

Chancengleichheit und Vielfalt

Die Prädikatsträger*innen 2025





Gekommen, um zu bleiben Diversitätsgerechtes Onboarding und Mitarbeitendenbindung

Es ist uns eine Freude, auch in diesem Jahr wieder 61 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 „Diversitätsgerechtes Onboarding und Mitarbeitendenbindung“. Die Komposition des idealen, vielfältig aufgestellten Teams, in dem alle gewünschten Perspektiven und Kompetenzen vorhanden sind, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Die Identifikation jeder*jedes einzelnen Mitarbeitenden kostet finanzielle und personelle Ressourcen. Ist das Recruitment erfolgreich abgeschlossen, beginnt das Onboarding: Die neuen Kolleg*innen werden in ihre Aufgaben und in die offiziellen und informellen Spielregeln der Organisation und des Teams eingeführt, so dass alle schnell, gerne und gut miteinander arbeiten können. Auch für den Erfolg dieses Prozesses müssen Führungskräfte und Kolleg*innen Konzentration, Kommunikation, Aufmerksamkeit und gegenseitige Akzeptanz investieren. Das Team muss sich neu sortieren. Alle müssen ihre Expertise teilen und Vertrauen zueinander aufbauen. Das kostet Zeit und braucht länger je unterschiedlicher die Hintergründe und Persönlichkeiten der Teammitglieder sind. Irgendwann beginnt die gemeinsame Routine. Jetzt gilt es die Kolleg*innen zu halten, denn ansonsten geht alles wieder von vorne los. Eine hohe Fluktuation ist teuer und lässt die Produktivität eines Teams auf die Dauer sinken. Das will keine Organisation.

Die TOTAL E-QUALITY Prädikatsvergabe 2025 präsentiert verschiedene good-practice, um die Erfolgsfaktoren für gelungenes Onboarding und langfristige Mitarbeitendenbindung zu identifizieren.

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

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



© BLB NRW, Foto: Benjamin Westhoff

Im Namen des Bau- und Liegenschaftsbetriebs NRW freue ich mich, dass wir die Prädikatsvergabe bei uns im Lichthof der BLB NRW Akademie ausrichten dürfen. Wir haben dabei auch die Gelegenheit, uns zu einem wichtigen Thema auszutauschen: Diversitätsgerechtes Onboarding und Mitarbeitendenbindung.

Das sind Themen, die mir als personalverantwortlichem Geschäftsführer ganz besonders am Herzen liegen. Wir haben als öffentlicher Dienst einen Auftrag, hinter dem ich stehe: In der nordrhein-westfälischen Landesverwaltung ist Geschlechtergerechtigkeit gesetzlich geregelt und institutionell verankert. Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Dienststellen, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen und gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen.

Doch gerade in der Bau- und Architekturbranche in Nordrhein-Westfalen bleibt Gleichberechtigung nach wie vor eine große Herausforderung. Obwohl der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen steigt – allein im Jahr 2018 lag er laut amtlicher Statistik im Fach Architektur bei rund 63 Prozent – sind Frauen im Beruf und vor allem in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert.

Der „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen 2024“ zeigt: Im unmittelbaren Landesdienst hatten 2018 – mit Ausnahme der Schulen – deutlich mehr Männer als Frauen Führungsverantwortung. Der höchste Frauenanteil bei Führungskräften wurde mit 64 Prozent an Schulen verzeichnet, gefolgt von der Finanzverwaltung mit rund 45 Prozent.

Im BLB NRW liegen wir hier erfreulicherweise über dem Durchschnitt: 50 Prozent unserer Führungskräfte sind weiblich. Insgesamt sind 52 Prozent unserer Stellen mit Frauen besetzt.

Das zeigt: Egal in welche Richtung wir blicken – wir sind sicher noch nicht am Ziel, aber wir sind auf einem guten Weg. Und wir wissen, dass wir eine lernende Organisation sind. Wir wollen uns weiterentwickeln. Und wir können das auch.

Gerade das Thema Vereinbarkeit von Leben und Arbeit wird uns in unseren internen Befragungen immer wieder als besondere Stärke zurückgespiegelt. Es ist ein zentraler Aspekt unserer Arbeitgeberattraktivität. Und es ist etwas, das wir bewahren und weiter stärken wollen. Das gelingt aber nur, wenn wir alle gemeinsam an einem Strang ziehen. Innerhalb unserer Organisationen und gesamtgesellschaftlich.

Ich freue mich deshalb ganz besonders auf neue Impulse zum Onboarding und zur Bindung von Mitarbeitenden. Für uns als BLB NRW, aber auch für Sie in Ihren Unternehmen und Institutionen.

In diesem Sinne: Ich wünsche Ihnen und uns allen eine inspirierende Veranstaltung und viel Erfolg auf diesem gemeinsamen, zukunftsweisenden Weg.

Marcus Hermes
Geschäftsführer des BLB NRW

Wir danken dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW für die Ausrichtung der diesjährigen Prädikatsvergabe!



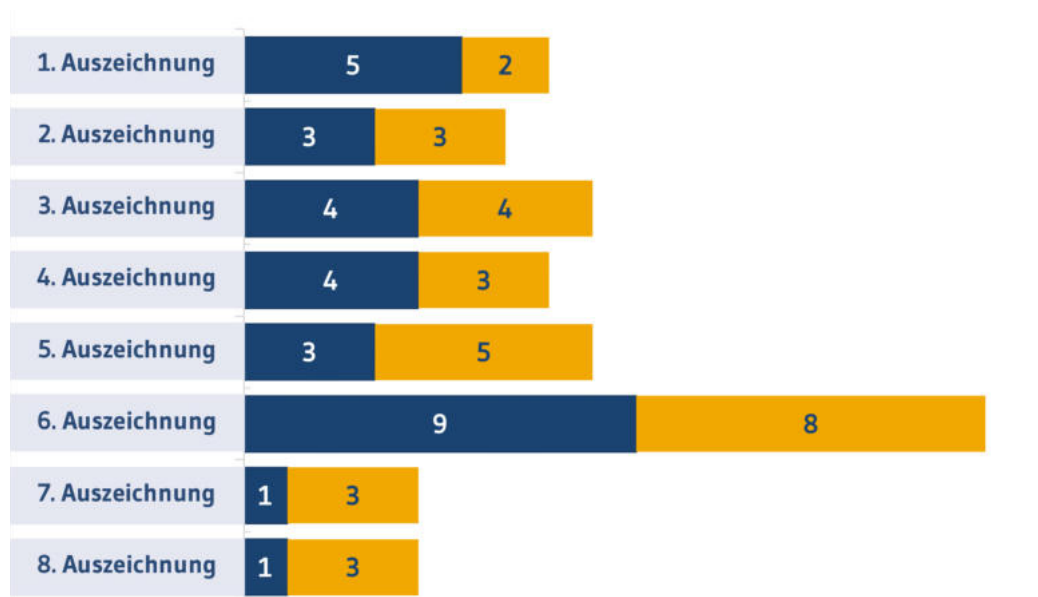
Überblick

In diesem Jahr vergibt die Jury 61 Prädikate; davon 30 Prädikate an Unternehmen, Verwaltungen und Verbände und 31 an (Fach-)Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

7 Organisationen werden zum ersten Mal ausgezeichnet, 8 überreichen wir den Nachhaltigkeitspreis für ihre 5. Bewerbung.

Verteilung der Auszeichnungen 2025

■ Unternehmen/Verwaltungen/Verbände
■ (Fach-)Hochschulen/Forschungseinrichtungen n= 61



Unternehmen/Verwaltungen/Verbände

Das Chancengleichheitsinstrument für die Wirtschaft dieser Saison sind eindeutig Fort- und Weiterbildungen - sowohl zur Sensibilisierung für Diskriminierung und Fehlverhalten als auch im Umgang mit entsprechenden Vorfällen und Situationen. Sie adressieren Beschäftigte wie Führungskräfte und unterstützen die Handlungsfähigkeit für die Gestaltung einer diskriminierungsfreien Arbeitskultur.

Eine weitere wichtige Rolle spielen Netzwerke mit karriererelevanten Schwerpunkten, auch generationenübergreifend (Mentoring). Hier finden sich sowohl unternehmensinterne Initiativen und Programme als auch organisationsübergreifende Zusammenschlüsse. Eine besondere Gruppe im Bereich des Netzwerkers sind die Stadtverwaltungen. Sie sind stark in ihrem gesellschaftspolitischen Engagement für Chancengleichheit und wirken häufig erstaunlich progressiv und mit innovativen Projekten und Angeboten in die Bevölkerung hinein.

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.

Die Zahl der Ziele und Maßnahmen für Diversität und Inklusion hat noch einmal deutlich zugenommen. Konkrete Vorhaben

finden sich vor allem in der Personalgewinnung, aber auch im Onboarding und der Mitarbeitendenbindung. Wie auch im Awareness-Bereich sind Fortbildungen und Schulungen hier das Mittel der Wahl. Vielfach sind sie verpflichtend in die „Welcome Packages“ eingepflegt. Bei den adressierten Personengruppen handelt es sich neben Frauen vor allem um Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Beeinträchtigungen.

(Fach-)Hochschulen/Forschungseinrichtungen

In den Wissenschaftsorganisationen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben neben der Vermittlung regulärer Kinderbetreuung vor allem durch Angebote für Sondersituationen wie Sommercamps und Ferienbetreuungen unterstützt. Homeoffice-Regelungen und Regelungen zu mobilem Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Arbeiten/Studieren sind institutionalisiert. Ebenso wurde das Beratungsangebot zum Thema „Pflege“ wahrnehmbar ausgebaut.

Durch sensibilisierende (Fort-)Bildungsmaßnahmen und Kampagnen tragen die Organisationen zur Entwicklung einer diskriminierungsarmen und wertschätzenden Arbeitskultur bei. Die Teilnahme an den Maßnahmen ist häufig verpflichtend für Mitarbeitende und Studierende, inklusive Leitungsebenen.

(Anti-)Diskriminierung hat an Hochschulen und Forschungsorganisationen an unterschiedlichen Stellen mehr Beachtung gefunden. An den Hochschulen gibt es mittlerweile vielfach ein thematisch sehr ausdifferenziertes Beratungsangebot durch entsprechende Beauftragte oder andere Ansprechpersonen. In den Forschungsorganisationen werden Themen wie Antisemitismus, Antidiskriminierung, Antirassismus eher in – oft von der Gleichstellungsbeauftragten – selbstorganisierten Arbeitskreisen vorangetrieben. In Folge haben viele Organisationen ihre Beschwerdeverfahren und Anlaufstellen weiterentwickelt und in diesem Zuge teilweise ganzheitliche Sicherheitskonzepte implementiert. Besondere Beachtung findet häufig die Herausforderung, gleichzeitig die Anonymität von Beschwerdeführer*innen zu wahren und Vorfälle trotzdem zu adressieren.

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 zu 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!

adesso SE	10
Ammerländer Wohnungsbau-Gesellschaft mbH	11
AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.	12
Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW	13
BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH	14
BIG direkt gesund, KdöR	15
Continental Versicherungsbund auf Gegenseitigkeit	16
Deutsches Rheuma-Forschungszentrum Berlin (DRFZ)	17
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR)	18
DWI – Leibniz-Institut für Interaktive Materialien e.V.	19
DZNE (Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen e.V.)	20
EDG Entsorgung Dortmund GmbH	21
Entsorgung Herne AÖR	22
Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH	23
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH – UFZ	24
Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung	25
Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU)	26
Hochschule Hannover	27
Hochschule Osnabrück	28
Holzmühle Westerkamp GmbH	29
Hotel Esplanade GmbH & Co.KG	30
IHP GmbH	31
Institut für Zeitgeschichte München–Berlin	32
Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e. V.	33
Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	34
Leibniz-Institut für Altersforschung (FLI)	35
Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS)	36
Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG)	37
Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow	38
Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie	39
Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW)	40
Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie	41

Die Prädikatsträger*innen 2025

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle e. V. (IWH)	42
Lidl Dienstleistung GmbH & Co. KG	43
Ludwig-Maximilians-Universität München	44
Magdeburger Mühlenwerke GmbH	45
Max-Planck-Institut für biologische Intelligenz	46
Mülheimer Wohnungsbau eG	47
Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e. V.	48
PRIF - Leibniz-Institut für Friedens- und Konfliktforschung	49
Rhön-Rennsteig-Sparkasse, Anstalt des öffentlichen Rechts	50
Robert Bosch GmbH Blaichach	51
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	52
Stadt Herne	53
Stadt Köln	54
Stadt Witten	55
TECHNIK in FORM GmbH, DESIGN in FORM GmbH	56
Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm	57
Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe	58
Technische Universität Berlin	59
Technische Universität Ilmenau	60
Thüringer Ministerium für Inneres, Kommunales und Landesentwicklung	61
Thüringer Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie	62
TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften	63
TIBOR - Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH	64
TITK, OMPG, smartpolymer GmbH	65
Umweltbundesamt	66
Universität Duisburg-Essen	67
Universität zu Köln	68
vbw, vbm, bayme	69
W&W-Konzern	70



-  2. Prädikat
-  Dortmund, Nordrhein-Westfalen
-  IT & Internet
-  6.762 Mitarbeiter*innen

adesso ist ein international tätiges IT-Dienstleistungsunternehmen. Das Leistungsspektrum umfasst individuelle Softwareentwicklung, strategische IT-Beratung sowie die Optimierung von Geschäftsprozessen in verschiedensten Branchen.

Das Unternehmen beschäftigt 6.762 Mitarbeitende, davon sind 25 % (2022: 23 %) Frauen. Auf Führungsebene sind 17 % von 751 Führungspositionen mit Frauen besetzt (2022: 13 %).

Im Fokus des Aktionsfelds „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ steht das hauseigene Programm care^[4]adessi, das abgesehen von der großen Arbeitszeitflexibilität Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege sowie Sportangebote, regelmäßige Gesundheits- und Vorsorgechecks bietet. Mitarbeitende erhalten bei persönlichen Anliegen jederzeit Zugang zu geeigneten Anlaufstellen und Unterstützung.

In der Personalentwicklung arbeitet adesso mit einem strukturierten Laufbahnsystem – Gewinnung, Onboarding, Mitarbeiter*innenbindung - mit Jahresgesprächen und gezielten Programmen zur persönlichen Weiterentwicklung. Besonders hervorzuheben sind der interne Talentpool für High Potentials verbunden mit individuellen Entwicklungsmaßnahmen, ein breit gefächertes Weiterbildungsprogramm zu fachlichen und strategischen Themen sowie interne Coachingprogramme. Bei der Gewinnung neuer Mitarbeitenden legt adesso den Fokus auf chancengerechte Einstellungsprozesse und auf ein Employer Branding, das durch diversitätsgerechte Formulierungen und Bilder und durch den breitgefächerten Medieneinsatz unterstützt eine möglichst breite Zielgruppe anspricht. Um den Einstellungsprozess fair zu gestalten, gibt es einen Interviewleitfaden. Weiterhin ist ein Unconscious Bias Training ein fester Bestandteil der Führungskräfteausbildung „adesso Qualified Leadership“.

Zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds werden Schulungen zu Diversity, Anti-Diskriminierung und sexualisierter Belästigung durchgeführt. Klare Richtlinien, vertrauliche Ansprechpersonen und transparente Beschwerdewege stärken den Schutz vor Machtmissbrauch und fördern respektvolles, wertschätzendes Verhalten. Zudem steht ein kostenloser psychologischer Beratungsservice zur Verfügung. Bei der Umsetzung des neuen Konzepts „Persons of Trust“ wünscht die Jury adesso viel Erfolg!

adesso verfolgt einen strategischen und ganzheitlichen Ansatz zur Förderung eines fairen und unterstützenden Arbeitsumfelds mit gezielter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen.



1. Prädikat



Westerstede, Niedersachsen



Immobilien



26 Mitarbeiter*innen



Der Ammerländer Wohnungsbau schafft seit fast 90 Jahren sicheren, bezahlbaren Wohnraum für rund 3.500 Menschen. Neben dem Bau und der Verwaltung von Wohnungen engagiert er sich für Stadtentwicklung, soziale Infrastruktur und eine gemeinwohlorientierte Wohnkultur.

Der Ammerländer Wohnungsbau beschäftigt 26 Mitarbeitende, davon 15 Frauen (58 %). Auf Führungsebene sind 60 % der 5 Führungspositionen mit Frauen besetzt. Das entspricht dem Geschlechterverhältnis in der gesamten Belegschaft.

Für die chancengerechte Personalauswahl setzt der Ammerländer Wohnungsbau auf die Maßnahme „Vielfaltsbewusstes Auswahlverfahren“. Diese beinhaltet mehrstufige Bewerbungsverfahren und Interviews in diversitätsgerecht zusammengesetzten Auswahlkommissionen (drei Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts und beruflichen Hintergrunds) unter Einsatz von standardisierten Fragen. Der Ammerländer Wohnungsbau will durch die dadurch vorhandenen verschiedenen Perspektiven eine möglichst unvoreingenommene Entscheidung unterstützen.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet das Unternehmen den Mitarbeitenden größtmögliche Flexibilität durch die Möglichkeit einer 4 Tage Woche und mobiler Arbeit. Außerdem gibt es die Möglichkeit, Kinder und Hunde zum Arbeitsplatz mitzubringen – eine konkrete und praktische Maßnahme für eine bessere Vereinbarkeit.

Vorhaben zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit und dem gesellschaftlichen Bekenntnis sind im Aufbau. Für 2025 sind die Erstellung einer Checkliste für gender- und diversitätssensible Sprache und ein Maßnahmenplan mit konkreten Zielen geplant.

Der Ansatz des Unternehmens zeichnet sich durch sorgfältig gestaltete Prozesse und individuelle Betreuung der einzelnen Mitarbeiter*innen aus. Mit dem Wachstum des Unternehmens und der steigenden Zahl der Mitarbeitenden beobachtet das Unternehmen, dass die Umsetzung und Steuerung geeigneter Maßnahmen anspruchsvoller wird und plant daher den Ausbau struktureller Lösungen.



8. Prädikat



Bad Homburg, Hessen



Banken & Versicherungen



3.650 Mitarbeiter*innen

Die AOK Hessen ist eine gesetzliche Kranken- und Pflegekasse. Sie unterstützt Menschen in Gesundheitsfragen und sichert deren Versorgung.

Die AOK Hessen beschäftigt 3.650 Mitarbeiter*innen, davon 72 % Frauen. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich auf Führungsebene nicht wider. Dort liegt der Frauenanteil mit 118 von 301 Führungskräften bei 39 %. Auffallend ist ein großer Unterschied zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Während der Frauenanteil unter den Führungskräften ab 50 Jahren bei 29 % liegt ist er bei Führungskräften unter 50 Jahren mit 49 % deutlich höher. Das lässt darauf hoffen, dass die initiierten Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung erfolgreich sind und sich das Geschlechterverhältnis auf Führungsebene in den kommenden Jahren verbessern wird.

Die AOK Hessen verfolgt ein strukturiertes Talentmanagement für transparente und chancengerechte Entwicklungsperspektiven. Dessen Kernstück sind bereichsbezogene Talentkonferenzen. Auf diesen Konferenzen werden die persönlichen Stärken der Mitarbeiter*innen definiert, Weiterbildungsbedarfe ermittelt und passende Fördermaßnahmen abgestimmt. Ergänzend unterstützt eine Onlinebibliothek zur Kompetenzentwicklung die Weiterbildung der Mitarbeitenden gezielt und niedrigschwellig.

Das langjährige Engagement der AOK Hessen, die bereits 2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnete, drückt sich in einer Vielzahl an Maßnahmen zur Chancengleichheit aus. Zu nennen sind beispielsweise Workshops zu gendergerechter Sprache und ein interner Leitfaden. Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung setzen auf Sensibilisierung für Vielfalt und eine faire Führungskultur.

Die AOK Hessen stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch eine neu aufgelegte Dienstvereinbarung mit flexibleren Arbeitszeitmodellen. Zusätzlich unterstützt eine Servicestelle Mitarbeitende mit Informationen zu Betreuung und Pflege. Als Mitinitiatorin der Landesinitiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ engagiert sich die AOK Hessen über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus. Im Rahmen der Charta verpflichten sich über 200 Unternehmen, pflegende Mitarbeitende aktiv zu unterstützen. Die AOK Hessen unterstützt die Unternehmen unter anderem durch Pflege-Guides dabei, pflegende Beschäftigte nachhaltig zu entlasten und dadurch Fachkräfte zu binden.

Die AOK Hessen verfolgt eine ganzheitliche und nachhaltige Personal- und Diversitätsstrategie, die Vielfalt und Chancengleichheit strukturell verankert. Mit etablierten Maßnahmen wie dem audit berufundfamilie, umfassendem Talentmanagement sowie verpflichtenden Diversity-Schulungen setzt sie intersektionale Ziele um. Monitoring und regelmäßige Fortschreibung sichern Transparenz und Weiterentwicklung. Die Bewerbung ist schlüssig, überzeugend strukturiert und zeigt klare Verantwortung für Mitarbeitende und Gesellschaft.



6. Prädikat



Düsseldorf, Nordrhein-Westfalen



Immobilien



3.183 Mitarbeiter*innen



Der Bau- und Liegenschaftsbetrieb des Landes Nordrhein-Westfalen (BLB NRW) ist das zentrale Immobilienunternehmen des Landes Nordrhein-Westfalen. Er verwaltet über 4.000 Gebäude, plant, baut und saniert für Behörden, Hochschulen und weitere öffentliche Einrichtungen. Der BLB NRW unterstützt die baupolitischen Ziele des Landes und schafft so Raum für Nordrhein-Westfalen.

Der BLB NRW beschäftigt 3.183 Mitarbeiter*innen. Der Anteil mit Frauen besetzter Stellen liegt bei 52 %. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt mit 91 von 181 Stellen bei 50 % und ist seit der letzten Bewerbung leicht gesunken (2022: 52 %).

Mit dem 2024 erstmals veranstalteten standortübergreifenden Diversity Tag zeigt der BLB NRW ein klares Bekenntnis zur Chancengleichheit. Ziel der Veranstaltung mit Workshops zu Gebärdensprache, psychologischer Sicherheit und Austausch mit internen Anlaufstellen war, Vielfalt sichtbar zu machen und Inklusion im Arbeitsalltag zu stärken. Der Diversity Tag ist ein Element des seit 2019 bestehenden Diversity-Managements: Ein engagiertes Team gestaltet Aktionen, die Geschäftsführung verpflichtet sich öffentlich zur Gleichstellung, mehrsprachige Videobotschaften und regelmäßige Formate im Intranet sensibilisieren die Mitarbeitenden und geben ihnen Raum, ihre Perspektiven einzubringen.

Auch im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigt der BLB NRW ein hohes Maß an Engagement – insbesondere durch alltagsnahe Maßnahmen wie Kinderbetreuung und die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen. Ergänzt wird dies durch ein strukturiertes betriebliches Gesundheitsmanagement, das auch psychische Belastungen berücksichtigt. Zur Ermittlung des unternehmerischen Handlungsbedarfs finden alle zwei Jahre Personalbefragungen statt.

Beim Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch legt der BLB NRW den Fokus auf Sensibilisierung für sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz. Darauf zielen Workshops, die bei unterschiedlichen Veranstaltungen angeboten werden und die Reflexion des eigenen Verhaltens fördern, sowie ein eLearning im Rahmen der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Darin werden Mitarbeitende ermutigt, Vorfälle zu melden, und die konsequente Null-Toleranz-Haltung des Unternehmens unterstrichen.

