

# Jubiläumsausgabe zur 20. Prädikatsvergabe



**Chancengleichheit – Ihr Schlüssel zum Erfolg**  
**Equal opportunity – your key to success**

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.



mit Unterstützung vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



## Der Kompass im Gesundheitswesen

Der Medizinische Dienst der Krankenversicherung Rheinland-Pfalz ist der sozialmedizinische Beratungs- und Begutachtungsdienst der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen in Rheinland-Pfalz und damit direkt an der Gestaltung des Gesundheitswesens beteiligt.

Als modernes, kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen setzen wir uns in besonderer Weise für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf ein und haben außerdem die Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv angenommen. Unsere ausgesprochen familienbewusste Personalpolitik und die systematische Umsetzung von Chancengleichheit verdeutlichen wir durch das Prädikat „Total E-Quality“ sowie das Zertifikat „Beruf & Familie“.



Wir beschäftigen ca. 430 MitarbeiterInnen, die sich in die Gruppen Fachärzte, Pflegefachkräfte und Verwaltungs- und Sekretariatsbereich aufgliedern. Insbesondere suchen wir Fachärzte (m/w), auch in Teilzeit mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Mit unserem innovativen, dualen Studiengang Gesundheitsmanagement bieten wir eine Kombination aus praxisorientiertem Hochschulstudium und betrieblichen Phasen. Die Verzahnung von Theorie und Praxis fördert von Anfang an unternehmerisches Handeln und wissenschaftliches Denken.



Sie haben Interesse an einer Tätigkeit beim MDK Rheinland-Pfalz? Informationen finden sie unter [www.mdk-rlp.de/Stellenangebote](http://www.mdk-rlp.de/Stellenangebote)

**Dr. Angela Merkel**

Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland

**Dr. Angela Merkel**

Federal Chancellor of the Federal Republic of Germany

Gleichberechtigung und gleiche Chancen von Frauen und Männern in allen Berufen sind auch heute unverändert wichtige Ziele. Hierbei sind vorneweg die Unternehmen selbst verantwortlich. Wer auf Zukunft setzt, legt Wert auf eine anspruchsvolle Auswahl guter Fach- und Führungskräfte. So wissen wir, dass Frauen überdurchschnittlich gut qualifiziert sind.

In manchen Branchen macht sich bereits Nachwuchsmangel bemerkbar. Immer schwieriger wird es, ausscheidende ältere Arbeitnehmer durch jüngere adäquat zu ersetzen. Das ist nur ein Grund mehr, gut ausgebildete und motivierte Frauen verstärkt für Führungspositionen zu gewinnen. Sie müssen die Unterstützung erfahren, die sie benötigen, um ihre Potentiale entfalten zu können. Die Aufgabe der Politik ist dabei, für gute Rahmenbedingungen zu sorgen. Die Bundesregierung setzt sich deshalb für familiengerechte, flexible Arbeitszeiten und für den Ausbau der Kinderbetreuung ein.

Der Wert von Gleichstellung und Vielfalt ist heute auch den meisten Unternehmen und Organisationen bewusst. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sind fest in der Personalpolitik, in den Managementstrukturen und Unternehmensphilosophien verankert. Denn zufriedene und motivierte Mitarbeiter stärken wirtschaftliche Leistung und Innovationskraft, die heute über das Morgen entscheiden.

Wer sich um das Prädikat TOTAL E-QUALITY bewirbt, unterstreicht sein Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern und damit die Zukunftsfähigkeit als Unternehmen und Organisation.



*Angela Merkel*

The goals of gender equality and equal opportunities for men and women in all jobs remain just as important today as ever. First and foremost, it's up to our companies to take the lead. A company which looks to the future selects only the very best specialists and managers – and we know that women are especially highly-skilled.

A shortage of up-and-coming professionals is already noticeable in some sectors. It is becoming ever more difficult to find adequate younger replacements for departing older employees. This is just one more reason to encourage more highly motivated, well-educated women to take on management positions. These women must get the support they need in order to fulfil their potential. The role that politics has to play here is to ensure the right conditions. That is why the German Government is working towards flexible, family-friendly working hours and expanded childcare.

Most companies and organizations today are aware of the value of diversity and gender equality. Equal opportunities and family-friendliness are firmly rooted in personnel policy, in management structures and in corporate philosophies – because content, motivated employees enhance the economic and innovative strength that will be decisive for the future.

Those who apply for the TOTAL E-QUALITY trademark are underlining their commitment to equal opportunities for men and women, and thus also the future strength of their company or organization.



