des Prädikats bedarf es alle drei Jahre einer Fortschreibung der Bewerbung, die das Monitoring der vorangegangenen Periode einschließt.

Das Evaluationsverfahren

Ein dreistufiges Evaluationsverfahren durch fachlich qualifizierte Expert*innen aus Wissenschaft und Wirtschaft garantiert, dass es sich um eine schlüssige und solide Bewertung handelt.

1. Erstgutachter*innen treffen eine erste Einschätzung über die Qualität der präsentierten Chancengleichheitsstrategie anhand vereinbarter, transparenter Standards. Bei mangelnder Aussagekräftigkeit der eingegangenen Bewerbung erfolgt eine kritische Rücksprache mit den Organisationen und das Angebot der Nachbesserung und erneuten Einreichung.
2. Der Vorstand prüft die Bewertungen auf Stimmigkeit und Evidenz.
3. Eine dritte Prüfung erfolgt durch die vereinsexterne Jury. Unabhängige Expert*innen für Chancengleichheit in der Wirtschaft und Wissenschaft bewerten die Bewerbungen und identifizieren die Prädikatsträger*innen.

Die Evaluationskriterien / Standards

TOTAL E-QUALITY bewertet die Chancengleichheitsstrategien anhand transparenter, verlässlicher und präzise definierter Standards zur Garantie von Organisationsspezifik, Innovation und Nachhaltigkeit. Dazu gehören:

1. Vorhandensein eines Chancengleichheitskonzepts

Indikator für die Existenz einer Strategie, die einzelne Ziele und Maßnahmen hervorbringt und bündelt, ist das umfassende Engagement in verschiedenen Aktionsfeldern. Die geforderte Mindestzahl der Maßnahmen richtet sich nach Organisationsgröße.

2. Passgenauigkeit von Zielen und Maßnahmen

Voraussetzung für die Wirksamkeit von Zielen und Maßnahmen ist deren Passung: Zahlen Maßnahmen präzise auf definierte Ziele ein? Daneben wird auch die Passung der Aktivitäten zur Organisation beachtet: Setzen Aktivitäten dort an, wo Handlungsbedarf identifiziert wurde?

3. Strukturelle Verankerung und Institutionalisierungsgrad von chancengleichheitsorientierten Prozessen

Für eine Nachhaltigkeitsprognose von Zielen und Maßnahmen werden verschiedene Indikatoren herangezogen. Es handelt sich um

- Implementierung nicht nur individueller, sondern auch struktureller Ziele und Maßnahmen
- Konkrete Darstellung der Inhalte und des Ablaufs von Maßnahmen
- Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten in grundlegenden Prozessen, Regularien und Richtlinien im Sinne des Gender Mainstreamings sowie

4. Existenz eines Monitoringprozesses/Qualitätsmanagement

Das Vorhandensein eines Chancengleichheitsmonitoring ist die zentrale Bedingung für die Nachhaltigkeit der Aktivitäten. Die Organisationen machen Angaben zur Zielerreichung und zur Wirksamkeit von Maßnahmen und Zielen der letzten Periode als Begründung für deren Fortsetzung, Überarbeitung oder Beendigung.

5. Operationalisierung von Intersektionalität

Besonders positive Bewertung finden unter anderem Ziele und Maßnahmen, die verschiedene Ungleichheitskategorien intersektional miteinander verknüpfen und so zur Entwicklung einer umfassenden und nachhaltigen Antidiskriminierungsstrategie beitragen.



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



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



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



TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

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

E-Mail: info@total-e-quality.de