Der BLB NRW verfolgt einen umfassenden Ansatz zur Förderung von Chancengleichheit. Neben der Verankerung im Leitbild setzt das Unternehmen auf konkrete Maßnahmen wie Gesundheitsmanagement, Pflegeunterstützung und gezielte Sensibilisierung für Diskriminierung. Dadurch wird eine nachhaltige und inklusive Unternehmenskultur geschaffen, die den Arbeitsalltag positiv prägt.



6. Prädikat



Stuttgart, Baden-Württemberg



Bildung & Training



626 Mitarbeiter*innen

BBQ, Tochter des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V., ist Partnerin von Wirtschaft, öffentlicher Hand und internationalen Organisationen. An über 60 barrierefreien Standorten fördert sie Berufsorientierung, Ausbildung, Integration und Vielfalt ohne Diskriminierung. Das Unternehmen beschäftigt 626 Mitarbeiter*innen, davon sind 74 % Frauen. Der Frauenanteil auf Führungsebene ist etwas geringer. Von 29 Führungspositionen im Unternehmen sind 17 und damit 59 % mit Frauen besetzt.

In der Personalentwicklung geht das Unternehmen wichtige Schritte zu fairen Entwicklungschancen und inklusiver Führung. Elemente sind ein Talent-Managementprogramm mit klaren Auswahlkriterien, regelmäßige Mitarbeitendengespräche, Führungskräftebildungen zu Diversität und Kommunikation sowie eine transparente Entgeltordnung.

Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben setzt BBQ weiterhin auf flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit und Teilzeit auch in Führungspositionen, Möglichkeiten einer geringfügigen Beschäftigung während der Elternzeit sowie auf drei anerkannte Pflegetage mit Lohnfortzahlung und schafft so Rahmenbedingungen, die Vereinbarkeit mit individuellen Lebenssituationen aktiv unterstützen.

Zur Förderung eines respektvollen, sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds wurden neben bestehenden Maßnahmen neue Präventions- und Unterstützungsinstrumente etabliert. Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Mobbing, ein umfassendes Gewaltschutzkonzept und Deeskalationstrainings stärken den achtsamen Umgang miteinander. Vertrauliche Beratungsangebote, ein anonymes Hinweissystem, klare Anlaufstellen bei Konflikten, psychischen Belastungen oder grenzverletzendem Verhalten und verbindliche Regelungen im Verhaltenskodex bieten zusätzlichen Schutz.

BBQ verfolgt einen umfassenden, wertebasierten Ansatz zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. Das Unternehmen zeigt mit vielen Maßnahmen seinen ganzheitlichen Anspruch, der sich auch in neuen Maßnahmen wie dem ESG-Nachhaltigkeitskonzept widerspiegelt, das alle Nachhaltigkeitsebenen und Unternehmensbereiche integriert.



2. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Banken & Versicherungen



983 Mitarbeiter*innen



BIG direkt gesund ist eine 1996 gegründete Online-Krankenkasse mit lösungsorientiertem Service für rund 500.000 Versicherte. Ihr Werteleitbild fördert Entwicklung, Chancengleichheit, Transparenz, Verantwortung und individuelle Förderung in einer wertschätzenden Unternehmenskultur.

Das Unternehmen beschäftigt 983 Mitarbeitende, davon sind 68 % der Stellen mit Frauen besetzt. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich allerdings nicht auf Führungsebene wider. Nur 30 der 87 Führungskräfte im Unternehmen sind Frauen. Das entspricht einem Anteil von 35 %.

In der Personalentwicklung verfolgt BIG direkt gesund gezielt verschiedene Ziele und Zielgruppen. Im Einstellungsprozess wird eine Matrix mit vorab definierten Kriterien eingesetzt, um Bewerber*innen möglichst objektiv zu bewerten. Ein besonderer Fokus liegt auf der Inklusion von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung. Aktuell werden Arbeitsplätze an die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung angepasst, um eine barrierefreie Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Die Projektlaufbahn trägt ebenfalls zur chancengerechten Personalarbeit bei, indem sie Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, sich unabhängig von ihrer bisherigen Position oder Arbeitszeit beruflich weiterzuentwickeln und so flexible sowie vielfältige Karrierewege zu fördern.

BIG direkt gesund fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, indem das Unternehmen versucht, alle privaten Lebensbereiche der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Angebote wie Gesundheits-Check-ups und Online-Coaching über BIGbalance Life@work unterstützen die Gesundheit. Eine Dienstvereinbarung legt die Möglichkeiten zu zeit- und ortsflexiblem Arbeiten fest. Mitarbeitenden mit Kind steht Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit zur Verfügung, außerdem Eltern-Kind-Büros für Notfälle.

Die Dienstvereinbarung „Kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz“ wurde seit der letzten Bewerbung weitergeführt und fördert ein respektvolles Miteinander. Sie legt Verfahren zur Prävention von Diskriminierung, Mobbing und sexualisierter Belästigung sowie zur frühzeitigen Konfliktlösung fest. Eine Weiterentwicklung ist die 2024 entstandene betriebliche Beratungsstelle, die als Unterstützungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräfte dient und eine niedrigschwellige, vertrauliche Anlaufstelle darstellt.

Der Ansatz von BIG direkt gesund zeichnet sich durch eine enge Kommunikation mit den Mitarbeitenden aus, um gezielt auf deren Bedürfnisse einzugehen. Durch Instrumente wie den BIGdialog oder Umfragen wird regelmäßig Feedback eingeholt, um eine individuelle und lösungsorientierte Entwicklung zu fördern. So wird nicht nur der Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften gestärkt, sondern auch Chancengleichheit aktiv unterstützt. Dazu tragen weiterhin verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen bei.



4. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Banken & Versicherungen



4.372 Mitarbeiter*innen

Der Continentale Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit ist ein Zusammenschluss mehrerer Versicherungsunternehmen mit Sitz in Dortmund. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit gehört er seinen Mitgliedern und bietet Versicherungsschutz für Privatpersonen sowie für kleine und mittlere Unternehmen. Er steht für Nachhaltigkeit, Chancengleichheit und eine partnerschaftliche Unternehmenskultur.

Der Continentale Versicherungsverbund beschäftigt 4.372 Mitarbeitende. 53 % der Stellen sind mit Frauen besetzt. Auf Führungsebene ist das Geschlechterverhältnis nichts so ausgeglichen. Von den 485 Führungskräften sind 31 % Frauen.

Chancengleichheit ist im Continentalen Versicherungsverbund in der Personalstrategie verankert und durch Leitbilder wie Verhaltenskodex, Selbstverständnis und das Compliance-Management-System (CMS) strukturell abgesichert. Eine verpflichtende Potenzialanalyse bei der Auswahl von Führungskräften, faire Entgeltregelungen und neu entwickelte barrierefreie Arbeitskonzepte stärken die diskriminierungsfreie Personalentwicklung nachhaltig.

Das Unternehmen fördert die chancengerechte Personalentwicklung mit einem dauerhaft verfügbaren Weiterbildungskatalog, der gezielt auf die Bedürfnisse verschiedener Mitarbeitender eingeht, darunter Führungskräfte und Frauen in Führung. Im Fokus stehen Kommunikations- und Konfliktkompetenzen. Für Mitarbeiter*innen bietet ein Orientierungsworkshop die Möglichkeit, Führungsaufgaben und die persönliche Eignung dafür realistisch einschätzen zu können. Das neu aufgesetzte Onboarding-Programm mit zwei Startertagen und Willkommenspaket erleichtert neuen Mitarbeitenden den Einstieg.

Der Continentale Versicherungsverbund ist in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr gut aufgestellt. Er fördert Vereinbarkeit durch die Abschaffung von Kern- und Mindestarbeitszeit, ein Angebot an Belegplätzen in Kitas, ein erstes Eltern-Kind-Büro für Notfallsituationen und externe Beratung zur Kinderbetreuung. Pflegende Mitarbeitende können Familienpflegezeit mit finanzieller Unterstützung nutzen. Der pme-Familienservice unterstützt Mitarbeitende sowie Angehörige bei privaten und beruflichen Herausforderungen telefonisch rund um die Uhr oder persönlich an einem der Standorte.

Der Continentale Versicherungsverbund verankert Chancengleichheit sowohl strukturell als auch kulturell. Durch eine gezielte Personalstrategie, das Compliance-Management-System sowie verpflichtende Potenzialanalysen wird die Einhaltung der Gleichstellungsprinzipien sichergestellt. Dabei stehen Respekt, Wertschätzung und individuelle Förderung im Fokus.



2. Prädikat



Berlin



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



185 Mitarbeiter*innen

18 Student*innen



Das Deutsche Rheuma-Forschungszentrum Berlin (DRFZ) ist ein Forschungsinstitut für patient*innennahe Forschung an rheumatischen Erkrankungen und wurde 1988 gegründet. Das Institut verfolgt eine internationale und interdisziplinäre Ausrichtung. Es kooperiert eng mit der Charité - Universitätsmedizin Berlin und zeichnet sich durch dynamische Forschung und exzellente Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus.

Im DRFZ sind 111 von 185 Beschäftigten Frauen (60 %). Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen ist im Vergleich zum Vorjahr erfreulicherweise von 8 auf 13 gestiegen. Im wissenschaftlichen Bereich sind 42 von 83 (51 %) Beschäftigten Frauen. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen auf Post-Doc-Ebene ist von 56 % auf 30 % deutlich gesunken. Der Frauenanteil unter den Promovierenden liegt bei 61 %. In Technik und Verwaltung sind 68 % Frauen. Die höchste Leitungsebene ist paritätisch besetzt, die kaufmännische Leitung hat eine Frau inne.

Das DRFZ hat zahlreiche strukturelle Ziele und Maßnahmen für Chancengleichheit implementiert, unter anderem den "Arbeitskreis Chancengleichheit", der eine kontinuierliche, partizipative Diskussion über Gleichstellungsfragen ermöglicht. Diese Maßnahme dient der Sichtbarkeit von Frauen und trägt zu einer gerechteren Personalstruktur bei.

Das Aktionsfeld "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben" wird durch den flexiblen (Online-)Zugang zu Seminaren und Veranstaltungen umgesetzt. Diese Möglichkeit stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihren Arbeitszeitmodellen, Zugang zu wissenschaftlichen Diskussionen und Fortbildungen haben.

Das DRFZ verfolgt einen nachhaltigen und strukturellen Ansatz zur Chancengleichheit, der klar in der Organisationsstrategie verankert ist. Die Maßnahmen legen ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein kontinuierliches Monitoring-System erfasst wichtige Parameter wie Geschlechterverteilung, Staatsangehörigkeit und weitere Diversitätskriterien. Dies trägt zur Transparenz der Personalstruktur bei und ermöglicht eine gezielte Steuerung der Chancengleichheitsmaßnahmen. Das Monitoring umfasst auch die langfristige Karriereentwicklung von Frauen und verknüpft diese mit der Effektivität der Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Strategie des DRFZ ist insgesamt gut strukturiert und zukunftsorientiert. Besonders hervorzuheben ist die kontinuierliche Evaluation und die Bereitschaft zur Anpassung und Verbesserung der Maßnahmen.



**Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt**



8. Prädikat



Köln, Nordrhein-Westfalen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



11.823 Mitarbeiter*innen

775 Student*innen

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

Als größte ingenieurwissenschaftliche Forschungseinrichtung Deutschlands beschäftigt das DLR an 54 nationalen und internationalen Instituten 11.823 Personen. Noch immer sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten Männer. Von insgesamt 1.068 Führungspositionen sind 79 % mit Männern besetzt. Zwar konnte der Frauenanteil gesteigert werden, allerdings liegt er mit 21 % weiterhin weit entfernt von paritätischer Besetzung. Erfreulicherweise sind die zwei höchsten Leitungsebenen mittlerweile beinahe paritätisch besetzt; knapp 43 % auf oberster Ebene sind Frauen, 50 % sind auf zweithöchster Ebene. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten dominiert der Männeranteil; von den insgesamt 6.513 Beschäftigten sind 75 % Männer. In Technik und Verwaltung sind unter den insgesamt 4.664 53 % Männer.

Das DLR glänzt in der strukturellen und strategischen Verankerung von Chancengleichheit durch Maßnahmen wie den Rahmengleichstellungsplan, abgestimmte Personalprozesse und die enge Anbindung des Diversity Managements. Das DLR setzt gezielt auf Sichtbarkeit und Diversität: Ein Vorstandsbeschluss stärkt die Repräsentanz von Frauen auf DLR-Konferenzen, in dem sie beispielsweise als Expertinnen, Keynote Speakerinnen oder Konferenzleitungen eingesetzt werden. Der Diversity Daten Report 2023/24 sichert die Zielverfolgung im Kaskadenmodell. Als Branchensieger „Vorbild in Vielfalt und Diversity“ 2024 zeigt sich der Erfolg. Das DLR wirkt nach außen als Arbeitgeber, der sich aktiv für Chancengleichheit und Diversität einsetzt. Ein ressortübergreifendes Zusammenspiel mit klaren Zielen, Monitoring und IT-gestützten Abläufen sichert strategische Wirksamkeit.

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist seit vielen Jahren ein zentrales Element der DLR-Personalpolitik. Die interne Familienberatungsstelle ist im Diversity Management angesiedelt. Beschäftigte erhalten hier individuelle Beratung zu Themen wie Wiedereinstieg, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. Ergänzend bietet ein externer Dienstleister (awo lifebalance) professionelle Unterstützung an allen DLR-Standorten. Beschäftigten steht mit dem anonymen MUT-Telefon („Mein UnterstützungsTelefon“) ein niedrigschwelliges Unterstützungsangebot durch externe Fachkräfte zur Verfügung. Die Hotline ist rund um die Uhr, auch während der Arbeitszeit, anonym und kostenfrei erreichbar – sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch. Das DLR verfolgt das klare Ziel, ein diskriminierungsfreies, tolerantes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu fördern. Dieser Anspruch ist in den DLR-Leitlinien fest verankert. Ein besonderer Fokus liegt auf der Prävention von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz. Ein umfassender, regelmäßig aktualisierter Leitfaden richtet sich an alle Beschäftigten. Ergänzt wird dieses Angebot durch ein Netzwerk von geschulten Vertrauenspersonen an den Standorten.

Die Gleichstellungsstrategie des DLR ist strukturell, nachhaltig und in der Organisation verankert. Es bestehen vielfältige Maßnahmen mit intersektionalem Blick, z.B. zu Geschlecht, sexueller Orientierung und Herkunft. Der ganzheitliche, strategische Ansatz ist klar erkennbar.



3. Prädikat



Aachen, Nordrhein-Westfalen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



210 Mitarbeiter*innen

73 Student*innen

DWI

Leibniz-Institut für
Interaktive Materialien

Das DWI - Leibniz-Institut für Interaktive Materialien e. V. ist ein außeruniversitäres Forschungsinstitut der Leibniz-Gemeinschaft mit Sitz in Aachen. Es entwickelt funktionale Materialien an der Schnittstelle zwischen Natur und Technik und beschäftigt derzeit 210 Mitarbeiter*innen in verschiedenen Bereichen von Wissenschaft und Verwaltung.

Die Geschlechterverteilung ist im wissenschaftlichen Bereich in der Promotionsphase nahezu ausgeglichen (46 % Frauen, 54 % Männer), während der Männeranteil unter den Postdocs bei 62 % liegt. Auf der Ebene der Gruppenleitungen ist der Frauenanteil zwar im Vergleich zur Vorperiode gestiegen, jedoch mit 33 % weiterhin gering. Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist das Geschlechterverhältnis paritätisch (49 % Frauen, 51 % Männer).

Chancengleichheit ist sichtbarer Teil der Organisationskultur und im Leitbild des DWI verankert sowie strukturell auf Leitungsebene angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist fest eingebunden und wird aktiv von der institutsinternen AG „DEI – Chancengleichheit und Diversität“ unterstützt. Diese setzt sich aus Mitarbeitenden verschiedenster Beschäftigungsgruppen und Dimensionen zusammen und trägt aktiv zu einem diskriminierungssensiblen Arbeitsumfeld bei. Die Fokusgruppen treffen sich einmal im Monat und bearbeiten die Maßnahmen. Zusätzlich trifft sich die gesamte Arbeitsgruppe monatlich, um die Ergebnisse zu diskutieren und eine gemeinsame Strategie zu entwickeln.

In der Personalarbeit wird Chancengleichheit fokussiert und überzeugend umgesetzt. Die aktive Förderung von Frauen, insbesondere in der Postdoc-Phase, ist institutionell verankert. Der „Women Interactive Materials Award“ hebt das Engagement für Sichtbarkeit und Karriereschritte von Frauen hervor. Das DWI zeigt zudem eine hohe Sensibilität für die Transparenz in Auswahlverfahren: Der Einsatz einer Personalverwaltungssoftware trägt zur systematischen Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und zur besseren Evaluierung von Maßnahmen bei.

Die Strategie des DWI ist insgesamt ganzheitlich, strukturell und nachhaltig angelegt. Sie ist in den letzten Jahren sichtbar weiterentwickelt worden. Die Bewerbung zeigt ein solides Fundament, das durch innovative Einzelmaßnahmen wie den „Women Interactive Materials Award“ ergänzt wird. Der strategische Fokus liegt deutlich auf der Förderung von Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Karriere, ergänzt um erste intersektionale Perspektiven. Die AG „Chancengleichheit und Diversität“ ist ein wichtiges strukturelles Gremium. Geschlechtervielfalt wird thematisiert, ein Monitoring der Maßnahmen ist implementiert.



1. Prädikat



Bonn, Nordrhein-Westfalen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



1.221 Mitarbeiter*innen

50 Student*innen

Das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen e. V. (DZNE) ist die einzige außeruniversitäre Forschungseinrichtung mit Schwerpunkt Neurodegeneration. Als Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft und Teil der Deutschen Zentren der Gesundheitsforschung übernimmt es mit 1.221 Mitarbeitenden an zehn Standorten gesellschaftliche Verantwortung in Forschung, Prävention, Therapie und Pflege in den Themenfeldern Demenz, Parkinson, ALS und weiteren neurodegenerativen Erkrankungen. Das DZNE kooperiert an all seinen Standorten eng mit den lokalen Universitäten und Universitätskliniken sowie weiteren Forschungseinrichtungen.

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten liegt bei 61 %, im wissenschaftlichen Bereich bei 59 %. Unter den Promovierenden finden sich 61 % Frauen, 55 % der abgeschlossenen Promotionen wurden von Frauen geschrieben und auf der Postdoc-Ebene liegt der Frauenanteil bei 53 %. Die höchste Leitungsebene ist paritätisch besetzt, auf den unteren Leitungsebenen wie Department- oder Gruppenleitungen sind Männer mit 56 % gemessen an ihrem Gesamtanteil unter den Beschäftigten leicht überrepräsentiert.

Im Fokus des DZNE steht die Förderung einer diskriminierungsfreien Arbeitskultur und der Schutz vor Machtmissbrauch. Das Zentrum setzt auf Prävention durch ein Schutzkonzept für Hinweisgeber*innen, Mental Health First Aid, Schulungen, einen Verhaltenskodex und Veranstaltungen wie „Women in Science – The Glass Ceiling“, um eine respektvolle, inklusive Kultur zu fördern. Zudem betreut und unterstützt das Career Center alle Promovierenden und Postdocs am DZNE mit einem Weiterbildungs- und Informationsangebot sowie die Möglichkeit der individuellen Beratung und Betreuung während der Zeit am DZNE.

Auch in Forschung und Lehre spielt Chancengleichheit eine wichtige Rolle. Das Zentrum integriert Aspekte der Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit systematisch in Forschung und Forschungsförderung, unter anderem durch die geschlechtsspezifische Betrachtung neurodegenerativer Erkrankungen oder den Fokus auf Diversität in der Datenerhebung. Mit Projekten wie dem EU-Atlas „Demenz und Migration“ oder PANEUCARE stärkt das DZNE evidenzbasiert eine inklusive, patient*innenorientierte Gesundheitsforschung mit Fokus auf unterrepräsentierte zentral- und osteuropäische Regionen.

Der Gleichstellungsansatz des DZNE beinhaltet strukturelle und individuelle Ziele und Maßnahmen. Strategische Ziele und Monitoring sind erkennbar, intersektionale Perspektiven werden zunehmend integriert.



4. Prädikat



Dortmund, Nordrhein-Westfalen



Dienstleistung



1.099 Mitarbeiter*innen



Die EDG ist ein kommunales Entsorgungs- und Reinigungsunternehmen in Dortmund. Mit einem breiten Dienstleistungsangebot sorgt sie für ein sauberes und sicheres Stadtbild. Als kommunale Akteurin steht die EDG für soziale Verantwortung, Chancengleichheit, Inklusion, Familienfreundlichkeit und eine nachhaltige, faire Unternehmenskultur.

Die EDG beschäftigt 1.099 Mitarbeiter*innen. Der Anteil mit Frauen besetzter Stellen liegt bei nur 13 % (2022: 12 %). Erfreulicherweise ist der Frauenanteil in Führungspositionen mit 27 % der 41 Stellen in Führungsposition deutlich höher (2022: 25 %).

Die EDG zeigt durch verschiedene soziale Projekte ein klares gesellschaftliches Bekenntnis zur Chancengleichheit. Im Rahmen von „Sauberes Dortmund“ erhalten Langzeitarbeitslose die Möglichkeit, durch Tätigkeiten in der Stadtsauberkeit einer geregelten Arbeit nachzugehen. Das Projekt „Schatzkästchen“ bereitet gespendete Kleidung und Spielzeug zur Weitergabe an Bedürftige auf und fördert so die soziale Teilhabe arbeitsmarktferner Menschen. Zusätzlich sorgen neue Piktogramme auf Wertstoffhöfen für eine barrierearme Nutzung – insbesondere für Menschen mit geringer Lesekompetenz oder Sprachbarrieren. Dies ist ein Schritt hin zu einer inklusiven Gesellschaft und unterstreicht sichtbar den Anspruch der EDG, Chancengleichheit auch nach außen hin aktiv zu vertreten.

Zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet das Unternehmen ihren Mitarbeitenden weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit zur mobilen Arbeit sowie ein Sabbatical. Ergänzend ermöglicht die Maßnahme „Pflege von Angehörigen“ eine Freistellung über den gesetzlichen Anspruch hinaus. Auch Ausbildung in Teilzeit ist möglich und wird aktiv unterstützt.

Im Bereich „Personalentwicklung“ wurde das strukturierte Mitarbeitergespräch (SMAG) neu konzipiert. Es stärkt individuelle Entwicklung, fördert einen offenen Dialog auf Augenhöhe und thematisiert aktiv Diskriminierung, Machtmissbrauch sowie Inklusion. Darüber hinaus wurde die Betriebsvereinbarung „Förderung Führerscheinwerb“ nach der Corona-Pause reaktiviert.

Die EDG zeigt ein kontinuierliches, breit aufgestelltes Engagement für Chancengleichheit und setzt dabei auf strukturell wirksame Maßnahmen. Besonders hervorzuheben sind Projekte, die Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt eine Perspektive geben.



1. Prädikat



Herne, Nordrhein-Westfalen



Dienstleistung



221 Mitarbeiter*innen

Entsorgung Herne ist ein 2003 gegründetes kommunales Dienstleistungsunternehmen, welches für die nachhaltige Abfallentsorgung im Stadtgebiet verantwortlich ist. Das Leitbild verbindet Nachhaltigkeit und Umweltschutz mit sozialer Verantwortung und betont Gleichstellung, Vielfalt, gegenseitige Wertschätzung und eine respektvolle, diskriminierungsfreie Zusammenarbeit auf allen Ebenen.

Das Unternehmen beschäftigt 221 Mitarbeitende, davon sind 14,5 % der Stellen weiblich besetzt. Vor diesem Hintergrund ist der Frauenanteil auf Führungsebene mit 27 % hoch (4 Frauen, 11 Männer).