**Dr. Kristina Schröder**

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Dr. Kristina Schröder**

Federal Minister for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth

Frauen sind heute genauso gut, oftmals sogar besser ausgebildet als Männer. Doch während viele Männer zwischen 30 und 40 zwei, drei Karrierestufen auf einmal nehmen, machen Frauen in dieser Lebensphase oft zwei, drei Jobs auf einmal: Teilzeitstelle, Kindererziehung und Haushalt. Oftmals sind es die Strukturen unserer Arbeitswelt, die solche Rollenmuster erzwingen. Das halte ich für eine der Hauptursachen dafür, dass Frauen im Top-Management, in Vorständen und in Aufsichtsräten immer noch Ausnahmereisnerungen sind. Von fairen Chancen für Frauen in der Arbeitswelt kann keine Rede sein, solange familiäre Aufgaben dort als Handicap gelten und Teilzeitarbeit auf berufliche Abstellgleis führt. Übrigens auch nicht von fairen Chancen für Männer, die bereit sind, mehr familiäre Verantwortung zuhause zu übernehmen: Denn auch sie disqualifizieren sich damit häufig für höhere Aufgaben in einem familienfeindlichen Arbeitsumfeld.

Frauen (und auch Männer), die Zeit für Familie und faire Chancen auf Karriere haben wollen, brauchen nicht in erster Linie starre, gesetzlich vorgeschriebene Einheitsquoten. Sie brauchen vor allem Partner. Damit meine ich nicht nur Lebenspartner, die bereit sind, gemeinsam Fürsorgeaufgaben in der Familie zu übernehmen. Damit meine ich auch Unternehmen, die mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen dafür sorgen, dass eine Auszeit nach der Geburt oder vorübergehende Teilzeitarbeit keinen Mitarbeiter – ob weiblich oder männlich – ins berufliche Abseits katapultiert. Aus diesem Grund fördert das Bundesfamilienministerium die Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, etwa im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ oder der Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“.

Ein verlässlicher Partner von Frauen auf dem Weg ins Top-Management ist auch der Verein TOTAL E-QUALITY. Seit vielen Jahren bereits setzt sich TOTAL E-QUALITY Deutschland dafür ein, Frauen in Führungspositionen zu fördern. Das TOTAL E-QUALITY Prädikat ist das einzige Prädikat, das darauf zielt, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu etablieren und dauerhaft zu verankern. Damit unterstützt das Prädikat unsere politischen Aktivitäten und Maßnahmen im Rahmen des Stufenplans „Mehr Frauen – mehr Vielfalt in Führungspositionen“. Die meisten Unternehmen bestätigen dem Prädikat eine positive Wirkung: Die Auseinandersetzung mit den Bewerbungsverfahren stößt interne Verbesserungsvorschläge an und erhöht bei den Mitarbeitenden die Wertschätzung für das eigene Unternehmen. Dies belegt auch eine Machbarkeitsstudie, die mein Haus zur Weiterentwicklung des Prädikats gefördert hat.

Die Träger des TOTAL E-QUALITY-Prädikats sind Vorbilder in unserer Wirtschaft und unseren Wissenseinrichtungen. Sie haben erkannt, dass faire Chancen von Frauen und Männern ein Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit sind. Ich bin sicher: Dieses Engagement wird sich auch in Form von Vorteilen im Wettbewerb auszahlen.



Bildnachweis/BMF-SF/JL. Chaperon



Anette Sebold

Nowadays, women are just as well-educated as, and often even better educated than, their male counterparts. However, whereas many men between the ages of 30 and 40 take three career steps at a time, some women in this same life phase often have to manage two or three jobs at a time: a part-time job, child-raising and homemaking. Frequently, it is the structures obtaining in our world of work that dictate such gender role patterns. I see this as one of the main reasons why women in top-management, on management and supervisory boards, continue to be exceptions to the rule. There can be no talk of fair opportunities for women in the workplace as long as family responsibilities are seen as a handicap and part-time work puts employees in a professional backwater. Nor, by the way, can there be talk of fair opportunities for those men who are prepared to accept more responsibility at home either, for, in a family-unfriendly working environment, they all too often disqualify themselves for higher functions as a result of this choice.

Rigid, uniform quotas laid down by law are not what is most needed by women (and men) who are seeking to have both time for the family and fair career opportunities. What they need most are partners. Regarding these needs I do not only mean life partners, who are willing to share the responsibility of taking care of the family, but also enterprises which, by providing family-friendly working conditions, ensure that taking a break after the birth of a child, or temporary part-time work, does not relegate any employee – whether male or female – to the professional sidelines. This is why this Federal Ministry promotes the creation of family-friendly working conditions, for instance, within the framework of the programme for businesses entitled: “Success Factor Family” or the initiative “Family-Conscious Working Hours”.