In der Personalentwicklung adressiert Entsorgung Herne unterschiedliche Maßnahmen, um den Bewerbungsprozess diversitätsgerechter zu gestalten. Sie plant, den Blick auf eine Vielzahl an Zielgruppen zu richten und die Eintrittsvoraussetzungen abzusenken, zum Beispiel durch die gezielte Vergabe von Praktikumsstellen an Personen jeglichen Hintergrunds. Eine Onboardingmaßnahme besteht in dem Angebot von Sprachkursen, die in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst vorbereitet werden und Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchteten den Einstieg in das Unternehmen erleichtern sollen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird vorwiegend durch Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort unterstützt (mobiles Arbeiten, Gleitzeit).

Zur Förderung von wertschätzendem und vorurteilsfreiem Verhalten beteiligt sich Entsorgung Herne an der externen Kampagne "Herne mit Respekt", welche von der Stadt Herne ins Leben gerufen wurde. Die Kampagne richtet sich klar gegen Gewalt und Diskriminierung und hat das Ziel, das gesellschaftliche Miteinander zu fördern. Intern wird ein wertschätzendes Betriebsklima, das Vielfalt achtet, persönliche Grenzen wahrt und sexualisierte Belästigung konsequent ausschließt, durch eine laufende Mitarbeitendenbefragung und themenbezogene Kampagnen im Bereich „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ unterstützt. Mit ihrer Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten setzt die Entsorgung Herne ein ganzheitliches Konzept gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung um.

Entsorgung Herne legt großen Wert auf eine diversitätsgerechte Personalentwicklung und setzt dabei einen besonderen Schwerpunkt auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Öffentlichkeitswirksame Initiativen wie die Kampagne „Herne mit Respekt“ und die geplante Orange Bank verdeutlichen das Engagement für eine inklusive und werteorientierte Organisationskultur.



1. Prädikat



Herne, Nordrhein-Westfalen



Bildung & Training



88 Mitarbeiter*innen



**Gemeinnützige Beschäftigungs-
gesellschaft Herne mbH**

Die Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH (GBH) ist eine Tochtergesellschaft der Stadt Herne und engagiert sich seit 1990 für die Integration arbeitsloser und benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt. Als zertifizierte Bildungsträgerin bietet sie Beschäftigung, Qualifizierung, Ausbildung, Beratung und Vermittlung an. Besondere Schwerpunkte liegen auf der Unterstützung von Jugendlichen, Langzeitarbeitslosen und Familien.

Die GBH beschäftigt 88 Mitarbeitende, davon sind 47 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 53 %. Auf Führungsebene besteht mit 5 von 10 Führungskräften 50 % ebenfalls Geschlechterparität.

Die GBH bekennt sich klar zur Chancengleichheit und richtet ihre Organisationskultur entsprechend aus. Dieses gesellschaftspolitische Engagement zeigt sich in der Mitarbeit in Gremien wie dem Arbeitskreis geflüchteter Frauen, dem Runden Tisch gegen häusliche Gewalt oder dem Herner-Integrationsnetzwerk. Zudem beteiligt sie sich seit Jahren an der Frauen- und Gesundheitswoche. Ein Intranet-Ordner bietet vielfältige Informationen zu Gleichstellung, Diversität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie rechtlichen Grundlagen. Ergänzt wird dies durch regelmäßige Rundmails der Gleichstellungsbeauftragten mit aktuellen Themen und Veranstaltungshinweisen.

Zur strukturellen und strategischen Verankerung von Chancengleichheit ist Anfang 2024 der Gleichstellungsplan in Kraft getreten und wurde im Qualitätsmanagement System verankert. Außerdem ist die Gleichstellungsbeauftragte seit März 2025 festes Mitglied der monatlich stattfindenden Besprechung der inneren Führungskräfte, in der die langfristige Planung erfolgt, Ziele festgelegt und strategische Entscheidungen der GBH getroffen werden.

In der Personalentwicklung hat die GBH erkannt, dass Frauen im Funktionsbereich „Technisches Management“ unterrepräsentiert sind. Um dem entgegenzuwirken, ist vorgesehen, bei Stellenbesetzungsverfahren in diesem Bereich die Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen – mit dem Ziel, mittelfristig eine paritätische Besetzung aller Funktionsbereiche zu erreichen.

Die GBH plant die Durchführung interner Fortbildungen zur nachhaltigen Prävention und Sensibilisierung bezüglich sexualisierter Belästigung. Als weitere Maßnahme zur Förderung respektvollen Verhaltens hat sie den Leitfaden "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes implementiert, welcher über Rechte und Beratungsmöglichkeiten informiert, Hinweise zu Präventionsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen im Umgang mit Fällen sexualisierter Belästigung gibt.

Der Ansatz der GBH ist von der reflektierten und strukturellen Auseinandersetzung mit Chancengleichheit und den bestehenden Strukturen geprägt. Sie benennt klar Handlungsbedarfe, formuliert konkrete Ziele und plant gezielte Maßnahmen. Insgesamt zeigt sie eine zukunftsorientierte, strategische Herangehensweise.



-  2. Prädikat
-  Leipzig, Sachsen
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  1.329 Mitarbeiter*innen

Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ ist ein außeruniversitäres Forschungszentrum mit Sitz in Leipzig und weiteren Standorten in Halle, Magdeburg, Bad Lauchstädt und Falkenberg. Als Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft verfolgt das UFZ das Ziel, gesellschaftliche Herausforderungen im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit mit exzellenter Forschung zu adressieren.

Das UFZ beschäftigt 1.329 Personen. 52 % der Beschäftigten sind Frauen. In der Gruppe der Promovierenden liegt der Frauenanteil bei 59 %, in der Postdoc-Phase nur noch bei 40 %. In höheren Führungspositionen zeigt sich weiterhin ein Ungleichgewicht mit einem Männeranteil von 62 %. Erfreulicherweise ist die jüngere Generation bis 30 Jahre in Leitungsfunktionen paritätisch besetzt. Besonders positiv hervorzuheben ist zudem die Besetzung der Spitzenfunktionen mit einer Präsidentin und Kanzlerin sowie der Anstieg des Frauenanteils auf W3-Professuren.

In der Förderung einer chancengerechten Organisationskultur ist das UFZ stark aufgestellt. Die Einbindung von Chancengleichheit in übergreifende Regelungen, der Key Indicator Report als Grundlage eines strategischen Diversitätsmonitorings sowie die klar sichtbare Positionierung für Vielfalt nach innen und außen zeigen die institutionelle Verankerung und Relevanz des Themas. Hervorzuheben ist außerdem das Postdoc Career Center, das mit dem Schwerpunkt „Chancengleichheit“ gezielt Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen adressiert.

Im Aktionsfeld „Chancengleichheit in Forschung, Studium und Lehre“ ist eine positive Entwicklung erkennbar.

Überzeugt haben die Jury auch die Instrumente zur Reduktion des Bias-Einflusses in der Personalauswahl. Bei Stellenausschreibungen wird beispielsweise um teilanonymisierte Bewerbungsunterlagen gebeten, ebenso wird konsequent das akademische Alter bei den wissenschaftlich Beschäftigten angewandt.

Das UFZ verfolgt einen strukturellen und strategisch fundierten Ansatz, der sich zunehmend auf intersektionale Zielstellungen ausweitet. Mit dem Key Indicator Report existiert ein starkes Monitoring-Instrument. Der Fokus liegt aktuell auf der Gleichstellung der Geschlechter.



6. Prädikat



Marburg, Hessen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



74 Mitarbeiter*innen



HERDER-INSTITUT
für historische Ostmitteleuropaforschung
INSTITUT DER LEIBNIZ-GEMEINSCHAFT

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

Das HI beschäftigt 74 Personen. 51 % der Mitarbeitenden sind Männer, 49 % Frauen. Die Führungspositionen sind zu 83 % männlich besetzt, die höchsten Leitungspositionen sogar zu 100 %. 57 % der insgesamt 28 wissenschaftlich Beschäftigten sind Männer. Auch in den Statusgruppen der Promovierenden und der abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil im Vergleich gesunken: 62,5 % bzw. 100 % sind männlich. Lediglich die Beschäftigten in der Postdoc-Phase sind zu 100 % weiblich.

Chancengleichheit ist strategisch und strukturell im Institut verankert: im Programmbudget, im Gleichstellungskonzept mit Zielquoten, in der Satzung, der Compliance-Regelung und im Code of Conduct. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in zentrale Gremien aktiv eingebunden. Personalentwicklung und Gleichstellung sind eng verzahnt und stärken die institutionelle Sichtbarkeit des Themas. Die kontinuierliche Thematisierung von Gleichstellung in internen und externen Gremien fördern ein wachsendes Bewusstsein für Chancengleichheit in der Organisationskultur. Sichtbar wird dies unter anderem durch die 2024 gegründete AG Vielfalt, die Impulse zur diversitätsgerechten Gestaltung des Arbeitsalltags setzt. Gemeinsam mit Vertreter*innen verschiedener Statusgruppen erarbeitet die AG praxisnahe Maßnahmen und trägt so zur strukturellen Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätszielen im Institut bei.

Das HI engagiert sich in der Geschlechterforschung u.a. im Forschungsnetzwerk "Geschlecht – Macht – Staat", der Tagung "Far right women", dem ERC-Antrag "Shield-maidens of the Far-right" und der "Queer History in East Central Europe". Herausragend ist die federführende Beteiligung an der LOEWE-Initiative GENDEM, die Antifeminismus historisch und interdisziplinär erforscht. Das Projekt GENDEM untersucht antifeministische Mobilisierungen in Osteuropa und darüber hinaus in vergleichender Perspektive. Die Osteuropa-bezogenen Projekte sind am Herder-Institut angesiedelt.

Die Strategie des HI ist strukturell, nachhaltig und intersektional verankert. Aspekte der Chancengerechtigkeit sind systematisch in Steuerungsinstrumenten und Konzepten berücksichtigt. Monitoring ist etabliert. Die Bewerbung ist gut strukturiert und schlüssig.



	5. Prädikat
	Nürtingen, Baden-Württemberg
	(Fach-)Hochschule/Universität
	471 Mitarbeiter*innen
	5.278 Student*innen

Die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU) vertritt in Forschung und Lehre einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsbegriff, welcher ökonomische, ökologische und sozial Aspekte verbindet. Als staatliche Hochschule hat sich die HfWU mit rund 5.000 Studierenden in 4 Fakultäten, 16 Bachelorstudiengängen und 17 Masterstudiengängen der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet. Die Studieninhalte umfassen die Themen der nachhaltigen Entwicklung sowie die Herausforderungen für Wirtschaft und Umwelt. Diese Fragen werden auch in der angewandten Forschung aufgegriffen.

Unter den 471 Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 58 %. Auf Führungsebene ist mit 38 % ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen (2021: 26 %). Die Führungspositionen sind von 26 % (2021) auf 38 % angestiegen. Unter den 41 Dekan*innen sind 21 % Frauen, wobei der Anteil seit 2022 (25 %) gesunken ist. Auf W3-Ebene liegt der Frauenanteil weiterhin bei 14 %. Bei den W2-Professuren jedoch mittlerweile bei 26 %. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Technik und Verwaltung ist mit 74 % weiterhin auf hohem Niveau. Gegenüber dem Jahr 2022, in dem 55 % der Studierenden Frauen waren, liegt der Anteil im aktuellen Jahr bei 51 %.

Die HfWU überzeugt mit bereits langfristig etablierten Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversitätsgerechtigkeit, vor allem in den Bereichen Forschung, Studium und Lehre. Im letzten Bewerbungszeitraum konnten die Aktivitäten durch neu eingeführte Maßnahmen ausgebaut werden, etwa durch das im Wintersemester 2023 durchgeführte „Semester der Diversität“. Erfreulicherweise bildete dies zugleich die Grundlage für das im Jahr 2024 beschlossene Diversitätsstrategie-Papier, das drei Ziele und konkrete Maßnahmen umfasst. Diese zielen auf die Förderung einer diversen Studierenden- und Belegschaft und ein diskriminierungsarmes Hochschulklima ab. Weiterhin zu nennen sind die Durchführung von Umfragen zu verschiedenen Themen (Diversitätsgerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und der chancengerechten Berufungsverfahren) und die Vermittlung von Diversitätsaspekten bei den Onboarding-Prozessen neuer Lehrender. Neben dem weiteren Ausbau der Erfassung von Diskriminierungsfällen könnten zukünftig konkretere Maßnahmen zur Prävention sexualisierter, geschlechtsbezogener und intersektionaler Diskriminierung, Belästigung und Gewalt eruiert und etabliert werden.

Auch im Bereich der chancengerechten Personalarbeit arbeitet die HfWU mit vielversprechenden Maßnahmen. Hierzu gehören die 2025 neu eingeführte jährliche Frauenversammlung mit dem Ziel der Vernetzung und des Empowerments aller Mitarbeiterinnen und die Teilnahme an dem Programm „EXIST-Women“, in dessen Rahmen sich die Hochschule für die Förderung und Unterstützung von Gründungen und Startups durch Frauen in der Region Stuttgart einsetzt.

Mit der erneuten Bewerbung, dem 2024 etablierten Strategiepapier und insbesondere den bereits 2022 angekündigten und seither erfolgreich umgesetzten Maßnahmen unterstreicht die HfWU ihr kontinuierliches Engagement für die nachhaltige Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsgerechtigkeitsthemen an der Hochschule.



7. Prädikat



Hannover, Niedersachsen



(Fach-)Hochschule/Universität



928 Mitarbeiter*innen

9.000 Student*innen



**HOCHSCHULE
HANNOVER**
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

Die international ausgerichtete Hochschule Hannover weist von den Ingenieur-, und Wirtschaftswissenschaften über das Sozialwesen hin zu diversen Medien- und Kreativstudiengängen ein breit aufgestelltes Fächerspektrum auf. Studierenden wird sowohl die Möglichkeit berufsbegleitender Studienmodelle angeboten als auch anwendungsorientierte Ausbildungen im Bereich der Forschung.

Während der Frauenanteil unter den Beschäftigten an der HS Hannover auf 48 % gesunken ist, lässt sich unter den Studierenden im Vergleich zum Wintersemester 2020/2021 (43 %) ein leichter Anstieg auf 45 % verzeichnen. Allerdings schlossen weniger Frauen ein Studium ab (44 %) als im Jahr 2021 (47 %). Der Frauenanteil unter den Professor*innen liegt bei 30 %. Im Vergleich zu vor drei Jahren, als 40 % der Dekan*innen weiblich waren, beträgt der Anteil aktuell lediglich 20 %. In den Leitungsgremien hält sich der Anteil weiblicher Mitglieder stabil bei 20 %.

Im letzten Bewerbungszeitraum konnten die bereits langjährig etablierten Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit durch neu implementierte Aktivitäten ausgebaut werden. Besonders erfreulich ist die im Jahr 2025 eingerichtete Anti-Diskriminierungsstelle der Hochschule, die ursprünglich ausschließlich auf die Beratung sexualisierter Diskriminierung ausgerichtet war und inzwischen explizit bei allen Diskriminierungsformen unterstützt. Die Jury unterstützt das Vorhaben, ein Monitoring-System zur Dokumentation und Auswertung von Beschwerdefällen einzuführen.

Insbesondere die intersektional ausgerichteten Maßnahmen, wie etwa jährlich stattfindende Veranstaltungen im Rahmen von „Anti-Rassismus-Dialogen“ unterstreichen das Bestreben, Gleichstellung, Diversitätsgerechtigkeit und Barrierefreiheit an der Hochschule Hannover strategisch und inhaltlich miteinander zu verknüpfen. Absolut vielversprechend ist, dass die Weiterentwicklung eines ganzheitlichen Gleichstellungsmanagements in der „Strategie Chancengleichheit@HsH“ verankert ist.

Auch im Bereich der chancengerechten Personalarbeit weist die Hochschule Hannover ein hervorragendes Engagement auf. Dies zeigt sich unter anderem in der verbindlichen Verankerung von Sensibilisierungsmaßnahmen im Berufsmanagement sowie im Projekt „PROfessur“, das gezielt Frauen für eine Professur an Fachhochschulen gewinnen soll. Zudem ist die HS Hannover in diversen Netzwerken auch über die eigenen Organisationsgrenzen hinaus aktiv und fördert mit den „Arbeitskreis Chancengleichheit Hochschulen und Stadt Hannover“ einen aktiven Austausch mit der Stadtgesellschaft.

Die erneuerte Bewerbung der Hochschule Hannover, ihrer intersektional ausgerichteten und tief institutionalisierten Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit unterstreicht ihr kontinuierliches Engagement für eine vorurteilsfreie, diskriminierungsarme und wertschätzende Organisation.



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



2. Prädikat



Osnabrück, Niedersachsen



(Fach-)Hochschule/Universität



1.819 Mitarbeiter*innen

13.377 Student*innen

Mit ihren etwa 13.000 Studierenden, 120 Studiengängen, vier Fakultäten und dem Institut für Musik gilt die Hochschule Osnabrück (HS Osnabrück) als die größte und leistungsstärkste Hochschule für angewandte Wissenschaften in Niedersachsen. In den vergangenen fünfzehn Jahren konnte die HS Osnabrück ihre Studierendenzahl verdoppeln. Durch ihre anwendungs- und transferorientierten Studiengänge zeichnet sie sich als innovative, forschungsstarke und international gut vernetzte Hochschule aus.

Unter den insgesamt 1.819 Beschäftigten an der HS Osnabrück liegt der Frauenanteil bei 51 %. Unter den Studierenden hält er sich im Vergleich zu vor drei Jahren (45 %) mit 46 % auf einem ähnlichen Niveau, ebenso unter den Studienanfänger*innen und Studienabschlüssen mit 48 %. Unter den Dekan*innen verdoppelte sich der Frauenanteil erfreulicherweise auf 50 % (2022: 25 %), gleichwohl unter den Geschäftsleiter*innen der Fakultäten (2025: 50 %, 2022: 25 %) und mit 33 % im Präsidium (2022: 17 %).

Wie bereits im vorherigen Bewerbungszeitraum zeigt die HS Osnabrück in sämtlichen Aktionsfeldern ein kontinuierliches Engagement, Gleichstellungsaktivitäten intersektional zu gestalten und Mehrfachdiskriminierungen entgegenzuwirken. Dies spiegelt sich auch in der Umbenennung der „Kommission für Gleichstellung“ zu „Intersektionaler Kommission für Gleichstellung“ wider.

Vielversprechend für die stärkere Verankerung der Antidiskriminierungsstrategie ist der Ausbau des Präsidiumsressorts „Chancengerechtigkeit und Nachhaltigkeit“. Besonders wichtig erscheinen in diesem Zusammenhang die Vernetzung und Kooperation mit externen Partner*innen, wie der Stadt oder anderen Hochschulen. Besonders hervorzuheben ist die „TaskForce Antifeminismus“, die das Ziel verfolgt, gemeinsame Strukturen und Strategien gegen Antifeminismus und antidemokratische Tendenzen in der Wissenschaftskommunikation zu entwickeln.

Insbesondere mit den neu gegründeten Arbeitsgruppen zur Frauengesundheit, gendersensiblen Bauen sowie zu Rassismus leistet die HS Osnabrück einen wichtigen Beitrag zu einem wertschätzenden und vorurteilsfreien Hochschulklima. Hochschulangehörige werden dabei gezielt für fachbezogene Themen sensibilisiert. Die Jury sieht den Bedarf einer hochschulübergreifenden Gesamtstrategie und unterstützt das Vorhaben, diese in der nahestehenden Zukunft zu implementieren.

Mit ihrer erneuten Bewerbung, dem konsequenten Ausbau chancengerechter Personalarbeit sowie zahlreichen intersektional ausgerichteten Gleichstellungsmaßnahmen bekräftigt die HS Osnabrück ihr dauerhaftes Engagement für eine zukunftsweisende Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsaktivitäten in der Hochschulentwicklung.



2. Prädikat



Visbek, Niedersachsen



Industrie & Produktion



67 Mitarbeiter*innen



Die Holzmühle Westerkamp GmbH ist ein etabliertes Unternehmen im Oldenburger Münsterland, das seit 1955 Holzmehl und Holzfasern für diverse Industriezweige herstellt. Qualität und Nachhaltigkeit stehen im Fokus. Mit modernen Technologien beliefert das Unternehmen Kund*innen weltweit und engagiert sich aktiv für ökologische und soziale Themen.

Das Unternehmen beschäftigt derzeit 67 Mitarbeitende, darunter 10 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 15 % und stellt einen Rückgang im Vergleich zur letzten Bewerbung dar (2022: 20 %). Auf Führungsebene liegt der Frauenanteil mit 5 von 12 Führungskräften bei 42 % (2022: 36 %).

Holzmühle Westerkamp fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit flexiblen Arbeitszeiten und einer Schichtplanung, die auf Kinderbetreuung und Partner*innenarbeitszeiten Rücksicht nimmt. Mitarbeitende und Auszubildende werden durch gezielte Deutsch- und Förderkurse sowie individuelle Hilfe bei Behördengängen bestmöglich unterstützt, um Integration und Ausbildung zu gewährleisten.

Das Unternehmen lebt ein individuelles und flexibles Personalmanagement, das sich durch spezifische Lösungen auszeichnet. So werden Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen gefördert, zum Beispiel durch die Anpassung von Arbeitsplätzen oder die Unterstützung von Umschulungen. Auf diese Weise werden Vielfalt gezielt gefördert und strukturelle Barrieren konsequent abgebaut, unter anderem durch leicht zugängliche Stellenbesetzungsverfahren: Filme über den Arbeitsplatz und die Anforderungen anstatt ausschließlich textbasierter Stellenanzeigen überwinden sprachliche Barrieren, ein vereinfachter Kurzfragebogen senkt Hürden bei Lese- und Rechtschreibschwäche. Die Personalabteilung nimmt nach dem so erfolgten ersten Kontakt telefonisch Verbindung auf. Bei vielen Maßnahmen wird die Orientierung auf Kompetenzen und Eignung betont. Hier wären unterstützende Maßnahmen wie Schulungen wichtig, um alle Mitarbeitenden daran zu beteiligen.

Das soziale Engagement durch Spenden, die Unterstützung regionaler Vereine und die nachhaltige Produktentwicklung zeigen gesellschaftliche Verantwortung. Der Ansatz des Unternehmens ist geprägt von individueller Förderung, wie sie insbesondere in kleinen Betrieben möglich ist. Vielfalt, Integration und Geschlechtergerechtigkeit werden durch flexible Arbeitszeiten, gezielte Sprachförderung und passgenaue Unterstützung bei Einschränkungen gestärkt. Insgesamt zeigt sich ein inklusiver Ansatz, der Chancengleichheit durch individuelle Maßnahmen wirksam umsetzt.



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

Das Hotel Esplanade ist ein traditionsreiches 4-Sterne-Privathotel in zentraler Lage in Dortmund. Mit 96 individuell gestalteten Zimmern, modernen Tagungsräumen und einem hochwertigen Wellnessbereich bietet es einen professionellen Rahmen für Geschäfts- und Privatreisende.

Das Hotel Esplanade beschäftigt 47 Mitarbeiter*innen, der Anteil von Frauen beträgt 72 %. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich auch auf Führungsebene wider. Hier sind mit 6 von insgesamt 8 Führungspositionen 75 % weiblich besetzt.

Für eine chancengerechte Personalentwicklung hat das Hotel Esplanade verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören individuell finanzierte Sprachkurse für Mitarbeitende mit geringen Deutschkenntnissen inklusive Lehrmaterialien, der Einsatz eines internen Kommunikationstools mit automatischer Übersetzung zur Überwindung sprachlicher Barrieren sowie die Teilnahme an einem Cross-Mentoring-Programm, das den interkulturellen Austausch stärkt und die persönliche Entwicklung in einem vielfältigen Team unterstützt. Eine Mitarbeiterin wirkt als Mentorin in diesem Programm mit.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde das Hotel Esplanade mit dem „New Deals – Das Personalprädikat“ der Stadt Dortmund ausgezeichnet – eine Anerkennung für besonders mitarbeiter*innenorientierte Arbeitsbedingungen und moderne Personalpolitik. Ergänzend dazu ist das Hotel Esplanade Mitglied bei „bewusst wie e.V.“, einem Netzwerk mit Fokus auf Diversität, Inklusion und mentaler Gesundheit. Geplant ist, flexible Arbeitsmodelle weiterzuentwickeln, um individuelle Lebensrealitäten noch besser zu berücksichtigen. Die Jury begrüßt die Zusammenarbeit mit externen Expert*innen auf verschiedenen Ebenen.

Zur Förderung eines respektvollen Miteinanders wird das Thema Diskriminierung bereits im Rahmen der Einarbeitung, in Teammeetings sowie bei Prozessreflexionen behandelt. Künftig soll dies durch einen strukturierten Verhaltenskodex zu Diskriminierung sowie durch regelmäßige Schulungen zu Antidiskriminierung, interkultureller Kompetenz und Vielfalt systematisch verankert werden.

Das Hotel Esplanade setzt seinen Fokus auf die Integration aller Menschen – unabhängig von Herkunft, Alter oder Geschlecht. Dies zeigt sich nicht nur in strukturellen Maßnahmen, sondern auch im konkreten Handeln in ausgewählten Bereichen. Besonders wichtig ist dabei die Orientierung an individuellen Bedürfnissen sowie die Entwicklung von Maßnahmen, die gezielt auf die spezifischen Anforderungen eines Hotelbetriebs zugeschnitten sind.



6. Prädikat



Frankfurt (Oder), Brandenburg



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



362 Mitarbeiter*innen

46 Student*innen



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

Das IHP beschäftigt insgesamt 362 Personen. 72 % der Beschäftigten sind Männer. Der Männeranteil dominiert in allen Bereichen. Von insgesamt 31 Führungspositionen sind 90 % männlich besetzt. Männer haben die wissenschaftliche und die administrative Leitung inne. Auf der Ebene der Abteilungsleitung ist der Frauenanteil von vormals 14 % auf 0 % gesunken. Von 184 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind 82 % Männer. Auch die W3- und W2- Professuren sind zu 100 % männlich besetzt. 21 von 24 Beschäftigten (87,5 %) in der Postdoc-Phase, 57 von 72 Promovierenden (79 %) und acht von zehn abgeschlossenen Promotionen (80 %) sind männlich. Insgesamt ist der Frauenanteil im IHP gesunken.

Das IHP hat mit dem partizipativen Prozess „Leading for Equality“ den Gleichstellungsplan als strategisches Grundsatzdokument erarbeitet. Er bündelt bestehende Maßnahmen, ergänzt neue und macht Gleichstellung zur sichtbaren Führungsaufgabe. 2025 folgt die Evaluation mit Ausblick auf Weiterentwicklung. So wird Chancengleichheit strukturell verankert und strategisch steuerbar – ein Meilenstein für nachhaltige Veränderung.

Chancengleichheit in Forschung, Lehre und Studium ist dem IHP ein großes Anliegen. Auch wenn Genderaspekte erst nach und nach Einzug in die Forschung nehmen, prüft das IHP systematisch ihre Relevanz bei Projektanträgen. Das neue Programm „IHP Junior Research Group“ fördert vielfältige Perspektiven. Ziel ist es, interdisziplinäre Impulse zu stärken und langfristig mehr Frauen in technische Forschungsteams einzubinden, wie beispielsweise durch das Programm "EnterTechnik", ein organisiertes technisches Jahr, in dem die Teilnehmer*innen je vier dreimonatige Praktika in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen absolvieren.

Das IHP legt Wert auf Vielfalt und diskriminierungsfreie Auswahlprozesse. Standards wie Qualifizierungsmatrix, Personalgespräche und Leitfäden sichern faire Entwicklung. Ein systematisches Monitoring existiert – künftig soll es gezielt zur Ableitung neuer Maßnahmen genutzt werden.

Insgesamt erscheint der Gleichstellungsansatz des IHP strategisch fundiert, strukturell verankert und partizipativ. Der Fokus auf individuelle Förderung, nachhaltige Nachwuchsentwicklung und transparente Prozesse ist erkennbar.



-  4. Prädikat
-  München, Bayern
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  198 Mitarbeiter*innen

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

Das IfZ beschäftigt insgesamt 198 Personen. Frauen stellen mit 57 % die Mehrheit der Beschäftigten, ein Anteil, der in den vergangenen drei Jahren kontinuierlich gestiegen ist. In Führungspositionen hingegen sind sie weiterhin unterrepräsentiert: Von 21 Leitungsfunktionen sind derzeit 9 mit Frauen besetzt. Im wissenschaftlichen Bereich sind die Stellen nahezu paritätisch vergeben (Frauen 44 %, Männer 56 %). Auch in der Qualifizierungsphase zeigt sich eine starke Beteiligung von Frauen: 57 % der Postdocs, 44 % der abgeschlossenen Promotionen und 53 % der Promovierenden sind Frauen.

Zur Umsetzung einer chancengerechten Organisationskultur setzt das IfZ auf vielfältige Maßnahmen, die institutionell breit getragen und weiterentwickelt werden. Arbeitskreise wie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Diversity“ und „Demokratie und Geschlecht“ verankern Gleichstellung, Internationalisierung und Diversitätsbewusstsein auf allen Ebenen. Die aktive Beteiligung von Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen fördert eine inklusive Organisationsentwicklung. Die Vielfalt der Perspektiven fließt u. a. in die Verbesserung des Onboardings für internationale Beschäftigte, die Weiterentwicklung familienfreundlicher Strukturen und die forschungspraktische Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht ein.

Mit dem Hannelore-Mabry-Stipendium zur Geschlechtergeschichte sowie der wiederholten Ausrichtung öffentlicher Veranstaltungen zu Gender- und Diversity-Themen (z.B. zu Frauenbiographien, Artikel 3 GG oder zu Prekarität im Wissenschaftssystem) stärkt das IfZ die Sichtbarkeit und Relevanz gleichstellungspolitischer Diskurse innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Besonders hervorzuheben ist das starke Engagement in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Der jährlich stattfindende Doktorand*innen-Tag ermöglicht in geschütztem Rahmen den individuellen Austausch mit etablierten Forschenden – inklusive Karrierecoaching aus gleichstellungssensibler Perspektive. Nachwuchswissenschaftlerinnen gestalten das Format eigeninitiativ und auf Augenhöhe mit der Institutsleitung. Diese und weitere Maßnahmen zeigen: Gleichstellung ist am IfZ nicht nur strukturell verankert, sondern wird auch aktiv gelebt und weiterentwickelt.

Die Strategie des IfZ ist sowohl ganzheitlich als auch nachhaltig, indem sie strukturelle und individuelle Aspekte integriert. Intersektionale Ziele und innovative Maßnahmen, wie der AK Diversity, wurden seit dem letzten Gutachten weiter ausgebaut. Gender- und Diversity-Budgeting sowie Monitoring sind fest etabliert und die Maßnahmen zeigen eine klare Orientierung auf die Verbesserung von Gleichstellung und Diversität.



6. Prädikat



München, Bayern



Verband



29 Mitarbeiter*innen



Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern e. V. (KAV Bayern) vertritt als Tarifpartner die Interessen von Kommunen und kommunalen Einrichtungen in Bayern. Er unterstützt mit Beratung, Prozessvertretung und Tarifverhandlungen und fördert gute Arbeitsbedingungen für rund 550.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Der Verband beschäftigt 29 Mitarbeitende, davon 90 % Frauen. Auf Führungsebene sind alle sechs Stellen mit Frauen besetzt.

Der KAV Bayern setzt sich intensiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Neben technisch gut ausgestatteten Homeoffice-Arbeitsplätzen und verschiedenen Teilzeitmodellen wird der flexible Wechsel zwischen Präsenz- und Heimarbeit weiter ausgebaut. Digitale Lösungen sollen die Arbeitsprozesse erleichtern. Gleichzeitig sollen im Sinne eines ausgeglicheneren Geschlechterverhältnisses im Rahmen der Personalakquise verstärkt Männer adressiert werden. Die Jury begrüßt, dass die KAV Co-Leadership auf Führungsebene ermöglicht.

Zur Förderung wertschätzenden Verhaltens wurde erstmals eine Teambuilding-Maßnahme eingeführt, die sich thematisch unter anderem mit „Wertschätzung unter Kolleg*innen“ und dem „Umgang mit Führungsmacht“ befasst. Die jährlich geplante, extern begleitete Maßnahme zielt darauf ab, die Zusammenarbeit zu stärken, Konflikte zu bearbeiten, das Betriebsklima zu verbessern und neue Mitarbeitende schneller zu integrieren. Zudem soll sie insbesondere Führungskräfte für Aspekte von Diversität und respektvollem Miteinander sensibilisieren. Ergänzend wurde seit der letzten Bewerbung ein verbindlicher Verhaltenskodex eingeführt.

Seit der letzten Bewerbung wurde der Onboarding-Prozess durch die Einrichtung eines neuen Onboarding-Teams deutlich strukturierter gestaltet. Zudem wurde der Fokus auf neue Zielgruppen erweitert und standardisierte Leitfäden für verschiedene Auswahlverfahren eingeführt.

Es ist erkennbar, dass der KAV Bayern in den vergangenen Jahren wichtige Schritte zur Förderung von Chancengleichheit unternommen hat, etwa durch neue Teambuilding-Maßnahmen oder die Integration neuer Zielgruppen.



-  7. Prädikat
-  Erfurt, Thüringen
-  Dienstleistung
-  255 Mitarbeiter*innen

Die LEG Thüringen vereint Immobilienmanagement und Wirtschaftsförderung mit landesweiter Stadtentwicklung, Standortvermarktung und Fachkräftegewinnung. Sie betreut Immobilien im Auftrag des Freistaats, erschließt Baugebiete und unterstützt Investor*innen. Chancengleichheit, Vielfalt und ein respektvolles Miteinander prägen die Unternehmenskultur.

Das Unternehmen beschäftigt 255 Mitarbeitende, davon sind 57 % der Stellen mit Frauen besetzt. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich auf Führungsebene nicht wider. Der Frauenanteil liegt bei 37 % (12 von 32 Führungskräften sind Frauen). Der Anteil ist seit der letzten Bewerbung gestiegen (2022: 33 %).

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat das Unternehmen folgende Meilensteine gesetzt: 2023 wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 39 Stunden herabgesetzt. Zudem wurden - ausgehend vom Bedarf der Mitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung oder Pflegeverantwortung - zusätzliche Urlaubstage für alle Mitarbeitenden eingeführt. Das Ziel der letzten Bewerbung, mobile Arbeit und flexible Arbeitsorganisation auszuweiten, wurde wie geplant umgesetzt.

Eine relevante Maßnahme im Bereich chancengerechter Personalarbeit ist die LEG-Lernwelt Digital, eine Lernplattform, die allen Mitarbeitenden einen selbstbestimmten Zugang zu Themen wie „Office Management“, „Leadership“ und „Projektmanagement“ ermöglicht. Auch das Weiterbildungsprogramm zur Kompetenzentwicklung von Führungskräften im Rahmen der Maßnahme „Führung (neu) denken“ stellt eine interessante Initiative dar.

Sehr positiv hervorzuheben ist, dass das Unternehmen Mitarbeitende aktiv in Veränderungsprozesse einbezieht. Ein Beispiel hierfür ist die LEG Werkstatt, die Themen wie Vielfalt, Flexibilität der Arbeit, Unternehmenswerte und Führungsstil behandelt. Ein Ergebnis dieser Initiative ist der Leitfaden für Feedbackgespräche zwischen Mitarbeitenden und der mittleren Führungsebene. Die Einbindung aller Hierarchieebenen fördert die Akzeptanz und die Identifikation mit den Unternehmenszielen.

Die LEG zeigt in ihrer Bewerbung ein fundiertes Verständnis von Chancengleichheit und verfolgt ein entsprechendes Leitbild, das sowohl in ihrer Unternehmensstruktur als auch im Umgang mit den Mitarbeitenden verankert ist.



5. Prädikat



Jena, Thüringen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



295 Mitarbeiter*innen

30 Student*innen



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

Derzeit sind 295 Personen am FLI tätig. Der Frauenanteil konnte auch in den vergangenen drei Jahren gesteigert werden und liegt nun bei 60 %. Das quantitative Geschlechterverhältnis ist inzwischen in fast allen Bereichen annähernd ausgeglichen. Die Führungspositionen sind paritätisch besetzt, der Anteil der Gruppenleiterinnen konnte von 33 % auf 50 % gesteigert werden. Das FLI wird als Doppelspitze von einem Mann (Wissenschaftlicher Direktor) und einer Frau (Administrative Vorständin) geleitet. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten konnte von 45 % auf 60 % gesteigert werden. 27 von 47 Beschäftigten in der Postdoc-Phase sind Frauen; auch hier ist seit der letzten Bewerbung eine deutliche Steigerung von 45 % auf 57 % zu verzeichnen, ebenso hinsichtlich der abgeschlossenen Promotionen von 55 % auf 71 %. Die Promotionsstellen sind paritätisch besetzt.

Chancengleichheit ist am FLI strategisch und strukturell verankert und durchgehend in die organisationalen Prozesse sowie die Organisationskultur integriert. Das Engagement des FLI wirkt nicht nur nach innen in die eigenen Beschäftigungsgruppen, sondern durch aktive Netzwerke auch lokal und international nach außen, beispielsweise durch das Dual-Career-Netzwerk, die erneute Auszeichnung mit dem Jenaer Familiensiegel im Jahr 2024 oder die Evaluierung der Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Pflege durch ein externes Gutachter*innengremium.

Das FLI überzeugt über alle Aktionsfelder hinweg mit seinem Einsatz für Chancengerechtigkeit. Besonders hervorzuheben ist die Personalarbeit. Neben der individuellen Personalentwicklung und einem Inhouse Mentoring-Programm legt das FLI den Fokus auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Dies zeigt Wirkung: Vier ausgeschriebene Führungspositionen und eine Junior-Gruppenleitung konnten seit der letzten Bewerbung mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden.

Die FLI-Strategie ist ganzheitlich und nachhaltig. Seit dem letzten Gutachten wurden die zahlreichen Gleichstellungsmaßnahmen fortgeführt und teilweise weiterentwickelt, eine Vertrauensperson wurde erfolgreich etabliert. Gender- und Diversity-Budgeting sowie Monitoring sind ebenso fester Bestandteil der FLI-Strategie. Bereits zum fünften Mal ausgezeichnet zu werden, ist der deutliche Beweis für ein starkes und ernsthaftes Engagement.



6. Prädikat



Mannheim, Baden-Württemberg



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



216 Mitarbeiter*innen

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

Das IDS beschäftigt insgesamt 216 Personen. 62,5 % der Beschäftigten sind Frauen. Im 161 Personen starken wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 59 %: auf Postdoc-Ebene 63 % und unter den Promovierenden 90 %. In beiden Statusgruppen konnte der Frauenanteil erhöht werden. Die wissenschaftliche Leitung hat ebenso wie die Stellvertretung ein Mann inne. Die Administrative Leitungsposition ist mit einer Frau besetzt. Auf den unteren Leitungsebenen wie Department- oder Gruppenleitungen sind Männer mit 56 % leicht überrepräsentiert.

Chancengleichheit ist am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache verbindlich über Betriebsvereinbarung, dem Gleichstellungsplan und Zielvereinbarungen mit Mittelgeber*innen strukturell und strategisch verankert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Personalentscheidungen eingebunden. Das IDS nutzt aktiv die Gleichstellungsstandards und die Integration gleichstellungsrelevanter Kriterien in Evaluationsverfahren.

Das IDS fördert gezielt die Karrierewege von Frauen, unter anderem durch Leitungsoptionen in Projekten und neu geschaffenen Programmbereichen. Hervorzuheben ist das Projekt „Empirische Genderlinguistik“ unter Leitung einer Professorin. Mit der erfolgreichen Einwerbung von Drittmitteln konnte das umfangreiche Kooperationsprojekt des IDS gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin und der Universität Freiburg initiiert werden, das interdisziplinäre Fragen zu genderbezogenem Sprachgebrauch erforscht.

Der ganzheitliche Ansatz zeigt sich in struktureller Verankerung, Monitoring und gezielter Förderung.



4. Prädikat



Mainz, Rheinland-Pfalz



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



49 Mitarbeiter*innen



Das Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG) erforscht die historischen Grundlagen Europas in der Neuzeit. Seine Forschungen sind interdisziplinär und reichen epochenübergreifend vom Beginn der Neuzeit bis in die Zeitgeschichte. Europa wird in grenzüberschreitender Perspektive als ein Kommunikationsraum untersucht, dessen Binnen- und Außengrenzen durch vielfältige transkulturelle Prozesse immer wieder neu geprägt wurden. Seit 2024 erforscht das IEG in seinen neuen Arbeitsbereichen „Gesellschaft“, „Religion“ und „Digitalität“ die europäische Geschichte mit Fokus auf gesellschaftlichen Zusammenhalt, religiöse Pluralität, Klimawandel und digitale Transformation. Seine wissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse eröffnen europäische Handlungsspielräume, deren Grenzen und Alternativen.

Das Leibniz-Institut für Europäische Geschichte mit Sitz in Mainz beschäftigt derzeit 49 Personen, wovon 31 Frauen (63 %) sind. Auf Führungsebene sind sechs von zehn (60 %) Positionen mit Frauen besetzt; die höchste Leitungsebene ist paritätisch und die zweite Leitungsebene mit einer Frau besetzt. Auch auf den Ebenen der Abteilungsleitungen sowie des wissenschaftlichen Beirats konnte der Frauenanteil gesteigert werden. So sind alle Abteilungsleitungen und 65 % des wissenschaftlichen Beirats mit Frauen belegt. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten verzeichnet das IEG einen leichten Rückgang des Frauenanteils (43 %). Die W3-Ebene ist paritätisch besetzt.

Am IEG gilt Chancengleichheit als Leitungsaufgabe, ist im Leitbild festgeschrieben und über einen fortgeschriebenen Gleichstellungsplan institutionell abgesichert. Regelmäßige Fortbildungen und Veranstaltungen fördern die Genderkompetenz der Beschäftigten. Sichtbar wird das Engagement unter anderem durch eine queer-historische Filmveranstaltung in Kooperation mit LSBTIQ*- und Frauenorganisationen. Künftig sollen Gleichstellungsziele, Leitlinien und Richtlinien transparent auf der Website veröffentlicht werden.

Am IEG sind Standards zur chancengerechten Personalarbeit klar etabliert und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Personalgewinnung, Auswahlverfahren und Onboarding folgen strukturierten, transparenten Prozessen, in die die Gleichstellungsbeauftragte konsequent eingebunden ist. Im Bereich der Nachwuchsförderung setzt das IEG mit Qualifikationsstellen sowie FSJ- und Ausbildungsplänen für die Verwaltung ab 2026 zukunftsweisende Akzente. Zudem förderte das Institut 2022 zwei ukrainische Forscherinnen kurzfristig durch neu geschaffene Stipendien – ein schönes good practice für chancengerechte, diversitätsorientierte Personalarbeit mit internationaler Dimension.

Der Gleichstellungsansatz des IEG ist strategisch fundiert und strukturell verankert. Der Fokus auf die Förderung von Frauen und Nachwuchswissenschaftler*innen ist klar erkennbar. Die Jury freut sich sehr, dass intersektionale Aspekte zukünftig mehr Beachtung finden, indem ein*e Diversitätsbeauftragte*r installiert werden soll.



3. Prädikat



Leipzig, Sachsen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



43 Mitarbeiter*innen

Das interdisziplinär ausgerichtete Leibniz-Institut für jüdische Geschichte und Kultur – Simon Dubnow e.V. erforscht jüdische Lebenswelten, insbesondere in Mittel- und Osteuropa, sowie in den Bereichen jüdische Emigration, Israel und Amerika. Die Forschungsarbeit ist stark gesellschaftspolitisch relevant und verfolgt eine gesamteuropäische Perspektive. Seit 2018 gehört das Institut zur Leibniz-Gemeinschaft.

Das Institut hat ein Gesamtbudget von 3,2 Millionen Euro und beschäftigt 43 Personen, davon sind 63 % Frauen. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind 52 % Männer, auf Postdoc-Ebene 67 % und unter den Promovierenden 83 %. Die Führungspositionen im Institut sind paritätisch besetzt.

In den letzten Jahren hat das DI seine Gleichstellungsarbeit durch die Einführung strukturierter Gesprächsformate gestärkt. Seit 2022 finden zwei Treffen jährlich zwischen Direktion und Gleichstellungsbeauftragter, vier Treffen des Arbeitskreises Gleichstellung sowie eine jährliche Informationsveranstaltung zur Gleichstellung statt. Zudem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an den monatlichen Leitungsteamsitzungen teil. Der Arbeitskreis Gleichstellung, der alle Statusgruppen des Instituts einbezieht, arbeitet inzwischen aktiv an wichtigen Regelwerken wie der Arbeitszeitordnung, dem Gleichstellungsplan und dem Leitfaden für gendersensible Sprache mit. Die etablierten Formate fördern den kontinuierlichen Dialog auf allen Ebenen und machen Gleichstellungsarbeit im Institut sichtbar und nachhaltig wirksam.

Das Institut zeigt auch im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ein starkes Engagement für Chancengleichheit. Im Herbst 2024 nahm das internationale Graduiertenkolleg „Belongings“ in Zusammenarbeit mit der Universität Leipzig und der Hebräischen Universität Jerusalem seine Arbeit auf. 90 % (9 von 10) der Promotionsstellen und 50 % der Postdoc-Stellen wurden mit Frauen besetzt. Zurzeit läuft die Ausschreibung für die zweite Kohorte.

Die Sichtbarkeit von Gleichstellung wurde durch die barrierefreie Neugestaltung der Webseite erhöht, auf der Gleichstellungsthemen nun prominent vertreten sind. Zusätzlich wurden interne Fortbildungsangebote eingeführt, ein Leitfaden für diskriminierungssensibles Verhalten erarbeitet und standardisierte Berufungsverfahren mit Kriterien zur geschlechtergerechten Auswahl implementiert.

Der Gleichstellungsansatz des DI ist ganzheitlich und strategisch fundiert. Im Personalentwicklungskonzept (PEK) sind konkrete Instrumente wie die verbindliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalprozessen und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie klar verankert. Intersektionale Perspektiven und Aspekte von Geschlechtervielfalt fließen zunehmend ein; unter anderem wurde gendersensible Sprache verbindlich in internen Regelwerken etabliert. Ein kontinuierliches Monitoring erfolgt durch externe Evaluationen des Senats und des Wissenschaftlichen Beirats sowie durch die jährliche Überprüfung des Programmbudgets.

Im Aktionsfeld „Chancengleichheit in Forschung, Lehre und Studium“ erkennt die Jury weiteres Entwicklungspotenzial, das in den kommenden Jahren gezielt aufgegriffen werden soll, etwa durch den Ausbau gezielter Förderprogramme für Promovierende und Postdocs oder durch eine verstärkte Berücksichtigung von Diversitätsperspektiven in der Forschung.



5. Prädikat



Jena, Thüringen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



250 Mitarbeiter*innen

36 Student*innen



Das Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie - Hans-Knöll-Institut (Leibniz-HKI) forscht interdisziplinär an der Schnittstelle von Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie. Die Organisation ist in sieben wissenschaftlichen Abteilungen und Querschnittseinrichtungen gegliedert.