A reliable partner for women on their way to top-management is also the TOTAL E-QUALITY association. For a number of years now, TOTAL E-QUALITY Germany has been seeking to promote women to assume management positions. The TOTAL E-QUALITY award is the only distinction which seeks to establish a permanent place for equal opportunity, for both men and women, in working life. In doing so, this employer recognition award supports our political activities and the measures we are taking in the context of the graduated plan entitled: “More women – more diversity in management”. Most companies see the award as having a positive effect. As a result of dealing with the application process, employees feel encouraged to make suggestions for workplace improvement and their appreciation of their own company tends to rise. This has been confirmed by the findings of a feasibility study funded by my ministry to determine how the award could be developed further.

The winners of the TOTAL E-QUALITY award are role models in our business and scientific communities. They have recognised that one of the keys to sustainability lies in the implementation of fair opportunities for women and men. I am certain that their commitment will be rewarded, also in the form of greater competitive advantage.

**Dr. Ursula von der Leyen**  
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

**Dr. Ursula von der Leyen**  
Federal Minister of Labour and Social Affairs



*Ursula v. d. L.*

Der Fachkräftemangel ist die große Herausforderung für unser Land im demografischen Wandel. Die Frage ist: Wer macht morgen die Arbeit? Bis 2025 werden uns rund sechs Millionen Erwerbstätige fehlen, wenn wir jetzt nicht handeln.

Wir brauchen deshalb alle Talente. Ein riesiges Potenzial schlummert bei den Frauen. Es gibt knapp fünf Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter, die derzeit nicht arbeiten und auch nicht aktiv auf Jobsuche sind. Viele dieser Frauen in der Stillen Reserve verfügen aber über eine gute Ausbildung und würden gerne arbeiten oder von Teilzeit auf Vollzeit wechseln, wenn es sich mit der Familie vereinbaren ließe.

Der Wille ist da, die Strukturen hinken allerdings vielerorts hinterher. Ob bei Ganztagschulen oder dem Kitausbau – die Politik ist noch lange nicht am Ziel. Vor allem müssen die Unternehmen mehr familienfreundliche Arbeitsplätze anbieten. Wir brauchen Frauen nicht nur in der Breite, sondern auch in der Spitze. Mehr als 50 Prozent aller Hochschulabsolventen sind weiblich. Trotzdem lag der Frauenanteil in den Vorständen der 200 größten Unternehmen Deutschlands Ende 2012 bei kläglichen vier Prozent. Die freiwillige Selbstverpflichtung, die die deutsche Wirtschaft eingegangen ist, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, war ein Schlag ins Wasser.

Es führt kein Weg an verbindlichen, messbaren und ehrgeizigen Zielen vorbei. Wir können es uns nicht länger leisten, die Hälfte unserer Talente zu ignorieren. Das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit der Geschlechter kann helfen, die überfälligen Veränderungen anzustoßen – jetzt und nicht irgendwann. Dann kann unser Land ein Land der neuen Chancen werden.

The shortage of skilled workers is the major challenge for our country in the demographic change. The question is who will be doing the work tomorrow? By 2025, we will have a shortage of approximately six million workers if we do not act now.

That is why we need all talents. Among women there is a huge potential lying dormant. There are nearly five million working age women who are currently neither employed nor actively seeking employment. Many of these women in hidden reserves have an excellent education and would like to work or switch from part-time to full-time if it were possible to reconcile work and family.

There is a will to act, but in many areas the structures are still lagging behind. Whether all-day schools or daycare expansion – politics is still far from its goals. Above all, the companies must offer more family-friendly workplaces. We need women, not only on a broad front but also in top positions. Over 50 percent of all university graduates are female, yet at the end of 2012 the proportion of women on the boards of the 200 largest companies in Germany was at a pitiful 4 percent. The voluntary undertaking of the German industry to get more women into leadership positions was a flop.

There is simply no way around binding, measurable and ambitious goals. We can no longer afford to ignore the one-half of our talents. The TOTAL E-QUALITY award for gender equality can help in launching long overdue changes – now and not just someday. Then our country can be a “land of new opportunities”.