Das Leibniz-HKI beschäftigt 250 Mitarbeitende, davon sind 138 Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich besteht auf allen Ebenen Parität (Frauenanteil insgesamt 51 % (90 von 175 Mitarbeitenden)), in der Postdoc-Phase 52 % (41 von 79), bei den abgeschlossenen Promotionen 53 % (54 von 101). In Verwaltung und Technik sind 64 % Frauen (48 von 75). Der Frauenanteil in Führungspositionen ist mit 38 % nicht entsprechend hoch, jedoch sind die höchsten Führungspositionen paritätisch besetzt.

Das Leibniz-HKI verfolgt eine umfassende Gleichstellungsstrategie, die sowohl die strukturelle Verankerung von Gleichstellungszielen als auch die Förderung einer inklusiven und gerechten Organisationskultur umfasst. Die Umsetzung dieser Ziele wird durch eine Vielzahl von Maßnahmen unterstützt, die zum einen über die gesetzlichen Regelungen hinaus gehen und zum anderen kontinuierlich weiterentwickelt und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden.

Im Bereich der Förderung von Frauen in der Wissenschaft wurde die Workshopreihe „Female Empowerment@Leibniz-HKI“ ins Leben gerufen. Diese richtet sich gezielt an Postdoktorandinnen und bietet eine Vielzahl von Workshops, darunter Themen wie Mental Load, Präsentationstechniken und Konfliktbewältigung. Ergänzt werden diese Workshops durch individuelle Karriereberatung und Netzwerktreffen, die den Teilnehmerinnen helfen, strukturelle Barrieren wie die „gläserne Decke“ zu überwinden.

Ein weiteres innovatives Format ist der Book Club „Science meets Society“, der die Organisationskultur und das gesellschaftspolitische Bekenntnis zu Chancengleichheit des Leibniz-HKI spiegelt. Dieser Buchclub bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit gesellschaftsrelevanten Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierung und Diversity in der Wissenschaft auseinanderzusetzen. Die Veranstaltungen werden gemeinsam mit dem Exzellenzcluster „Balance of the Microverse“ organisiert und fördern einen offenen Austausch auf Augenhöhe. Ab 2025 ist eine Erweiterung um Filmabende geplant, die weitere Impulse zur Diskussion und Sensibilisierung liefern sollen. Der Buchclub richtet sich an alle Mitarbeitenden und unterstützt die Entwicklung einer inklusiven und reflektierten Organisationskultur.

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen wird die Umsetzung der Gleichstellung im Rahmen der regelmäßigen externen Evaluationen der Leibniz-Gemeinschaft überprüft. Der Gleichstellungsplan des Leibniz-HKI formuliert klare und verbindliche Ziele zur Förderung der Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur Förderung von Mädchen in MINT-Berufen nimmt das Leibniz-HKI auch regelmäßig am Girls Day teil und unterstützt damit die frühzeitige Förderung von Mädchen in diesen Bereichen. Des Weiteren engagiert sich das Institut aktiv in der Öffentlichkeitsarbeit zu Frauen in der Wissenschaft, unter anderem durch Porträts, Veranstaltungen und die Präsenz in sozialen Medien. Die Bewerbung ist schlüssig, nachvollziehbar und klar strukturiert und zeigt den herausragenden Einsatz des HKI, Chancengerechtigkeit institutsübergreifend zu verankern.



-  5. Prädikat
-  Rostock, Mecklenburg-Vorpommern
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung
-  256 Mitarbeiter*innen
10 Student*innen

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

Das IOW beschäftigt insgesamt 256 Personen, davon 49 % Männer und 51 % Frauen. In der Wissenschaft findet sich ein Frauenanteil von 46 %. 6 von 7 Professuren sind mit Männern besetzt. Der Männeranteil in der Postdoc-Phase ist im Vergleich zur letzten Bewerbung wieder angestiegen; 16 von 27 Beschäftigten sind Männer (59 %). Der Anteil der Männer unter den Promovierenden liegt bei 33 %, ähnlich wie vor drei Jahren. Von insgesamt 15 Führungspositionen sind neun männlich besetzt (60 %).

Das IOW überzeugt durch die strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Vielfalt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Leitungsberatung, die interne Gleichstellungskommission ist satzungsgemäß verankert. Die künftige Einführung einer dritten Führungsebene (Arbeitsgruppenleitungen) bietet die Chance, Gleichstellung im mittleren Management strukturell zu stärken.

Das IOW fördert aktiv ein diskriminierungssensibles Umfeld; durch Dienstvereinbarungen für einen partnerschaftlichen Umgang, Ombudsstrukturen sowie zielgruppenspezifische Schulungen auf Deutsch und Englisch. Maßnahmen wie Workshops zu Machtmissbrauch, geschlechtersensible Kommunikation, sexualisierte Gewalt auf Schiffsexpeditionen sowie die Ausbildung von Mental Health First Aid-Ersthelfer*innen zeigen die Tiefe des Engagements. Externe Netzwerke werden strategisch eingebunden. Herausragend sind zudem das Come-back-to-Research-Programm sowie die Integration internationaler und beeinträchtigter Beschäftigter durch gezielte Maßnahmen.

Das IOW verfolgt einen ganzheitlichen, strukturell verankerten Ansatz mit etablierten Strategien, klarer Zielsetzung und institutioneller Unterstützung. Die Verbindung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion ist nachvollziehbar. Intersektionale Perspektiven werden einbezogen. Monitoring ist etabliert.



6. Prädikat



Halle (Saale), Sachsen-Anhalt



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



191 Mitarbeiter*innen



Das Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB) erforscht die strukturelle Diversität und Biosynthese sowie die biologischen Funktionen und Wirkmechanismen von pflanzlichen und pilzlichen Naturstoffen. Dadurch sollen neue Wege für eine pflanzenbasierte Bioökonomie eröffnet werden, die einer ressourcenschonenden Pflanzenproduktion, innovativen Biotechnologie und Wirkstoffentwicklung und damit der Gesundheit und Ernährung von Mensch, Tier und Pflanze dienen.

Unter den 191 Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 47 %. Der Anteil unter den Promovierenden hält sich mit 49 % im Vergleich zum vorigen Stichtag auf demselben Niveau; auf Postdoc-Ebene ist er auf 43 % erheblich angestiegen (2022: 31 %). In Technik und Verwaltung ist der Anteil der Mitarbeiterinnen seit 2022 (63 %) auf 53 % gesunken. Der Anteil von Frauen unter den wissenschaftlichen Beschäftigten beträgt 44 % (2022: 46 %). 2023 wurden mit 63 % deutlich mehr Promotionsprojekte als 2022 (34 %) von Frauen abgeschlossen. Weiterhin liegt der Frauenanteil bei den W3-Professuren bei 25 %, unter den Gruppenleitungen bei 43 %. Im Direktorium sitzen vier Männer und eine Frau.

Das IPB überzeugt mit bereits langjährig etablierten Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversitätsgerechtigkeit. Dazu zählen die kontinuierliche Weiterentwicklung und Auswertung des Kaskadenmodells sowie der auf Leitungsebene strategisch und operativ agierende Zirkel „Chancengleichheit und Diversität“. Die Aktivitäten konnten im letzten Bewerbungszeitraum durch neu implementierte Maßnahmen ausgebaut und mithilfe einer gelungenen Öffentlichkeitsarbeit sichtbar gemacht werden. Dazu zählt beispielsweise das „eLearning zum AGG für alle Beschäftigten“ oder die Durchführung jährlich stattfindender Diversitätstage.

Das IPB setzt auf vielfaltsbewusstes Personalmanagement für alle Zielgruppen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, gut ausgestatteten Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Besonders erfreulich ist die Einführung der „Leitlinie Ethik, Diversität und Chancengleichheit“ im Jahr 2024, die den Schutz vor Diskriminierung im Sinne des AGG als Kerngrundsatz verankert. Hervorzuhebende Maßnahmen in diesem Bereich sind die angebotenen Seminare zur Führungskompetenz, inklusive Einzelcoachings, für junge Wissenschaftler*innen sowie Workshops zu Mental-Health-Themen und psychischen Belastungen.

Durch jährliche Informationsveranstaltungen zu besonders korruptionsgefährdeten Bereichen werden Beschäftigte und Gäst*innen regelmäßig für potenzielle Risiken sensibilisiert. Diese Maßnahme stellt einen nachhaltigen Beitrag zur Prävention von Machtmissbrauch dar.

Mit der klar strukturierten Bewerbung, insbesondere mit ihrer 2024 neu entwickelten Leitlinie und ihrer konsequenten Umsetzung, zeigt das IPB sein kontinuierliches Engagement, Chancengerechtigkeit durch konkrete Maßnahmen weiter zu stärken.



5. Prädikat



Halle (Saale), Sachsen-Anhalt



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



116 Mitarbeiter*innen

23 Student*innen

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

Das IWH beschäftigt insgesamt 116 Personen. 49 % der Beschäftigten sind Männer. Im wissenschaftlichen Bereich (78 Beschäftigte) liegt der Männeranteil mit 58 % höher. Der Anteil von Männern in der Postdoc-Phase ist im Vergleich zur letzten Bewerbung auf 53 % angestiegen. Unter den Promovierenden liegt er bei 53 %. 57 % der 28 Führungspositionen sind mit Männern, 43 % mit Frauen besetzt (57 %). Sowohl die wissenschaftliche als auch die administrative Leitung haben Männer inne (Präsident, Stellvertreter und Administrativer Leiter). Lediglich auf Abteilungsleitersebene ist von zwei Positionen eine mit einer Professorin besetzt.

Das IWH lebt Chancengleichheit überzeugend und konsequent über alle Handlungsfelder hinweg. Sein deutliches gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Vielfalt, Offenheit und Antidiskriminierung zielt weit über das Institut hinaus. Mit der Satzungsänderung 2024 verankert das IWH ein starkes Bekenntnis zu einer chancengerechten, demokratischen Gesellschaft. Maßnahmen wie Smart Female Recruiting, eine AG Chancengleichheit und verschiedene öffentliche Veranstaltungsformate belegen eine wertorientierte, strategisch verankerte Gleichstellungspolitik.

Die Personalstrategie des IWH verbindet gezielte Nachwuchsförderung mit der Teilnahme an externen Maßnahmen wie dem Professorinnenprogramm, dem Best Paper Award, einer Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk und der Beteiligung am Leibniz-Monitoring. Fachliche Sichtbarkeit und externe Vernetzung – unter anderem mit regionalen Hochschul- und Gleichstellungsnetzwerken wie dem Netzwerk für Migration und Integration der Stadt Halle und dem FemPower-Team der Burg Giebichenstein – stärken zudem die Chancengleichheitsstrategie.

Der Ansatz des IWH ist ganzheitlich, strukturell und klar wertebasiert. Die Bewerbung ist gut strukturiert und inhaltlich überzeugend. Die fünfte Auszeichnung ist der deutliche Beweis für das ernsthafte Engagement des Instituts.



1. Prädikat



Bad Wimpfen, Baden-Württemberg



Handel



93.020 Mitarbeiter*innen



Die Lidl Dienstleistung GmbH & Co. KG (Lidl) ist ein führendes Unternehmen im Lebensmittel-einzelhandel mit einem klar strukturierten, systematischen Geschäftsmodell. Im Fokus stehen Qualität, Frische und faire Preise für Kund*innen sowie zukunftssichere Arbeitsplätze und Entwicklungschancen für Mitarbeitende.

Das Unternehmen beschäftigt 93.020 Mitarbeiter*innen, der Frauenanteil beträgt 66 %. Auf Führungsebene ist der Frauenanteil allerdings noch deutlich geringer. Hier sind von 11.431 Führungskräften mit 5.161 Frauen 45 % weiblich besetzt.

Lidl setzt sich aktiv für ein gesellschaftliches Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit ein und hat dazu verschiedene Maßnahmen etabliert. Um die Bedeutung dieser Themen im Unternehmen zu stärken, stehen Mitarbeitenden unter anderem ein eLearning mit Praxisbeispielen zu diskriminierendem Verhalten sowie eine Intranetseite mit Informationen rund um Diversität zur Verfügung. Nach außen positioniert sich Lidl als Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ und Fairness sowie der „Womens' Empowerment Principles“ von UN Women und dem UN Global Compact. Ein Ziel ist der Ausbau interner Netzwerke, die den Austausch unter Mitarbeitenden fördern.

Lidl verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Über Kooperationen und gezielte Formate schafft das Unternehmen Angebote in den Bereichen Betreuung, Information und Unterstützung – etwa Eltern-Kind-Büros am Zentralstandort zur Überbrückung kurzfristiger Engpässe, Elternzeitcafés zur Vernetzung und Bindung während der Elternzeit sowie einen strukturierten Elternzeitprozess mit klaren Leitfäden für Führungskräfte und Mitarbeitende. Eigene Kitas und Ferienprogramme an mehreren Standorten, die kostenfreie Pflege- und Familienberatung über „benefitatwork“ sowie ein klares Sabbatical-Modell ergänzen das Angebot.

Mit einem definierten Talent Management Prozess, basierend auf einem einheitlichen Kompetenzmodell und strukturierten Potenzialbesprechungen, wurde eine Grundlage für chancengerechte Personalentwicklung geschaffen. Künftig sollen Diversität gezielter genutzt, neue Zielgruppen angesprochen und das Thema Antidiskriminierung stärker geschult werden – etwa durch videobasierte Formate. Ergänzend unterstützt eine gezielte Karrierebegleitung für Frauen seit 2022 durch Mentoring und Austauschformate die individuelle Entwicklung, Vernetzung und Förderung weiblicher Talente im Unternehmen. Ein solches Programm ist ausdrücklich zu begrüßen und könnte eine Chance sein, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter auszubauen.

Lidl verfolgt einen praxisnahen und strukturierten Ansatz zur Förderung von Chancengleichheit. Grundlage bilden einheitliche Bewertungsprozesse, Potenzialanalysen und ein Kompetenzmodell. Zudem sind zahlreiche konkrete Maßnahmen geplant, die den Wandel aktiv vorantreiben: Anti-Diskriminierungs-Videos, Führungskräfte Schulungen, eine Ausweitung der flexiblen Arbeitszeitmodelle, interne Vielfaltstage, Netzwerkaufbau und Vielfalt-Messung.



6. Prädikat



München, Bayern



(Fach-)Hochschule/Universität



11.579 Mitarbeiter*innen

55.832 Student*innen

Die Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) ist eine forschungsstarke Volluniversität mit breitem Fächerspektrum in 18 Fakultäten. Mit ihren knapp 55.000 Studierenden zählt sie zu den größten Universitäten Deutschlands. Ihr internationales, zukunftsweisendes und als exzellent ausgezeichnetes Forschungsprofil gliedert sich in sechs Profildfelder: Digits and Data, Earth and Environment, Languages and Cultures, Life and Health, Physics, Systems and Communities.

Der Frauenanteil unter den Studierenden an der LMU bleibt mit 60 % auf demselben hohen Niveau wie im Jahr 2022 (61 %). 57 % aller Promotionsabschlüsse und 43 % der Habilitationen werden von Frauen erworben. Auf Post-Doc-Ebene finden sich 48 % Frauen (2022: 50 %). Erfreulicherweise ist der Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren angestiegen. Das Geschlechterverhältnis unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist nach wie vor ausgeglichen. Auf der Ebene der Hochschulleitung liegt der Frauenanteil weiterhin bei 17 %.

Die LMU überzeugt mit einem umfassenden, holistischen Diversity Management-Konzept und konnte in den vergangenen drei Jahren wirkungsvolle und zukunftsorientierte Maßnahmen etablieren. Dazu zählen das „Recruiting & Onboarding Projekt“ und ein „gendersensibles Nachwuchsführungskräfteprogramm“.

Ein wichtiger Meilenstein im Bereich der chancengerechten Organisationsentwicklung ist die Neugründung des Facharbeitskreises „Inklusion und Teilhabe“, der sich für den Abbau physischer Barrieren, die Entwicklung inklusiver Lehr- und Prüfungsformate, die Sensibilisierung in Einstellungsprozessen sowie für digitale Barrierefreiheit einsetzt. Weiterhin verfügt die LMU über zahlreiche Beratungs-, Anlauf- und Beschwerdestellen, die sich auf verschiedene Diversitätsdimensionen beziehen, und ernannte 2024 einen Antisemitismusbeauftragten.

Darüber hinaus konnte die Sichtbarkeit der Gender- und Diversity-Arbeit an der LMU durch verschiedene Kommunikationskampagnen sowie die aktuelle Jahresinitiative „FamilyCare@LMU“ erhöht werden. Besonders im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden zahlreiche Aktivitäten umgesetzt.

Mit ihrer erneuten Bewerbung unterstreicht die LMU ihr zentrales strategisches Ziel, Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit nachhaltig an der Universität zu verankern, anzuerkennen und mit großem Engagement in den Hochschulalltag zu integrieren.



1. Prädikat



Magdeburg, Sachsen-Anhalt



Industrie & Produktion



97 Mitarbeiter*innen



**MAGDEBURGER
MÜHLENWERKE GmbH**

Die Magdeburger Mühlenwerke GmbH ist ein bedeutendes Unternehmen der deutschen Mühlenwirtschaft. Am Standort Magdeburg erfolgt die Verarbeitung verschiedener Getreidesorten für die Weiterverwendung in der Lebensmittelindustrie und im Backhandwerk im In- und Ausland.

Das Unternehmen beschäftigt 97 Mitarbeiter*innen, davon 25 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 26 %. Positiv hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil auf Führungsebene mit 8 von insgesamt 12 Führungskräften sehr viel höher ist und bei 67 % liegt.

Strukturell verankert ist Chancengleichheit im Unternehmen durch ein Gleichstellungskonzept mit definierten Zielen und eine Antidiskriminierungsrichtlinie, welche die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten klar definiert. Unter anderem ist sie in die zweiwöchentlichen Leitungsmeetings eingeladen, um dort die Gleichstellungsperspektive zu vertreten.

Zur Förderung eines respektvollen Miteinanders setzt die Magdeburger Mühlenwerke GmbH auf verbindliche Verhaltensregeln und gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen. Schulungen wie "Sexuelle Diskriminierung", "Gleichstellung und Antidiskriminierung" und "Diversität" sowie interne Kommunikation durch Rundmails und Aushänge verdeutlichen die Relevanz dieser Themen im Unternehmen.

Die Magdeburger Mühlenwerke GmbH setzt vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie um, darunter Gleitzeitkonten, Teilzeitangebote, Homeoffice sowie Notfallregelungen, was aufgrund des Schichtbetriebs in der Produktion herausfordernd sein kann. Mitarbeiter*innen können sich für ein Sabbatical, Weiterbildung oder aus familiären Gründen über den gesetzlichen Anspruch hinaus freistellen lassen. Durch die geringe Größe des Unternehmens sind individuelle Absprachen und flexible Lösungen möglich.

Die Magdeburger Mühlenwerke GmbH verfolgt einen ganzheitlichen, strukturellen Ansatz für Gleichstellung und Diversitätsgerechtigkeit. Besonders hervorzuheben sind die umfassenden Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Strategie und Richtlinien sind fest etabliert und in der Führungsebene verankert.

MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR BIOLOGISCHE INTELLIGENZ



1. Prädikat



Martinsried, Bayern



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



478 Mitarbeiter*innen

19 Student*innen

Das Max-Planck-Institut für biologische Intelligenz e.V. (MPI-BI) entstand zum 1.1.2023 durch den Zusammenschluss des MPI für Neurobiologie und des MPI für Ornithologie. In interdisziplinärer Grundlagenforschung erforscht das Institut, wie biologische Intelligenz über Gene, Zellen, Gehirnstrukturen und Verhalten hinweg funktioniert. Mitarbeitende aus 53 Nationen arbeiten hier zusammen. Das Institut verfügt über ein Jahresbudget von 33,4 Millionen Euro.

Von den insgesamt 478 Beschäftigten sind 306 Frauen (64 %). In der Wissenschaft sind 147 der 244 wissenschaftlich Beschäftigten Frauen (60 %). Unter den 20 Führungspositionen sind 11 mit Frauen besetzt (55 %). Auf der höchsten Leitungsebene finden sich sieben Männer und eine Frau, auf zweiter und dritter Führungsebene überwiegend Frauen. Auf den unteren Leitungsebenen liegt der Frauenanteil bei 39 %. Vor diesem Hintergrund besteht Verbesserungspotenzial, da Männer trotz geringerem Anteil unter den Gesamtbeschäftigten überproportional häufig Führungspositionen innehaben. Erfreulicherweise sind Frauen in der Postdoc-Phase (58 %), unter den Promovierenden (60 %) sowie im Bereich der abgeschlossenen Promotionen (58 %) sichtbar vertreten.

Das MPI-BI verfolgt eine strategisch strukturierte, nachhaltig verankerte Gleichstellungspolitik. Die Maßnahmen sind wissenschaftsnah, partizipativ entwickelt und kontinuierlich überprüft.

Wichtige Zeichen für eine inklusive und antidiskriminierende Organisationskultur sind gesetzt. Die freiwillige trans*inklusive eMail-Signatur wird sichtbar gelebt. Die Anpassung von Personenstand und Anrede im Personalbüro ist niederschwellig möglich. Für den geplanten Institutsneubau sind Unisex-Toiletten vorgesehen. Die Integration von Genderfragen in die wissenschaftliche Berichterstattung fördert strukturelle Reflexion innerhalb der Forschungspraxis.

Das Institut zeigt große Entschlossenheit in der Sensibilisierung für Diskriminierung, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt. Alle Führungskräfte wurden gezielt geschult, Mitarbeitende fordern diese Angebote aktiv ein. Der regelmäßig angebotene WenDo-Kurs stärkt gezielt Frauen. Niedrigschwellige Informationen (u. a. QR-Codes an Toilettentüren) erleichtern die Meldung von Vorfällen. Ein klarer Leitfaden für Ansprechpersonen im Beschwerdeverfahren würden die bisherigen Entwicklungen sinnvoll ergänzen.

Die Bewerbung ist klar strukturiert, überzeugend und mit Beispielen gut unterlegt. Sie macht deutlich, dass das Institut Chancengleichheit systemisch, reflektiert und mit Blick auf strukturelle Diskriminierung denkt und handelt. Der intersektionale Fokus hebt die Bewerbung besonders positiv hervor. Der Zusammenschluss zweier Institute birgt auf allen Ebenen große Herausforderungen, jedoch auch großes Potenzial zur handlungsfeldübergreifenden Verankerung von Chancengerechtigkeit.



6. Prädikat



Mülheim an der Ruhr, Nordrhein-Westfalen



Immobilien



135 Mitarbeiter*innen



Die Mülheimer Wohnungsbau eG ist eine Wohnungsgenossenschaft, die bezahlbaren Wohnraum in Mülheim an der Ruhr schafft, modernisiert und verwaltet. Sie fördert solidarisches Miteinander, bietet ihren Mitgliedern lebenslanges Wohnrecht und engagiert sich für soziale und nachhaltige Stadtentwicklung.

Der MWB beschäftigt 135 Mitarbeiter*innen bei einem Frauenanteil von 54 %. Die Führungsebene ist mit jeweils vier Frauen und vier Männern paritätisch besetzt – eine deutliche Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zur letzten Bewerbung (2022: 33 %).

Der MWB verankert Chancengleichheit strukturell durch Gremien wie Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie durch Beauftragte für AGG und interne Meldestelle, um Benachteiligungen zu verhindern und Integration in der Organisationsentwicklung zu fördern.

Die Genossenschaft unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilität. Mitarbeitende erhalten umfassende Beratung zu familienbezogenen Themen, Kitaplatzsuche, Ferienbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen und Vermittlung von konkreter Unterstützung durch den von der MWB gegründeten Verein Mülheimer Nachbarschaft e.V. Das Zertifikat audit berufundfamilie bestätigt das Engagement der Genossenschaft, bestehende Maßnahmen umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Im Rahmen der chancengerechten Personalentwicklung setzt der MWB auf diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen mit inklusiver Sprache sowie auf eine übertarifliche Vergütung aller Beschäftigten. Sowohl Einstellungs- als auch Beförderungsprozesse sind standardisiert, um chancengleiche Verfahren zu garantieren. Ein systematisches Wissensmanagement mit Checklisten, Handbüchern und Tutorials gewährleistet einen fairen Wissenstransfer und unterstützt transparente Nachfolgeprozesse.

Zur Förderung eines respektvollen und diskriminierungssensiblen Miteinanders gibt es die Plattform „Trainstitute“. Über sie absolvieren alle Mitarbeitenden verpflichtende, videobasierte Schulungen zu Chancengleichheit, Diversität und Antidiskriminierung mit Abschlusstest. Die Genossenschaft fördert vorurteilsfreies Verhalten außerdem durch Platzierung des Themas im Leitbild, einen Verhaltenskodex, eine interne Vertrauensperson und eine externe Beschwerdestelle.

Der MWB zeigt eine klare Strategie zur Förderung von Gleichstellung mit paritätischer Führung sowie einem konsequenten Monitoring. Diversität wird vorrangig im Kontext von Geschlecht betrachtet. Besonders wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt und aktiv gefördert.



POTSDAM INSTITUTE FOR
CLIMATE IMPACT RESEARCH



6. Prädikat



Potsdam, Brandenburg



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



401 Mitarbeiter*innen

Das Ziel des Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e. V. (PIK) ist die fächerübergreifende Erweiterung der wissenschaftlichen Grenzen der Klimaforschung, um auf dieser Grundlage Lösungen für eine sichere und gerechte Klimazukunft anbieten. Als auf seinem Gebiet führende Einrichtung verbindet das Institut die neuesten Erkenntnisse zum Erdsystem mit der Abschätzung von Klimarisiken und der Erforschung von Politikoptionen. Seine Hauptmethoden sind Systemanalyse und Datenintegration; für aufwändige numerische Simulationen besitzt das Institut einen eigenen Supercomputer.

Das PIK beschäftigt insgesamt 401 Personen. Der Männeranteil unter den Beschäftigten liegt bei 49,6 % - in der Wissenschaft bei 57,5 % (166 von 287 Beschäftigten). Über zwei Drittel der Führungskräfte sind Männer (69,5 %), ebenso zwei der drei höchsten Leitungspositionen. Auf den unteren Leitungsebenen konnte der Frauenanteil zwar in den letzten drei Jahren gesteigert werden, jedoch sind sie mit 17 von 49 (35 %) Beschäftigten noch stark unterrepräsentiert. Die Frauenanteile auf den Ebenen der Postdoc-Phase (54 %), der Promovierenden (42 %) und der abgeschlossenen Promotionen (45 %) konnten seit der letzten Bewerbung erfreulicherweise gesteigert werden.

Die Jury freut sich, dass das in der letzten Bewerbung angekündigte Women's Executive Board (WEB) nun erfolgreich installiert wurde. Diese Gruppe aus Frauen mit Führungsverantwortung stärkt nicht nur die interne Gruppenidentität, sondern wirkt auch nach außen als attraktiver Anziehungspunkt für potenzielle Bewerberinnen.

Auch die Gleichstellungsbeauftragte ist strategisch eingebunden, unter anderem in die Aktivitäten des Diversity Teams, das Maßnahmen wie Schulungen zu sozialen Konflikten und psychischer Belastung entwickelt und institutsweit kommuniziert.

Diversitätsaspekte werden verstärkt in die Forschung integriert. So fließen intersektionale Perspektiven auf Klimarisiken bereits in Publikationen ein. Themen wie Gender Data Gaps und Klimagerechtigkeit werden aktiv adressiert.

Die Gesamtstrategie des PIK zeigt sich ganzheitlich, nachhaltig und strukturell ausgerichtet. Die Strategie überzeugt durch strukturelle Maßnahmen wie das kontinuierlich überarbeitete Gleichstellungskonzept und ein wachsendes Bewusstsein für Vielfalt in der Wissenschaft. Zielquoten und deren konsequentes Monitoring belegen die tiefgreifende Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätszielen.



6. Prädikat



Frankfurt am Main, Hessen



Forschungs-/Wissenschaftseinrichtung



148 Mitarbeiter*innen



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

Das PRIF beschäftigt insgesamt 148 Personen. Der Frauenanteil liegt bei 61,5 % (59,6 % in der Wissenschaft). Der Anteil der Promovierenden ist auf 57 % gestiegen, bei abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil sogar bei 72 %. Die Postdoc-Phase verzeichnet eine positive Entwicklung mit einem Anstieg auf 62 % weiblicher Beschäftigte. Insgesamt sind 8 Frauen und 9 Männer in Führungspositionen tätig. Die höchste Leitungsfunktion hat eine Frau inne. Auf Gruppenleitungsebene wurde der Frauenanteil von 50 % auf 60 % gesteigert. Der Anteil W3-Professorinnen ist aktuell von 50 % auf 25 % gesunken.

In der strukturellen Verankerung von Chancengleichheit zeigt das PRIF ein besonders ausgereiftes und nachhaltiges Verständnis. Die Integration von Gleichstellung und Diversität in das neue Forschungsprogramm 2024–2029 mit einem eigenen Querschnittsbereich „Gender, Diversity and Conflict“ unterstreicht die strategische Relevanz. Zusätzlich wird Gleichstellung nun auch budgetär mitgedacht – durch die Einführung eines eigenen Budgets für Gender und Diversity.

Einen wichtigen Schritt zur Prävention von sexualisiertem Fehlverhalten hat das PRIF mit der Unterzeichnung der Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ getan. Das Institut ist dem gleichnamigen Bündnis beigetreten, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiiert wurde. Die Enttabuisierung des Themas „Menstruation“ wurde 2024 als gleichstellungspolitisches Thema aufgenommen und damit ein häufig übersehenes Thema der Alltagserfahrung von Frauen adressiert.

Im Bereich Chancengleichheit in Forschung und Lehre engagiert sich das PRIF sowohl personell als auch inhaltlich. Eine neu benannte Ansprechpartnerin ist für die interne Verankerung der Genderdimension in der Forschung zuständig. Die Integration intersektionaler Perspektiven im Forschungsprogramm sowie der aktive Wissenstransfer über Blogs und das Friedensgutachten stärken die wissenschaftliche und gesellschaftliche Relevanz. Die Einbindung dieser Themen in konkrete Projekte und Publikationen ist positiv hervorzuheben.

Die Strategie des PRIF ist strukturell verankert und folgt einem ganzheitlichen Ansatz. Das Institut zeigt ein hohes Maß an strategischer Reflexion, insbesondere durch die forschungsnahe Integration intersektionaler Perspektiven sowie die budgetäre Absicherung gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Diversität wird zunehmend mitgedacht. Die Bewerbung ist schlüssig, nachvollziehbar und klar strukturiert.



-  3. Prädikat
-  Meiningen, Thüringen
-  Banken & Versicherungen
-  300 Mitarbeiter*innen

Die Rhön-Rennsteig-Sparkasse (RSS) ist Teil der Sparkassenorganisation in Deutschland, aber als Anstalt des öffentlichen Rechts unternehmerisch selbständig. Sie verbindet wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit sozialer Verantwortung und engagiert sich aktiv für Chancengleichheit und Nachhaltigkeit.

Die Rhön-Rennsteig Sparkasse beschäftigt 300 Mitarbeitende, davon – ebenso wie zum Zeitpunkt der letzten Bewerbung – 70 % Frauen. Auf Führungsebene beträgt der Frauenanteil mit 23 von insgesamt 35 Führungskräften 66 % und spiegelt damit knapp die RSS-weite Geschlechterverteilung wider.

Im Bereich der Organisationskultur führt die Rhön-Rennsteig-Sparkasse bewährte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit konsequent fort. Die bestehende Diversitätsrichtlinie wird regelmäßig überprüft und jährlich aktualisiert. Seit der letzten Bewerbung wurden Aussagen zur Chancengleichheit sowohl in die interne als auch in die externe Kommunikation integriert. In der Bewerbung wird die bewusste Verwendung geschlechtergerechter Sprache in der internen und öffentlichen Kommunikation hervorgehoben.

Im Aktionsfeld „Chancengerechte Personalarbeit“ führt die Rhön-Rennsteig-Sparkasse richtungsgebende Maßnahmen an. Eine transparente Entgeltordnung gewährleistet Nachvollziehbarkeit und Fairness unter den Mitarbeitenden. Darüber hinaus werden Bewerbungsverfahren anonymisiert durchgeführt und durch die Einbindung zuständiger Beauftragter professionell begleitet. Eine zentrale Rolle in diesem Bereich spielen alle zwei Jahre stattfindende Gespräche zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften. In diesen werden berufliche Perspektiven besprochen. Der Austausch über individuelle Bedarfe, Potenziale und Entwicklungsperspektiven ermöglicht eine chancengerechte Personalentwicklung.

Strukturell ist Chancengleichheit durch einen Verhaltenskodex verankert.

Insgesamt ist ein klarer und konsistenter Handlungsansatz der Rhön-Rennsteig Sparkasse erkennbar, der auf eine systematische Förderung der Chancengerechtigkeit, vor allem in Bezug auf Geschlecht, zielt.



5. Prädikat



Blaichach, Bayern



Industrie & Produktion



4.464 Mitarbeiter*innen



BOSCH

Technik fürs Leben

Die Robert Bosch GmbH am Standort Blaichach ist innerhalb der Bosch-Gruppe auf die Produktion von Fahrerassistenzsystemen spezialisiert, insbesondere ABS- und ESP-Steuergeräte. Zudem werden dort Komponenten für Elektro- und Hybridfahrzeuge gefertigt. Das Werk gehört zum Bosch-Geschäftsbereich Mobility und ist Teil des internationalen Fertigungsnetzwerks.

Das Unternehmen beschäftigt 4.464 Mitarbeiter*innen, darunter 983 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 22 %, ein Wert, der kontinuierlich sinkt (2022: 23 %, 2018: 25 %). Auf Führungsebene sind von 369 Führungskräften 10 % weiblich. Es ist zu hoffen, dass sich diese Geschlechterdifferenz nicht weiterhin vergrößert und Maßnahmen wie beispielsweise die „Förderung von Female Talents“ ihre Wirkung zeigen.

Das Bosch-Werk in Blaichach verankert Chancengleichheit strukturell durch eine Diversity-Beauftragte in der Personalabteilung, eine aktive Schwerbehindertenvertretung mit Maßnahmen zur Barrierefreiheit sowie einen engagierten Betriebsrat mit eigener Arbeitsgruppe für Gleichstellung und Vielfalt. Das Unternehmen positioniert sich klar für Chancengleichheit. Die langfristige DEI-Strategie (Bosch DEI Strategy) scheint schlüssig. Im Rahmen der Diversity Days finden eine Woche lang Veranstaltungen zu Chancengleichheit und Inklusion statt, in denen die Verantwortung aller Mitarbeitenden für eine chancengerechte Arbeitskultur adressiert wird. In der Führungswerkstatt arbeiten Mitarbeitende und Führungskräfte gemeinsam an die Arbeitskultur betreffenden Themen. Daraus sind verbindliche Leadership-Anforderungen wie das „Wertequadrat“ oder die „Leadership Basics“ entstanden.

Für eine chancengerechte Personalentwicklung setzt Robert Bosch Blaichach auf strukturierte Auswahlverfahren, darunter Interviews mit Fokus auf praxisnahe Arbeitssituationen sowie auf ein systematisches Onboarding mit individuellen Einarbeitungsplänen für Führungskräfte. Ergänzend steht ein vielfältiges Weiterbildungsangebot bereit, das digitale Trainings und das interne Förderprogramm „ProPer“ für Produktionsmitarbeitende umfasst. In regelmäßigen Gesprächen reflektieren Mitarbeitende ihre Entwicklungsziele und Kompetenzen.

Das Unternehmen fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit, Jobsharing und mobiles Arbeiten sowie eine betriebliche Sozialberatung. Neben den bereits bestehenden Modellen werden diese kontinuierlich weiterentwickelt, etwa durch die Optimierung des Schichtmodells, um allen Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu ermöglichen.

Das Bosch-Werk in Blaichach verfolgt einen ganzheitlichen und strukturell verankerten Ansatz zur Förderung von Chancengleichheit, der durch etablierte Strategien und innovative Formate wie die Diversity Days und die Führungswerkstatt umgesetzt wird. Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion werden für alle Mitarbeitenden aktiv gefördert. Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind integraler Bestandteil, wobei kontinuierliches Monitoring erfolgt.



**UNIVERSITÄT
HEIDELBERG**
ZUKUNFT
SEIT 1386



3. Prädikat



Heidelberg, Baden-Württemberg



(Fach-)Hochschule/Universität



4.430 Mitarbeiter*innen

31.400 Student*innen

Als älteste Universität Deutschlands zählt die Universität Heidelberg zu den führenden Forschungsuniversitäten Europas und bietet ein breites Fächerspektrum in den Geistes-, Sozial-, und Rechtswissenschaften sowie den Natur-, Ingenieur- und Lebenswissenschaften. International vernetzt, steht sie für Exzellenz in Forschung und Lehre. Derzeit sind an der Universität mehr als 31.000 Studierende immatrikuliert und knapp 4.500 Personen beschäftigt.

Der Anteil weiblicher Studierender an der Universität Heidelberg liegt mit 55 % auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Jahr 2022 (54 %). 45 % aller Promotionsabschlüsse werden von Frauen erworben. Der Frauenanteil auf Post-Doc Ebene liegt derzeit bei 42 % (2022: 40 %). Positiv zu vermerken ist der Anstieg des Frauenanteils bei den W3-Professuren auf 26 %. Auf der Ebene der Hochschulleitung liegt der Frauenanteil mit 67 % (2022: 33 %) auf einem hohen Niveau.

Die Universität Heidelberg verfügt über ein zielgerichtetes Diversity-Konzept, das neben diversitätsbezogenen Maßnahmen auch die Erhebung von Daten einschließt. Die Unit for Family, Diversity and Equality (UNIFY) bündelt Maßnahmen sowohl zur Unterstützung von Familien und pflegenden Angehörigen als auch zur Förderung von Gleichstellung, Diversität und Care-Arbeit. Das Programm „New Potentials“ richtet sich an Erstakademiker*innen und stärkt Bildungsgerechtigkeit sowie soziale Teilhabe durch Mentoring, Peer-Austausch und berufliche Orientierung. Besonders hervorzuheben ist das Engagement im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Privatleben: Ein Concierge Service unterstützt Mitarbeiter*innen, indem er zeitaufwändige Aufgaben übernimmt und Dienstleistungen vermittelt. Flexible Arbeitsmodelle, Kinderbetreuung, Pflegeunterstützung und zielgruppengerechte Beratungsangebote schaffen ein inklusives Umfeld für alle Universitätsmitglieder.

Zudem überzeugt die Universität Heidelberg mit einer chancengerechten Personalarbeit durch diversitätsbewusste Rekrutierungsprozesse, die Bereitstellung von Toolboxes für Auswahlgespräche sowie die Sensibilisierung von Führungskräften und HR-Verantwortlichen. Besonders innovativ ist die Maßnahme des „Dual Career Service“, um die berufliche Integration von Partner*innen akademischer und wissenschaftlicher Mitarbeitenden zu unterstützen.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Universität Heidelberg ihre Diversitätskompetenz weiterentwickelt hat, insbesondere durch das Projekt „Führungskultur“, das eine verantwortungsvolle, wertschätzende und transparentere Führung fördert.

Mit ihrer erneuten Bewerbung unterstreicht die Universität ihr zentrales strategisches Ziel, Diversität und Inklusion nachhaltig an der Universität zu verankern und mit großem Engagement im Universitätsalltag zu fördern.



3. Prädikat



Herne, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



3.345 Mitarbeiter*innen



Stadt Herne

Die Stadt Herne liegt im Zentrum des Ruhrgebiets und zählt mit rund 156.000 Einwohner*innen zu den kleineren Großstädten der Region. Die Stadtverwaltung Herne versteht sich sowohl als Dienstleisterin für die Bürger*innen, die das städtische Leben aktiv mitgestaltet, als auch als moderne und zukunftsorientierte Arbeitgeberin, die Chancengleichheit und Vielfalt aktiv fördert.

Die Stadt Herne beschäftigt 3.345 Mitarbeiter*innen. Mit 1.990 Mitarbeiterinnen liegt der Frauenanteil bei 59 %. 43 % der Führungskräfte sind Frauen. Das bedeutet eine erhebliche Steigerung zur letzten Bewerbung (2022: 36 %). Auffällig ist eine altersbezogene Differenz: Sind in der Altersgruppe über 50 Jahre noch 48 % der Führungskräfte weiblich, sinkt dieser Anteil in der Gruppe von 30 bis 50 Jahren auf 37 %. Die Jury begrüßt, dass die Stadt dieser Entwicklung bewusst entgegensteuert. Angesichts des altersbedingten Ausscheidens der aktuellen Führungskräfte in den kommenden Jahren bietet die Stadt im Bereich der Personalentwicklung das Qualifizierungsprogramm „Entwicklungsperspektive Führung“ an. Dieses Programm umfasst Module zu Teamleitungsaufgaben sowie zu Themen wie „Gender“, „Diversity“ und „Konfliktmanagement“. Voraussetzung für die Teilnahme ist eine Diensterfahrung von mindestens drei Jahren.

Die Stadt Herne bekennt sich gesellschaftspolitisch in vielen Bereichen zur Chancengleichheit. Neben einem zweiwöchigen Veranstaltungsprogramm rund um den Internationalen Frauentag und einem den Mitarbeitenden und Bürger*innen zugänglichen Diversity-Maßnahmenkatalog der Stadt, der die Relevanz des Themas unterstreicht, wird auch die großartige Kampagne „Herne mit Respekt“ fortgeführt. Die Kampagne spricht sich gegen körperliche und physische Gewalt aus und bietet allen Institutionen der Stadt passende Anknüpfungsmöglichkeiten. Dadurch wird ein breites gesellschaftliches Bündnis in der Stadt geschaffen.

Die Stadt Herne hat ihre Maßnahmen zur Stärkung von wertschätzendem und vorurteilsfreiem Verhalten seit der letzten Bewerbung kontinuierlich fortgeführt. Neben dem Aktionsplan für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, der die Situation queerer Personen und bestehende Angebote thematisiert, wurde auch der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt weitergeführt, um durch Sensibilisierung, Informationsweitergabe und Vernetzung präventiv gegen häusliche Gewalt vorzugehen. Zur Prävention vor unbewussten Vorurteilen und Diskriminierung nehmen Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung nicht nur an einer AGG-Schulung zu Diversity Merkmalen, sondern auch am Inklusionstag teil und kommen so mit Mitarbeitenden mit Einschränkungen und deren Lebensrealität in Kontakt.

Die Stadt Herne fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Angebote wie Homeoffice und mobile Arbeit und bietet eine betriebliche Sozial- und Suchtberatung an, an die sich Mitarbeitende mit verschiedenen Anliegen, einschließlich Diskriminierungsthemen, wenden können.

Die Gleichstellungsstrategie der Stadt Herne zeichnet sich durch die umfassende Einbeziehung unterschiedlicher Gesellschaftsgruppen aus und legt besonderen Fokus auf verschiedene Formen von Diskriminierung. Neben der Geschlechtergerechtigkeit werden auch die Gleichstellung von Trans*Menschen, Menschen mit Behinderungen sowie von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den Maßnahmen berücksichtigt. Darüber hinaus werden nicht nur die eigenen Mitarbeitenden, sondern auch die Bürgerinnen der Stadt regelmäßig angesprochen und aktiv miteinbezogen. Insgesamt handelt es sich um eine ganzheitliche und nachhaltige Strategie.



Stadt Köln



5. Prädikat



Köln, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



23.273 Mitarbeiter*innen

Die Stadt Köln beschäftigt 23.273 Mitarbeitende, davon 61 % Frauen. Auf Führungsebene beträgt der Frauenanteil mit 1.968 weiblichen Führungskräften 54 %. Das Geschlechterverhältnis unter den Auszubildenden ist ausgeglichen.

Im Bereich der Organisationskultur ist die Stadt Köln sehr gut aufgestellt und setzt gezielt auf die enge Zusammenarbeit in vielfältigen Netzwerken. Dazu gehören das LSBTI-Netzwerk, das Frauennetzwerk mit jährlichen stattfindenden thematischen Treffen, das Mosaiknetzwerk für Mitarbeitende mit internationaler Familiengeschichte sowie das Mütter- und Väternetzwerk zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergänzt wird dieses Engagement durch Veranstaltungen wie den Inklusionstag, der alle zwei Jahre insbesondere Führungskräfte anspricht und mit einem vielfältigen Programm Aufmerksamkeit für das Thema schafft.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Stadtverwaltung Köln ihr Engagement im Bündnis „BerufLeben“ konsequent fortgesetzt. Seit der letzten Bewerbung wurde die Stadt erneut durch die berufundfamilie Service GmbH zertifiziert. Neben der Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums, hat die Stadt Köln die Charta „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ des Landes NRW unterzeichnet, um pflegende Mitarbeitende zu unterstützen und insbesondere Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren. Mit der Teilnahme am „Mütter- und Väternetzwerk“ will die Stadt Köln dazu beitragen, dass mehr Männer die Möglichkeit wahrnehmen, in Elternzeit zu gehen.

Die Stadt Köln ist Gründungsmitglied der Initiative EDELGARD, einem Projekt zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt im öffentlichen Raum. Das Projekt beinhaltet Anlaufstellen bei Großveranstaltungen, interaktive Karten mit sicheren Orten, Informations- und Beratungsangebote. Darüber hinaus bietet die Stadt neben allgemeinen Antidiskriminierungsbüros spezialisierte Beratungsstellen für bestimmte Zielgruppen an, um Diskriminierungsfälle sichtbarer zu machen und durch Monitoring fundierte Vergleiche zu ermöglichen. Die Maßnahme „Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation“ fördert seit 2021 die verbindliche Nutzung geschlechtergerechter Sprache in der Verwaltung.

Die Stadtverwaltung Köln setzt auf einen ganzheitlichen und inklusiven Ansatz, der Vielfalt als Selbstverständnis der gesamten Belegschaft begreift. Ziel ist es, Diskriminierung in all ihren Ausprägungen systematisch zu erfassen und Strukturen zu schaffen, die Chancengerechtigkeit für alle fördern, unter anderem durch Maßnahmen wie das Diversity Konzept "2020: Köln I(i)ebt Vielfalt".



3. Prädikat



Witten, Nordrhein-Westfalen



Behörden & Verwaltungen



1.621 Mitarbeiter*innen

Witten
Universitätsstadt an der Ruhr



Die Stadt Witten gestaltet die kommunale Infrastruktur und erbringt vielfältige Dienstleistungen in Bereichen wie Bildung, Soziales, Stadtentwicklung, Umwelt und Kultur. Dabei verfolgt sie das Ziel, Lebensqualität und Teilhabe für alle zu fördern, durch bürger*innennahe Angebote, transparente Prozesse und die gezielte Stärkung von Chancengleichheit.