**Eva Maria Roer**  
Unternehmerin und Vorstandsvorsitzende  
TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

**Eva Maria Roer**  
Entrepreneur and Chairwoman  
of TOTAL E-QUALITY Germany

Qualitätsmanagement ist für Organisationen inzwischen zu einem unverzichtbaren Bestandteil ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit geworden. Auch die Notwendigkeit zur Förderung von Frauen in Führungspositionen ist heute in der politischen Diskussion präsenter als je zuvor. Die Arbeitswelt ist weiblicher geworden, das berufliche Engagement der Frauen selbstverständlich. Dies ist entscheidend für eine moderne Chancengleichheitspolitik, denn die Lebenswege verändern sich rasant. Dabei stehen Frauen und Männer vor der Herausforderung, in verschiedenen Lebensphasen die Balance zwischen Familienverantwortung und Beruf immer wieder neu zu finden.

TOTAL E-QUALITY steht für ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement, das für die langfristige Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wichtiger wird. Bei diesem Fokus lassen sich eine Vielzahl kreativer Ideen entwickeln, die das Bewusstsein für eine aktive Lebensplanung auf beiden Seiten schärfen. Gesellschaftliche Aufgabenstellungen wie der Fachkräftemangel oder der demografische Wandel lassen sich auf diese Weise bewältigen.

Wir freuen uns sehr, dass immer mehr Organisationen diesen Weg einschlagen und mit ihrer Auszeichnung eine Vorbildfunktion übernehmen. Denn: Es bleibt noch immer viel zu tun. Gerne laden wir auch Sie auf diesen Weg ein!



By now, quality management has become an inevitable component of the economic activities of organisations. The necessity for the promotion of women in management positions is also more present in political discussions than ever before. The working world has become more female, the professional commitment of women is taken for granted. This is critical for a modern equal opportunities policy, as paths of life are changing rapidly. Therefore, women and men are faced with finding the balance between family responsibility and work over and over again in different phases of life.

TOTAL E-QUALITY stands for a human resource management oriented on life events, which becomes more important to retaining qualified employees in the long term. With this focus, many creative ideas can be developed in order to raise awareness of both sides to promote an active life planning. This way, social tasks as the shortage of skilled labour or the demographic change can be managed.

We are very pleased that more and more organisations are taking this road and becoming a role model through their awarding. There is still a lot to do. We invite you to accompany us on this path!



## Chancengleichheit mit TOTAL E-QUALITY

## Equal opportunity with TOTAL E-QUALITY

Die Organisationen stehen heute vor großen wirtschaftlichen Herausforderungen. Sie wollen Lösungen finden, mit denen sie gut für die Zukunft gerüstet sind. Eines der wichtigsten Themen dabei ist die Gewinnung und langfristige Bindung motivierter, fachlich wie sozial kompetenter, mitdenkender und vorausblickender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen und Ebenen der Organisationen.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. verfolgt das Ziel, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Dieses Ziel ist erreicht, wenn Begabungen, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen (an-)erkannt, einbezogen und gefördert werden. TOTAL E-QUALITY Management (zusammengesetzt aus TOTAL QUALITY MANAGEMENT und EQUALITY) ist ein Personalmanagement, das sich einerseits am Geschlecht orientiert, andererseits in zunehmendem Maß auch an sehr unterschiedlichen Lebensereignissen der Beschäftigten.

Engagement wird belohnt. Bereits seit 1997 zeichnet TOTAL E-QUALITY Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände aus, die sich erfolgreich und nachhaltig für Chancengleichheit engagieren. Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um eine chancengerechte Personalbeschaffung und -entwicklung, um die Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz sowie um die Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Unternehmensgrundsätzen.

Nowadays, organisations are facing big economic challenges. They want to find solutions that ensure that they are well prepared for the future. One of the most important issues is the recruitment and long-term commitment of motivated, qualified and socially competent, proactive and future-oriented employees in all areas and levels of the organisations.

TOTAL E-QUALITY Germany e. V. aims to establish and firmly entrench equal opportunities. This aim is achieved when talents, capabilities and expertise of both genders are recognized, embraced and promoted in equal measures. TOTAL E-QUALITY Management (standing for TOTAL QUALITY MANAGEMENT and EQUALITY) is a human resources management, oriented on the gender on one hand and increasingly on the employees' very different life-events on the other.

Commitment is rewarded. Since 1997 TOTAL E-QUALITY has been honouring organisations from the private sector, science and administration as well as associations for their commitment to successful and long-term equal opportunities. One of the key issues is the advancement of women in management positions. In addition to the reconciliation of work and family life, TOTAL E-QUALITY is also concerned with equal opportunities in personnel recruitment and development, the promotion of fair conduct at the workplace and the consideration of equal opportunity in the company principles.

## Auszeichnung der Besten

## Awards for the Best



Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände, die sich in besonderer Weise für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf einsetzen, werden mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für ihr erfolgreiches und nachhaltiges Engagement ausgezeichnet.