Die Stadtverwaltung beschäftigt 1.621 Mitarbeitende. Davon sind 930 Frauen, was einem Anteil von 57 % entspricht. Erfreulicherweise spiegelt sich dieses Verhältnis auf Führungsebene wider. Hier sind von insgesamt 120 Führungspositionen 69 weiblich besetzt (58 %).

Zur Förderung eines vorurteils- und diskriminierungsfreien Verhaltens bietet die Stadt neben Beratungsstellen und Ansprechpersonen auch präventive Programme an. Das Seminar „Diskriminierung & Belästigung keinen Platz geben“ vermittelt Definitionen sexualisierter Belästigung, rechtliche Grundlagen sowie Handlungsoptionen für Führungskräfte. Der Ratgeber „Auf Augenhöhe“ unterstützt Mitarbeitende im Umgang mit Menschen mit Behinderung durch Hinweise zu Hilfestellungen, angemessenen Bezeichnungen und Verhaltensweisen. Zudem ist die Einführung eines verpflichtenden AGG-eLearning-Moduls geplant, das Mitarbeitenden eine grundlegende Sensibilisierung für Diskriminierung vermittelt.

Auch in der Personalarbeit nimmt Chancengerechtigkeit eine zentrale Rolle ein. Das Grundlagenseminar „Diversity Training für Führungskräfte“ soll Kenntnisse zu Diversitätsdimensionen vermitteln, erklärt unbewusste Diskriminierung und zeigt Handlungsstrategien zur Umsetzung von Vielfalt in der Führungspraxis auf. Bei Stellenausschreibungen wird neben einer neutralen Formulierung auch auf geschlechtsspezifische Konnotationen geachtet, um möglichst inklusiv und bewusst alle Menschen anzusprechen. Verschiedene Netzwerkangebote fördern den Austausch, darunter der „Stammtisch für Kolleginnen“, die „Tafelrunde“ sowie das geplante Format „Frauen in Führung“.

Ein Fokus bei der Entwicklung von Maßnahmen zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit liegt aktuell auf dem Aufbau einer Checkliste für Führungs- und Fachkräfte, um soziale und organisatorische Maßnahmen auf ihre Gleichstellungsrelevanz bewerten zu können. Zudem wurde eine Analyse von Diversitätsmerkmalen unter Mitarbeiter*innen durchgeführt, um relevante Daten besser zu erfassen und darauf aufbauend gezielte Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit abzuleiten. Die Stadt Witten folgt den KGSt-Empfehlungen und verankert Diversity als Schlüsselkompetenz – etwa im Programm zur Führungskräfteentwicklung mit Fokus auf ein gemeinsames, inklusives Führungsverständnis. Die geplanten Maßnahmen sind vielfältig und gut begründet. Ihre Vielzahl beinhaltet eventuell die Gefahr, zu kleinteilig zu agieren, und unterstreicht ein weiteres Mal die Bedeutung der geplanten Entwicklung, Budgetierung und regelmäßigen Evaluierung einer ganzheitlichen Strategie für Diversitätsgerechtigkeit.

Der Ansatz der Stadt Witten ist ganzheitlich und Chancengleichheit wird in zahlreichen Verwaltungsbereichen aktiv vorangetrieben. Die Stadt entwickelt kontinuierlich neue Maßnahmen zur Weiterentwicklung ihrer Chancengleichheitsstrategie, etwa den Aufbau eines Netzwerks für chancengerechte Personalarbeit, die Einführung eines verpflichtenden AGG-Schulungsprogramms sowie die Mitgründung des „Wittener Bündnisses für Frauenrechte“. Insgesamt zeichnet sich die Strategie durch eine klare Struktur und zielgerichtete Maßnahmen aus.



3. Prädikat



Heilbad Heiligenstadt, Thüringen



Industrie & Produktion



114 Mitarbeiter*innen

Die Unternehmen TECHNIK in FORM Blechbearbeitung GmbH, DESIGN in FORM Fertigungstechnik GmbH (TiF und DiF) bieten umfassende Leistungen im Prototypenbau für neue Fahrzeugmodelle. TECHNIK in FORM produziert Bauteile für Karosserie und Struktur, DESIGN in FORM entwickelt dazu passende Werkzeuge. Hauptkund*innen sind Entwicklungsabteilungen der Automobilindustrie und ihrer Zulieferungsfirmen.

Die Unternehmen beschäftigen 114 Mitarbeiter*innen. Davon sind 19 Stellen mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 17 %. Auf Führungsebene ist der Frauenanteil noch geringer, hier sind von 23 Führungskräften 13 % weiblich.

Im Rahmen einer chancengerechten Personalarbeit bieten TiF und DiF ihren Mitarbeitenden nach längeren Beschäftigungsunterbrechungen einen Quer- oder Wiedereinstieg durch ein strukturiertes Eingliederungsverfahren. Um möglichst vielfältige Bewerber*innengruppen anzusprechen, nutzen die Unternehmen verschiedene Rekrutierungswege. Bei der Teilnahme an Messen und Veranstaltungen wie dem Girls' Day sowie bei Betriebsbesichtigungen für Schulklassen werden gezielt Schülerinnen und Frauen angesprochen und für die Arbeitsbereiche interessiert. Zudem besteht die Möglichkeit, Praktika oder Ferienarbeit zu absolvieren, um den Arbeitsbereich kennenzulernen. Dieses Angebot richtet sich nicht nur an Schüler*innen und Studierende. In Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur werden auch Arbeitssuchende gezielt angesprochen. Zur Fachkräftesicherung werben die Unternehmen gemeinsam mit dem Firmenausbildungsverbund internationale Jugendliche an. Im Rahmen der Führungskräftebildung wird Diversität thematisiert.

Zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit trägt unter anderem deren Berücksichtigung im Code of Conduct bei. Darüber hinaus erfolgt eine statistische Erhebung von Personaldaten, die diverse Kategorien berücksichtigt, um gezielter auf spezifische Bedarfe und Einschränkungen einzelner Gruppen eingehen zu können. Die explizite Beachtung in Einzelmaßnahmen, wie z.B. der Gewinnung von Auszubildenden würde diese Ideen weiterführen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben läuft derzeit eine Testphase flexibler Arbeitsmodelle, die Ende 2025 abgeschlossen werden soll. Zudem ermöglichen die Unternehmen eine 4-Tage-Woche und andere Modelle der Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität. Mitarbeitende werden außerdem durch Zuschüsse, etwa für Kinderbetreuung oder gesundheitsfördernde Sportangebote, unterstützt.

Der Ansatz der TiF und der DiF zeichnet sich durch Maßnahmen aus, welche vor allem auf Rekrutierung, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit zielen. Es bestehen erste strukturelle Ansätze wie ein Eingliederungsverfahren und flexible Arbeitsmodelle. Der Fokus liegt auf Geschlecht, Internationalität und Bildungshintergrund.



3. Prädikat



Nürnberg, Bayern



(Fach-)Hochschule/Universität



1.292 Mitarbeiter*innen

12.717 Student*innen



Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (TH Nürnberg) zählt mit rund 13.000 Studierenden und mit vielfältigen Studienangeboten in fünf Ausbildungsrichtungen zu den größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland. Ihre praxisnahe Forschung in Kooperation mit Wirtschaft und Institutionen macht sie zu einem wichtigen Impulsgeber für Innovation in der Region.

Die TH Nürnberg beschäftigt 1.292 Personen, davon sind 45 % Frauen. Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt bei 42 % (2022: 40 %). Eine leichte Steigerung von 20 % bei der letzten Bewerbung auf aktuell 22 % lässt sich auch auf W2-Ebene verzeichnen. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten zeigt sich mit 38 % ein weiterhin unausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Im Leitungsgremium der Hochschule sind zwei von sechs Mitgliedern weiblich (33 %). Unter den 13 Dekan*innen sind vier Frauen. Das entspricht einem Anteil von 31 %. Sowohl im Hochschulrat (33 %) als auch im Senat (26 %) ist der Frauenanteil im Vergleich zu vor drei Jahren angestiegen.

Besonders hervorzuheben ist das weiterhin intensivierte Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben. Ein umfassendes Gesundheitsmanagement, die Maßnahme „OHMCare“, eine Befragung zu Studienbedingungen und -belastungen sowie gezielte Angebote zur Stressbewältigung tragen dazu bei, die Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeitende nachhaltig zu verbessern.

Darüber hinaus konnte die TH Nürnberg nachhaltige Maßnahmen erfolgreich etablieren, die auf die Förderung eines wertschätzenden Hochschulklimas abzielen. Es wurden grundlegende Kommunikations- und Angebotsstrukturen initiiert, wie beispielsweise die Einrichtung einer zentralen Mediationsstelle, um einen offenen Umgang mit Konflikten zu fördern. Die Ausbildung von sogenannten „Mental Health First Aid Helferinnen und Helfer“ an der Hochschule verspricht Nachhaltigkeit.

Maßnahmen zur Personalgewinnung werden an der TH Nürnberg geschlechter- und diversitätssensibel ausgestaltet. Besonders zu unterstreichen sind Initiativen zur Sensibilisierung und Qualifizierung von Frauen für die Mitarbeit in Gremien. Die Jury erwartet gespannt die Impulse, die sich aus den Ergebnissen der Befragung zu Diskriminierungserfahrungen für die zukünftige Weiterentwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen an der Hochschule ergeben.

Die TH Nürnberg präsentiert ein überzeugendes Maßnahmenportfolio zur Förderung von Chancengleichheit. Mit ihrem ganzheitlichen Ansatz und dem kontinuierlichen Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf unterstreicht die TH Nürnberg ihr langfristiges Engagement für eine zukunftsorientierte Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen an der Hochschule.



8. Prädikat



Lemgo, Nordrhein-Westfalen



(Fach-)Hochschule/Universität



1.175 Mitarbeiter*innen

5.672 Student*innen

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (TH OWL) zählt rund 1.170 Beschäftigte und etwa 5.700 Studierende. Ihre zehn Fachbereiche sind auf drei spezialisierte Standorte verteilt: Detmold (Gestaltung, Kultur), Lemgo (Technik, Wirtschaft) und Höxter (Umwelt, Agrar, Nachhaltigkeit). Es werden über 50 Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Promotionsprogramme angeboten. Ab 2026 werden sie zu sieben interdisziplinären Fachbereichen neu geordnet, um Profil, Flexibilität und Zusammenarbeit zu stärken.

Der Frauenanteil unter den Studierenden ist seit 2022 von 42 % auf aktuell 45 % gestiegen. Im Bereich der Promotionen hingegen sank der Frauenanteil im gleichen Zeitraum von 34 % auf 30 %. Unter den Beschäftigten sind insgesamt 42 % der Stellen mit Frauen besetzt: im wissenschaftlichen Bereich sind es 34 %. Mit 23 % auf W2- und 50 % auf W3-Ebene ist das Geschlechterverhältnis seit der letzten Bewerbung unverändert. Der Frauenanteil unter den Dekan*innen liegt bei lediglich 10 %. Im Leitungsgremium der TH OWL beträgt er 38 %.

Chancengleichheit ist ein zentrales strategisches Ziel der TH OWL und strukturell im Hochschulentwicklungs- und Gleichstellungsplan verankert. Die Umsetzung erfolgt durch kontinuierliche Maßnahmen und strategisches Controlling anhand valider Indikatoren. Chancengleichheit ist als Führungsaufgabe in den Führungsleitlinien verankert. Strukturen wie eine Gleichstellungskommission, ein Diversity-Team sowie eine spezielle Fokusprofessur stärken Vielfalt und Teilhabe hochschulweit. Das erfolgreiche Programm „EXIST-Women“, das auf die Förderung von Gründerinnen abzielt, geht in die zweite Runde.

Hervorzuheben sind ganzheitliche Maßnahmen im Aktionsfeld „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben“. Besonders die Leitlinie „Balancieren“ fördert einen gemeinsamen, verbindlichen Rahmen für eine wertschätzende Zusammenarbeit. Zudem wurde in der aktuellen Berichtszeit ein Familienfonds eingeführt, thematische Informationsveranstaltungen durchgeführt sowie Langzeitarbeitskonten eingerichtet, um den Umgang mit Arbeitszeiten zu flexibilisieren.

Eine bevorstehende umfassende Strukturreform der Hochschule bietet die Gelegenheit, die bestehenden Bemühungen um Chancengerechtigkeit auf zusätzliche Diversitätsdimensionen auszuweiten und diese ergänzend zu den bereits etablierten Maßnahmen auf der neuen Diversity-Website sichtbar zu machen.

Die TH OWL legt eine ganzheitliche Bewerbung mit innovativen Maßnahmen zur Förderung eines wertschätzenden und diversitätsorientierten Hochschulumsfelds vor. Besonders die Fokusprofessur „TH OWL Diversity Inclusivity Hub“ und vielschichtige familienfreundliche Unterstützungsangebote tragen zu einer zukunftsorientierten Arbeits-, Studien- und Forschungskultur bei.



6. Prädikat



Berlin



(Fach-)Hochschule/Universität



7.018 Mitarbeiter*innen

34.159 Student*innen



Die TU Berlin zählt mit rund 34.000 Studierenden und ca. 7.000 Mitarbeitenden zu den großen, international anerkannten Forschungsuniversitäten. Sie ist Teil der „Berlin University Alliance“ und stark in den MINT-Fächern verankert (89 %). Ihr Ziel ist die Weiterentwicklung von Wissenschaft und Technik zum gesellschaftlichen Nutzen auf humanistischer Grundlage.

Der Studentinnenanteil an der TU Berlin ist von 33 % im Jahr 2022 auf aktuell 35 % gestiegen. Auch unter den abgeschlossenen Habilitationen (2022: 23 %, 2025: 40 %) und Promotionen (2022: 27 %, 2025: 32 %) konnte ein Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten liegt insgesamt bei 42 %, im wissenschaftlichen Bereich bei 33 %. Der Professorinnenanteil auf W3-Ebene ist zwischen 2022 und 2025 leicht gestiegen – von 23 % auf 26 %. Die Hälfte der Positionen im Leitungsgremium der Universität ist mit Frauen besetzt.

Chancengleichheit ist zentraler Bestandteil der Organisationsentwicklung der TU Berlin. Neue Strukturen wie das Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG), dezentrale Beauftragte, Beratungsstellen und gezielte Förderprogramme stärken Diversität und Antidiskriminierung. Auch ein neuer Beauftragter für Rassismus und Antisemitismus wurde benannt. Strategisch verankert und regelmäßig evaluiert, wird eine chancengerechte Entwicklung an der TU Berlin kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Universität hat sich intern wie extern intensiv mit dem Thema „Machtmissbrauch an Hochschulen“ befasst, etwa durch eigene Initiativen oder die Teilnahme an einer umfassenden Befragung zu intersektionalen Geschlechterungleichheiten. Hervorzuheben ist das „Active Bystander Training“ zur Sensibilisierung aller Universitätsangehöriger als potenzielle Bystander zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Diskriminierung.

Die TU Berlin setzt sich für eine chancengerechte Personalpolitik ein, unter anderem durch die Durchführung von Studien zur Arbeitssituation verschiedener Beschäftigtengruppen sowie durch gezielte Maßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps. Die TU Berlin verfügt über ein umfassendes Maßnahmenportfolio, das sowohl die gezielte Förderung von Frauen im MINT-Bereich als auch allgemeine Sensibilisierungsaktivitäten für Diversität und Antidiskriminierung umfasst.

Mit ihrer sechsten Bewerbung kann die TU Berlin trotz der besonderen Herausforderungen durch das technische Fächerprofil weiterhin als eine Vorreiterin im Bereich der Diversitäts- und Chancengerechtigkeit gelten. Innovative und gut ausgestattete Maßnahmen fördern eine wertschätzende und inklusive Hochschulkultur.



7. Prädikat



Ilmenau, Thüringen



(Fach-)Hochschule/Universität



1.684 Mitarbeiter*innen

4.134 Student*innen

Die TU Ilmenau ist Thüringens einzige Technische Universität mit über 4.100 Studierenden und rund 1.600 Beschäftigten. Sie vereint Ingenieur-, Natur-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften. Forschungsschwerpunkte sind u.a. Sensorik, KI, Green Electronics und nachhaltige Energiesysteme. Ein moderner Campus, internationale Vielfalt und aktives Vereinsleben prägen Studium und Alltag.

Der Studentinnenanteil an der TU Ilmenau ist mit 28 % auf einem ähnlichen niedrigen Niveau wie im Jahr 2022 (29 %). Im Bereich der abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil hingegen im gleichen Zeitraum von 7 % auf 18 % angestiegen. Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei 38 %, im wissenschaftlichen Bereich bei 24 %. Auch hat sich der Professorinnenanteil auf W3-Ebene erhöht – von 7 % (2022) auf 10 % (2025) - und auf W2-Ebene von 9 % auf 11 %.

Die TU Ilmenau hält ihre Vision einer diskriminierungsfreien, familienfreundlichen, multikulturellen und gesundheitsfördernden Universitätskultur in ihrem Leitbild fest. Sie weist einen hervorragenden Katalog an Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich auf, durch etwa „MINT-Botschafterinnen an Schulen“ oder die „Sommeruniversität für Schülerinnen“.

Die Universität bietet vielfältige Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Privatleben und versteht sich als eine familiengerechte Universität.

Hervorzuheben ist die engagierte Förderung eines wertschätzenden, vorurteilsfreien Hochschulklimas durch etwa die Kampagne „(K)ein Tabu an der TU“ zum Thema Sicherheit auf dem Campus und Umgang mit Bedrohung und Diskriminierung. Die Universität überzeugt durch eine enge Zusammenarbeit der Beratungsstellen und Unterstützungsangebote (Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte, Personalrat, psychologische Kontaktstelle, Dezernat für Personal und Recht, Vertrauens- bzw. Ombudspersonen) bei Diskriminierungs- oder Machtmissbrauchsfällen.

Mit ihrer siebten Bewerbung und einem ganzheitlichen Diversitäts- und Gleichstellungsansatz verdeutlicht die TU Ilmenau ihr Engagement für eine weltoffene, diskriminierungsfreie und inklusive Hochschulkultur.



6. Prädikat



Erfurt, Thüringen



Behörden & Verwaltungen



370 Mitarbeiter*innen



Das Thüringer Ministerium für Inneres, Kommunales und Landesentwicklung (TMIKL) ist eine der obersten Landesbehörden Thüringens. Es trägt die Verantwortung für die kommunale Verwaltung, die Sicherstellung der öffentlichen Sicherheit sowie für den Brand-, Katastrophen- und Bevölkerungsschutz und gestaltet maßgeblich die Rahmenbedingungen für das gesellschaftliche Zusammenleben im Freistaat.

Das TMIKL beschäftigt insgesamt 370 Mitarbeitende, wobei das quantitative Geschlechterverhältnis mit jeweils 185 Frauen und Männern ausgewogen ist. Dieses Gleichgewicht findet sich nicht auf Führungsebene wieder: Von 37 Führungskräften sind lediglich 6 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 16 % und bedeutet gegenüber dem Vorjahr (2022: 21 %) einen Rückgang. Das TMIKL ist sich dieser Entwicklung bewusst und steuert mit Maßnahmen wie dem Mentoring-Programm „Frauen in Führung“ der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen mittel- und langfristig entgegen. Erste positive Effekte zeigen sich bereits.

Das Jahresfortbildungsprogramm (JFP) des Freistaats Thüringen mit vielfältigen Seminaren sowie digitale Angebote wie das eLearning „VISKompakt“ unterstützen den Onboarding-Prozess und sind fester Bestandteil der Personalentwicklung. Das Ministerium beteiligt sich an der Leitlinie PERMANENT, die als strategischer Rahmen für moderne, qualifikationsorientierte Personalarbeit dient. In Kooperation mit dem Landesprogramm „Denk Bunt“ werden spezielle Fortbildungen mit Fokus auf Toleranz und interkulturelle Öffnung angeboten.

Zur Förderung eines vorurteilsfreien Miteinanders wurden verschiedene Maßnahmen etabliert. Die neue Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Mobbing, sexualisierter Belästigung und Diskriminierung sowie zum Umgang mit Konflikten im Arbeitsumfeld bietet umfassende Erläuterungen zu Begriffen, Verantwortlichkeiten der verschiedenen Positionen, internen Anlaufstellen und der AGG-Beschwerdestelle. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis dafür zu schaffen, welches Verhalten im Ministerium toleriert wird und welches nicht. Dadurch sollen Betroffene auch ermutigt werden, sich bei Diskriminierung oder Mobbing an vertrauenswürdige Dritte zu wenden. Die Bedeutung des Themas „Gleichstellung“ spiegelt sich auch darin wider, dass es in der Rahmenleitlinie PERMANENT gemeinsam mit Inklusion und Diversity Management als Querschnittsthema allen Personalentwicklungsmaßnahmen vorangestellt ist.

Teil des gesellschaftlichen Bekenntnisses zu Chancengleichheit sind die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, aus der Maßnahmen wie die Teilnahme am Deutschen Diversity Tag hervorgehen, sowie die Unterstützung weiterer Initiativen wie Klischeefrei. Unabhängig davon wird außerdem konsequent geschlechtergerechte Sprache genutzt.

Der Ansatz des TMIKL ist ganzheitlich und in vielen Bereichen strategisch verankert. Er integriert Gender- und Diversity-Ziele intersektional und umfasst institutionelle Maßnahmen sowie umfassende Qualifizierungsangebote. Die Berücksichtigung verschiedener Diversitätskategorien und ein systematisches Monitoring unterstreichen die Fortschrittlichkeit der Strategie.



Ministerium
für Soziales, Gesundheit,
Arbeit und Familie



6. Prädikat



Erfurt, Thüringen



Behörden & Verwaltungen



333 Mitarbeiter*innen

Das Thüringer Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie (TMSGAF) gestaltet zentrale gesellschaftspolitische Bereiche des Landes. Es fördert soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und den Zusammenhalt durch Programme, Gesetzgebung und die Koordination relevanter Maßnahmen.

Das TMSGAF beschäftigt 333 Mitarbeiter*innen, davon sind 71 % Frauen. Unter den 38 Führungskräften finden sich 23 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 61 %. Damit ist der Frauenanteil unter den Führungspositionen seit der letzten Bewerbung stark gestiegen (2022: 43 %).

Im TMSGAF ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben strategisch verankert. Eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, flexible Funktionszeiten sowie individuell anpassbare Teilzeitmodelle, auch in Führungspositionen, bieten einen verlässlichen Rahmen. Freistellungen, beispielsweise zur Pflege von Angehörigen, werden ermöglicht. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird langzeiterkrankten Mitarbeitenden der Wiedereinstieg durch strukturierte Maßnahmen erleichtert.

Im TMSGAF wird chancengerechte Personalarbeit konsequent umgesetzt. Stellenausschreibungen sind geschlechtergerecht formuliert und richten sich ausdrücklich an unterrepräsentierte Gruppen. Der Führungskräftenachwuchs wird durch das Mentoring-Programm „Frauen in Führung“ sowie durch weitere Qualifizierungen gezielt gefördert. Mitarbeitende profitieren vom Angebot des Jahresfortbildungsprogramms des Freistaats Thüringen, in dem unter anderem zu Themen wie „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz“ oder „Umgang mit Menschen mit Behinderungen“ behandelt werden. Auch der Onboarding-Prozess ist in mehreren Phasen klar definiert und in einem umfassenden Leitfaden festgehalten. Dieser vermittelt technische, fachliche und soziale Grundlagen, um neuen Mitarbeitenden einen möglichst reibungslosen Einstieg zu ermöglichen. Über das betriebliche Gesundheitsmanagement erhalten Mitarbeitende Zugang zu Gesundheitstagen, Fachvorträgen und Sportgruppen. Auffallend positiv sind viele Initiativen zur Verstetigung von Maßnahmen.

Das Ministerium bekennt sich klar zur Vielfalt und hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Mitarbeitenden steht ein Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache zur Verfügung, um eine inklusive Kommunikation im Arbeitsalltag zu fördern.

Der Ansatz des TMSGAF ist ganzheitlich und nachhaltig gestaltet und basiert auf klaren strategischen Strukturen. Individuelle Bedürfnisse werden durch flexible Arbeitszeiten und vielfältige Fortbildungsangebote berücksichtigt. Strukturierte Verfahren wie das Eingliederungsmanagement oder der Onboarding-Prozess begleiten Mitarbeitende gezielt. Insgesamt überzeugt das Konzept durch wirkungsvolle Maßnahmen.



8. Prädikat



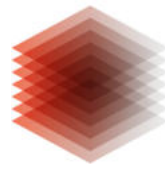
Hannover, Niedersachsen



Bibliothek/Museum



630 Mitarbeiter*innen



TIB LEIBNIZ-INFORMATIONSZENTRUM
TECHNIK UND NATURWISSENSCHAFTEN
UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK

Die TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und Universitätsbibliothek versorgt Wissenschaft, Forschung, Industrie und Wirtschaft mit Literatur und Information – in gedruckter und elektronischer Form. Die Bibliothek engagiert sich für den offenen Zugang zu Informationen, Publikationen und wissenschaftlichen Daten. Als Forschungseinrichtung betreibt sie angewandte Forschung und Entwicklung, um neue Dienstleistungen zu generieren und bestehende zu verbessern. Die TIB verfügt über ein Jahresbudget von 62,5 Millionen Euro.

Die TIB beschäftigt insgesamt 630 Personen. 374 (59 %) der Beschäftigten sind Frauen, in der Wissenschaft sind es 82 (45 %). Erfreulicherweise konnte der Frauenanteil in der Postdoc-Phase (41 %), unter den Promovierenden (33 %) und abgeschlossenen Promotionen (53 %) sowie auf W2-Ebene (75 %) leicht erhöht werden. Von insgesamt 58 Führungspositionen sind 26 (45 %) weiblich besetzt. In den letzten drei Jahren hat sich an den oberen Führungspositionen nichts geändert. Die höchste Leitungsebene ist mit einem Mann besetzt, die stellvertretende Leitung mit einer Frau. Männer haben trotz geringem Anteil an den Gesamtbeschäftigten überproportional Führungspositionen inne.

Chancengerechtigkeit wird in der TIB über alle Handlungsfelder hinweg gelebt und ist sowohl strategisch in der Organisation verankert und in den Haushalt integriert als auch in der Organisationskultur und als gesellschaftspolitisches Bekenntnis deutlich sichtbar. In den letzten drei Jahren hat die TIB vor allem die chancengerechte Personalarbeit mit neuen Maßnahmen gestärkt: Personen aus 34 Nationen werden strukturiert im Onboarding bezüglich Visa, Arbeitsgenehmigungen oder der Wohnungssuche unterstützt. Neben der Setzung von Gleichstellungs- und Diversitätsgerechtigkeitszielen in der Personalauswahl nimmt die TIB darüber hinaus neue Zielgruppen wie Berufswechsler*innen in den Fokus.

Die TIB fördert wertschätzendes, vorurteilsfreies Verhalten und geht gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt präventiv vor. Neben einem überarbeiteten Leitfaden zur gendergerechten Sprache und einer konfliktfreie Arbeitsumgebung werden zahlreiche Fortbildungen, unter anderem zu den Dimensionen der Vielfalt und Unconscious Bias angeboten. Der AK Diversity wird aktuell initiiert.

Hervorzuheben ist auch der Einsatz der TIB für chancengerechte Forschung und Lehre: Die Direktion vergab direkt nach Kriegsbeginn Stipendien an ukrainische Forschende und entfristete zwei Stellen ukrainischer Wissenschaftlerinnen nach Ablauf ihres Stipendiums. Zudem setzt sich die TIB für die Rettung ukrainischen Kulturguts ein.

Die TIB verfolgt einen ganzheitlichen, strukturell verankerten Ansatz mit etablierten Strategien, klarer Zielsetzung und klarer gesellschaftspolitischer Position zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Intersektionale Perspektiven werden einbezogen und stetig erweitert. Monitoring ist etabliert.



-  6. Prädikat
-  Erfurt, Thüringen
-  Bildung & Training
-  49 Mitarbeiter*innen

Die TIBOR GmbH ist ein seit 1991 in Thüringen tätiges Unternehmen mit einem Fokus auf praxisorientierter Weiterbildung. Sie bietet Sprachkurse, Fachkräftevermittlung und Coaching an und engagiert sich aktiv in Projekten zur Fachkräftegewinnung und -integration.

Das Unternehmen beschäftigt 49 Mitarbeiter*innen, davon 38 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 78 %. Diese Geschlechterverteilung findet sich mit 4 von 6 Frauen auch auf Führungsebene wieder.

Seit der letzten Bewerbung hat die TIBOR Gesellschaft vielfältige Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingeführt. Dazu zählen Jobsharing, welches bereits von zwei Mitarbeiterinnen genutzt wird, neue Weiterbildungsangebote für die Familienphase sowie ein Reboarding-Konzept für Rückkehrende. Die Maßnahme „Mobiles Arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten“ beinhaltet mobile Arbeit mit entsprechender Bereitstellung von Hard- und Software. Zudem wird bei privaten Herausforderungen Unterstützung vermittelt.

Auch das Maßnahmenportfolio zur Förderung einer vorurteils- und diskriminierungsfreien Arbeitskultur wurde ausgebaut. Für die Zukunft ist geplant, das Leitbild stärker an den Richtlinien der europäischen Union und am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu orientieren. Die Überarbeitung des Leitbilds ist als Bottom-Up-Prozess geplant. Die Inhalte werden von den Mitarbeitenden in Workshops entwickelt und dann an die Leitung kommuniziert. Weiterhin sollen die Auswahlkriterien für Lehrende aktualisiert und in diesem Rahmen um Chancengleichheitskompetenz ergänzt werden. Schon jetzt werden im Unternehmen vielfältige Sensibilisierungsangebote für alle Mitarbeitenden angeboten, die – basierend auf dem Leitbild und verantwortet durch die Geschäftsstellenleiterinnen – Diskriminierung sichtbar machen und anhand von Fallbeispielen konkrete Handlungsoptionen vermitteln.

Die TIBOR GmbH ist aktives Mitglied des Netzwerks für Integration der Landeshauptstadt Erfurt. Das Netzwerk beschäftigt sich mit der Entwicklung eines Konzepts zum Ausbau von Diversität der Mitarbeitenden in Unternehmen und der gezielten Förderung der Einstellung von Menschen mit Migrations- und/oder ausländischem Hintergrund.



4. Prädikat



Rudolstadt, Thüringen



Chemie- und Pharmaindustrie



196 Mitarbeiter*innen



OMPG



Die Unternehmen TITK – Thüringisches Institut für Textil- und Kunststoff-Forschung e.V., OMPG – Ostthüringische Materialprüfgesellschaft für Textil und Kunststoffe mbH und smartpolymer GmbH erforschen und entwickeln innovative Polymerwerkstoffe, biobasierte Materialien und Funktionstextilien. Sie arbeiten praxisnah mit Industriepartner*innen zusammen, um neue Technologien und Produkte bis zur Marktreife zu bringen. Schwerpunkte sind Nachhaltigkeit, Ressourceneffizienz und Hightech-Anwendungen.

Die Unternehmensgruppe beschäftigt 196 Mitarbeitende. 44 % der Stellen sind mit Frauen besetzt. Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich allerdings nicht auf Führungsebene wider. Nur 1 der 8 Führungskräfte im Unternehmen sind Frauen. Das entspricht einem Anteil von 13 %. Die Jury begrüßt, dass aktuell Maßnahmen eingeführt werden, um gezielt Frauen zu gewinnen und zu unterstützen.

Im Code of Conduct ist Antidiskriminierung explizit festgeschrieben. Genannt werden vielfältige Diskriminierungsgründe. Der Anspruch des Einsatzes inklusiver Sprache ist positiv zu bemerken und unterstreicht die Wichtigkeit wertschätzender und diskriminierungsfreier Ansprache.

Die Unternehmensgruppe unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Privatleben durch Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort, ergänzt um die Möglichkeiten unbezahlten Urlaubs für pflegende Angehörige oder auch der Inanspruchnahme eines Sabbaticals. Maßnahmen zur größeren Balance von Beruf und Privatleben werden Frauen und Männern gleichermaßen angeboten und tatsächlich auch in fast demselben Maße von beiden Geschlechtern wahrgenommen. Zum Beispiel befinden sich aktuell drei Frauen und zwei Männer in Elternzeit.

Die Unternehmen fördern gezielt Nachwuchskräfte sowie faire Karrierechancen durch Teilnahme an regionalen Job- und Ausbildungsmessen und die Unterstützung von Schüler*innenpraktika. Die Einbindung fast aller Mitarbeitenden in Forschungstätigkeiten und die Ermöglichung berufsbegleitender Promotionen stärken fachliche Entwicklung nachhaltig.

Die Unternehmensgruppe verfolgt einen Chancengleichheitsansatz, der vor allem das Aktionsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Privatleben“ und die Gewinnung und Entwicklung von Nachwuchs adressiert.



-  5. Prädikat
-  Dessau-Roßlau, Sachsen-Anhalt
-  Behörden & Verwaltungen
-  2.057 Mitarbeiter*innen

Das Umweltbundesamt (UBA) ist Deutschlands zentrale Umweltbehörde. Es berät Politik, erhebt Umweltdaten, betreibt Forschung und entwickelt Maßnahmen zum Umwelt- und Gesundheitsschutz. Mit breitem Fachwissen, Detailkenntnis und Umsetzungsstärke arbeitet das UBA an Lösungen für komplexe Umweltfragen.

Das UBA beschäftigt 2.057 Mitarbeitende, darunter 1.172 Mitarbeiterinnen (57 %). Der Frauenanteil auf Führungsebene beträgt 45 %. Hier ist seit der letzten Bewerbung eine deutliche Steigerung zu vermerken (2022: 38 %).

Die Personalarbeit am UBA beinhaltet zahlreiche Chancengleichheitsmaßnahmen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet ein breites Angebot an Vorträgen, Workshops und Kursen – teils in Kooperation mit der Sozialberatung – mit individuellen und regelmäßigen Terminen. Frauennetzwerke fördern den Austausch zu verschiedenen Themen, ihre Ergebnisse fließen durch Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten in gezielte Fortbildungsangebote ein. Zudem wird das Netzwerk queer@uba wieder aufgebaut. Ein Qualifizierungsmodul zu Gender Mainstreaming sensibilisiert für Gleichstellung in der Forschung und steht auch weiteren Beschäftigten offen.

Das UBA wurde erneut mit dem "audit berufundfamilie" zertifiziert und bietet unter anderem flexible Arbeitsmodelle, Homeoffice, Kinderferienprogramme und KITA-Belegplätze. Neu ist die Testphase geteilter Führung: Sechs Tandems aus je einer erfahrenen und einer neuen Führungskraft starten für drei Jahre, begleitet durch Coaching sowie Zwischen- und Abschlussevaluation.

Sowohl zur Prävention diskriminierenden Verhaltens als auch für den Umgang mit Vorfällen wurden vielfältige Maßnahmen etabliert. Führungskräfte nehmen alle zwei Jahre an einer verpflichtenden Antibias-Schulung teil, die insbesondere auf Einstellungs- und Beurteilungsprozesse von Beamt*innen abzielt. Im betrieblichen Konfliktmanagement übernehmen intern ausgebildete Kolleg*innen als Konfliktberater*innen die strukturierte Bearbeitung von Konflikten nach einer festgelegten Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung. Bei Bedarf wird das Verfahren durch externe Mediator*innen ergänzt.

Das Umweltbundesamt verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz für mehr Chancengleichheit. Dazu gehören ein klares Bekenntnis zu Chancengleichheit, der Umgang mit unbewussten Vorurteilen und der Einsatz gegen diskriminierendes Verhalten. Sowohl feste Strukturen als auch kreative Projekte wie Diversity-Planspiele sowie ein konsequentes, mehrstufiges Monitoring der Leistungsbewertungsprozesse definieren die Strategie des UBA.



7. Prädikat



Essen, Nordrhein-Westfalen



(Fach-)Hochschule/Universität



6.171 Mitarbeiter*innen

37.137 Student*innen

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) zählt zu den größten und jüngsten Universitäten Deutschlands. Sie bietet über 250 Studiengänge, betreibt interdisziplinäre Spitzenforschung und fördert Bildungsgerechtigkeit, Vielfalt und Nachhaltigkeit. Zudem zählt die Lehramtsausbildung zu den zentralen Schwerpunkten der UDE. Als „Universität der Potenziale“ ist sie national wie international stark vernetzt, etwa über die UA Ruhr oder im Hochschulnetzwerk AURORA.

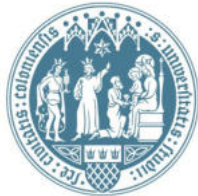
Das Geschlechterverhältnis ist mit einem Frauenanteil von 49 % ausgeglichen. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Mitarbeiterinnenanteil auf 42 % angestiegen. Von den insgesamt 326 Professuren sind 33 % mit Frauen besetzt. Vor allem auf W2-Ebene ist der Professorinnenanteil von 30 % auf 40 % deutlich angestiegen. Demgegenüber gibt es im Vergleich zu 2022, als 18 % der Dekan*innen Frauen waren, aktuell lediglich 8 % Dekaninnen. Im Leitungsgremium sowie im Hochschulrat der Universität besteht wie bereits im Jahr 2022 eine geschlechterparitätische Besetzung.

Die Einrichtung des Diversity Support Centers, die Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie sowie die neu etablierte Antidiskriminierungsberatung unterstreichen die feste Verankerung von Chancengerechtigkeit im Selbstverständnis der UDE. Besonders hervorzuheben sind die zukunftsorientierten Maßnahmen im Bereich der Förderung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Universitätsklimas. Eingerichtet wurde ein Gesprächs- und Beratungsangebot zu Antisemitismus und zum Nahostkonflikt sowie eine Anlaufstelle in der Universitätsbibliothek, um Betroffene bei sexualisierter Diskriminierung zu unterstützen.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben hat die UDE das Angebot zur Kinderbetreuung umfassend ausgebaut. Gleichzeitig verdeutlichen Initiativen wie die gezielte Förderung aktiver Vaterschaft oder das Programm „Willkommen zurück – Starthilfe für Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit“ das klare Engagement für Chancengleichheit der Geschlechter.

Für eine chancengerechte Personalarbeit engagiert sich die UDE durch strukturierte Auswahlverfahren, diversitätsorientierte Ansprache und gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen, etwa im Rahmen des Bund-Länder-Programms WISNA.

Die UDE erfüllt das selbstgesetzte Ziel, eine diversitätsorientierte und diskriminierungssensible Organisations- und Wissenschaftskultur zu fördern, in überzeugender Weise. Mit ihrer siebten Bewerbung unterstreicht die UDE ihr kontinuierliches Engagement für eine vorurteilsfreie, diskriminierungsarme und wertschätzende Organisation.



4. Prädikat



Köln, Nordrhein-Westfalen



(Fach-)Hochschule/Universität



7.945 Mitarbeiter*innen

45.187 Student*innen

Die Universität zu Köln zählt mit rund 45.000 Studierenden zu den größten deutschen Hochschulen. Sechs Fakultäten und 16 Zentren bündeln Lehre und Forschung. 336 Studienfächer und ein breites Graduiertenangebot stehen zur Wahl. Über 7.800 Mitarbeitende engagieren sich in Forschung, Technik und Verwaltung. Die Universität ist in mehreren Exzellenzclustern und DFG-Projekten aktiv.

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist mit 57% auf dem ebenso hohen Niveau wie im Jahr 2022. Unter den Führungspositionen ist der Anteil an Frauen auf 40 % angestiegen (2022: 37 %). Auch haben sich die Professorinnenanteile auf W3-Ebene (von 26 % auf 27 %), auf W2-Ebene (von 34 % auf 39 %) und bei den W1-Professuren von 55 % (2022) auf 57 % (2025) erhöht. Auf Ebene der Hochschulleitung bleibt der Frauenanteil mit 43 % unverändert im Vergleich zu 2022.

Die Hochschule verfügt über eine klare Antidiskriminierungsrichtlinie, einen Aktionsplan Inklusion, Gleichstellungsrahmenpläne und dezentrale Entwicklungspläne. Sie bietet umfassende Unterstützungsangebote für Studierende und Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Notfallhilfen für internationale Studierende. Zudem weist die Universität einen hervorragenden Katalog an Sensibilisierungskampagnen auf, die eine diskriminierungssensible Hochschulöffentlichkeit fördern.

Ein Schwerpunkt der Personalarbeit ist die gezielte Förderung von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen. Durch umfassende Beratungsangebote und Mentoring-Programme wie „Erste Generation Promotion Mentoring+“ oder dem Zertifikatsprogramm „Career ChanGe WiMA“ unterstützt sie weibliche Beschäftigte bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung oder Vorbereitung auf Führungsverantwortung.

Neben geschlechterspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen richtet die Universität ihr Engagement auch auf weitere marginalisierte Gruppen. Es gibt eine rassismuskritische Beratung für Black, Indigenous, People of Color bzw. für Personen mit Rassismuserfahrungen. Darüber hinaus besteht eine dauerhafte Förderstruktur zur Schaffung zusätzlicher Qualifikationsstellen für Wissenschaftler*innen mit Behinderung und SHK-Stellen für Studierende der ersten Generation mit dem Ziel Unsicherheiten zu reduzieren und Netzwerke im Wissenschaftskontext aufzubauen, die eine wissenschaftliche Karriere unterstützen. Die Hochschule verfolgt das Ziel, Intersektionalität in den kommenden Jahren strategisch und strukturell in ihren Maßnahmen zu verankern – dieses Vorhaben wird aktiv unterstützt.

Mit ihrer erneuten Bewerbung, dem konsequenten Ausbau chancengerechter Personalarbeit sowie einem hervorragenden Unterstützungsangebot für Studierende und Beschäftigte mit Kind und/oder Pflegeverantwortung bekräftigt die Universität zu Köln ihr dauerhaftes Engagement für eine zukunftsweisende Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in der Hochschulentwicklung.



6. Prädikat



München, Bayern



Verband



277 Mitarbeiter*innen

bayme
vbm

vbw

Die Verbände vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., vbm - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. und bayme - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. vertreten die Interessen der bayerischen Wirtschaft. Sie engagieren sich für gute wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen, fördern Bildung, Innovation und Fachkräftesicherung und unterstützen Unternehmen durch Beratung, Netzwerke und Informationsangebote, besonders in der Metall- und Elektroindustrie. Die vbw vertritt die Interessen der gesamten bayerischen Wirtschaft. Der vbm fokussiert sich auf die großen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, während bayme die mittelständischen Betriebe dieser Branche unterstützt.

Die Verbände beschäftigen insgesamt 277 Mitarbeitende, davon 64 % Frauen (2022: 61 %). Auf Führungsebene ist das Geschlechterverhältnis mit 32 % weiblicher Führungskräfte seit der letzten Bewerbung ungefähr gleichgeblieben (2022: 31 %).

Ein starkes Zeichen setzt die Veröffentlichung der bayme, vbm mit IG Metall Bayern "Entschlossen für Demokratie und gegen Rechtsradikalismus". Damit positionieren sich die Verbände klar gegen rechtsextreme Strömungen und greifen aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen auf. Die Maßnahme „geschlechtergerechte Schreibweisen“ richtet sich an Mitarbeitende mit der Aufforderung, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

Zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelten verbandsweit einheitliche Organisationsanweisungen. Die Richtlinie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ umfasst unter anderem Zuschüsse zur Kinderbetreuung, flexible Elternzeitregelungen, Maßnahmen zur Wiedereingliederung sowie den pme Familienservice, der bei der Suche nach Kinderbetreuung oder Pflegediensten unterstützt. Auch mobile Arbeit ist verbindlich geregelt.

Die Verbände haben ein Merkblatt zum AGG entwickelt, welches Mitarbeitende niedrigschwellig über ihre Rechte und Pflichten aufklärt. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass seit der letzten Bewerbung Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte im Hinblick auf eine vielfältige Teamzusammensetzung sowie ein institutionalisiertes Beschwerdemanagement bei Fällen sexualisierter Gewalt etabliert wurden.



w&w
gruppe



6. Prädikat



Kornwestheim, Baden-Württemberg



Banken & Versicherungen



7.692 Mitarbeiter*innen

Der W&W-Konzern ist ein führender deutscher Finanzdienstleister. Das Angebot umfasst Bausparen, Baufinanzierung, Versicherungen, Vermögensbildung und Altersvorsorge. Die Wüstenrot Bausparkasse AG ist dabei ein wichtiger Teil des Konzerns und unterstützt Kund*innen bei der individuellen Finanzierung und Vermögensplanung.

Der Konzern beschäftigt 7.692 Mitarbeitende, davon 3.999 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 52 %. Auf Führungsebene sind Frauen demgegenüber deutlich unterrepräsentiert. Von 698 Führungskräften sind 28 % Frauen. Das Verhältnis variiert in Abhängigkeit vom Alter der Führungskräfte. In der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren sind Führungspositionen bereits zu 32 % mit Frauen besetzt, bei unter 30-Jährigen liegt der Anteil sogar bei 60 %. Dieser Befund lässt darauf hoffen, dass sich das quantitative Geschlechterverhältnis auf der Führungsebene in den kommenden Jahren weiter ausgleichen wird.

Für ein respektvolles und faires Miteinander hat der W&W-Konzern neben der Anlaufstelle nach dem AGG „FairSprechen“ etabliert – eine weitere vertrauliche Anlaufstelle bei Konflikten und Diskriminierung. Sie bietet unabhängige Beratung und erleichtert die Ansprache sensibler Themen. Die gleichnamige Richtlinie hilft bei der Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz. Ergänzend dazu gibt es im Rahmen der Arbeitsrecht-Schulungen für Führungskräfte gezielte Inhalte zu Chancengerechtigkeit und Diskriminierung.

Für eine chancengerechte Personalarbeit bietet der W&W-Konzern umfassende Recruiting-Schulungen für Führungskräfte an. Diese vermitteln neben Kenntnissen zur aktiven Ansprache über Social Media oder zu den Erwartungen neuer Generationen auch Inhalte über Beurteilungsfehler, unbewusste Stereotypen und Unconscious Bias. Auszeichnungen wie „Fair Company 2025“, „Corporate Health Award 2023“ und „Top Employer 2025“ unterstreichen das Engagement in diesem Bereich. Die Zielvereinbarung zur Steigerung der Weiterbildungsstunden sorgt für eine strukturelle Verankerung der Nutzung bestehender Angebote durch verbindliche Erfassung und gezielte Umsetzung.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten Projekte wie „Lebensphase+“ vielfältige Unterstützung für Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebensphasen. Dazu zählen Gesundheitsangebote wie Betriebssport und Gesundheitsvorträge sowie flexible Arbeitsmodelle mit Gleitzeit und mobilem Arbeiten. Ergänzt wird dies durch die Zusammenarbeit mit dem pme-Familienservice.

Der W&W-Konzern verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung von Chancengleichheit, der in allen Unternehmensbereichen wirksam ist. Ziel ist es, ein unterstützendes Umfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen und individuelle Entwicklungspotenziale gezielt zu fördern. Dabei werden unterschiedliche Dimensionen von Diskriminierung systematisch in die strategische Ausrichtung einbezogen.



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



<https://www.linkedin.com/in/total-e-quality-197281201/>



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



TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Mangelsfeld 11-15
97708 Bad Bocklet

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