Insgesamt wurden bisher 452 Prädikate an insgesamt 240 Organisationen verliehen. Sie zählen zusammen rund 2,5 Millionen Beschäftigte und 650.000 Studierende. (Stand 2012)

Je mehr Organisationen ausgezeichnet werden, umso mehr setzen sie Maßstäbe in unserer Gesellschaft, an denen sich auch andere messen lassen müssen. Dies schafft einen kreativen Wettbewerb im Kampf um die besten Köpfe. TOTAL E-QUALITY bewirkt eine individuelle Selbstverpflichtung der partizipierenden Organisationen zu Chancengleichheit und fördert damit die Eigeninitiative, ganz ohne gesetzliche Vorgaben und über diese hinausgehend.

Das Prädikat umfasst eine Urkunde bzw. einen Ehrenpreis für Nachhaltigkeit, verbunden mit dem TOTAL E-QUALITY Logo, das in allen Innen- und Außenbeziehungen der Organisationen zur Präsentation und Imagepflege verwendet werden kann.

Organisations from the private sector, science and administration as well as associations that particularly support equal opportunities for women and men in professional life are honoured with the TOTAL E-QUALITY award for their successful and sustainable commitment.

Up to now, 452 awards have been presented to 240 organisations. These organisations account for almost 2.5 million employees and 650,000 students. (status as of 2012)

The more organisations will receive the award, the more they will set standards in our society, which other organisations have to live up to. This then generates a creative competition in the run for the masterminds. TOTAL E-QUALITY leads to an individual self-commitment of the participating organisations for equal opportunities, thus promoting initiative without requiring additional legal guidelines and going above and beyond already existing guidelines.

The award comprises a certificate or an achievement award for sustainability, in combination with the TOTAL E-QUALITY logo, which can be used by the organisations in all internal and external relations for presentation and image purposes.



## Erfolgreich durch Chancengleichheit

Ein leistungsfähiges Führungsteam besteht aus Frauen und Männern.

Um den Frauenanteil im Management zu erhöhen, sorgen wir für eine bessere Vereinbarkeit von Führungskarriere und Familie. Wir bieten Orientierungs- und Entwicklungsmaßnahmen an, wie Mentoring oder Führen auf Probe.

Chancengleichheit zu fördern ist ein wichtiger Bestandteil unseres Diversity Managements.

Mehr Informationen:

[www.commerzbank.de/diversity](http://www.commerzbank.de/diversity)

## Selbstverpflichtung und Transparenz Self-commitment and Transparency



Zur Gleichstellung von Frauen und Männern setzt TOTAL E-QUALITY bereits seit seiner Gründung auf die Selbstverpflichtung der Organisationen.

In der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 02. Juli 2001 wird den Unternehmen TOTAL E-QUALITY ausdrücklich empfohlen.

Auch die „4. Bilanz Chancengleichheit: Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen“ resümiert entsprechend.

Zusätzlich empfiehlt TOTAL EQUALITY, die Personalpolitik zur Chancengleichheit transparent zu machen. Dies gilt insbesondere für die Veröffentlichung von Zahlen zu Frauen in den verschiedenen Hierarchieebenen. Damit wird ein Blick auf den Hintergrund von Frauenanteilen in den verschiedenen Organisationen ermöglicht und der Politik die Möglichkeit zu sinnvollen und effektiven Handlungsansätzen eröffnet.

Alle Prädikatsträger sind lebendige Beispiele dafür, dass der Erfolg größer und vor allem nachhaltiger ist, wenn das weibliche Potenzial voll integriert ist. Langfristig gesehen trägt das Engagement für Chancengleichheit dazu bei, den wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunftsfähigkeit der Organisationen und der Gesellschaft insgesamt zu sichern.

Since its foundation, TOTAL E-QUALITY counts on the self-commitment of the organisations when it comes to equal opportunities for women and men.

TOTAL E-QUALITY is explicitly recommended to the organisations in the “Agreement between the German Government and the central associations of German industry to promote the equality of women and men in the private sector” from 02 July 2001.

Also the “4th Equality Assessment: Supporting Successful Initiatives – Identifying Potentials” summarizes accordingly.

Additionally, TOTAL E-QUALITY recommends creating a transparent equal opportunity personnel policy. This especially refers to the publication of numbers of women in different hierarchy levels. Hence, this will provide an insight on the share of women in different organisations and it will enable politics to develop useful and effective approaches.

All award winners are living examples for larger and more sustainable success, if the female potential is fully incorporated. Considering the long term, the commitment for equal opportunities contributes to the security of economic success as well as the sustainability of the organisations and the society as a whole.



## Zukunft braucht Flexibilität – Gelebter Rollenwandel im BLB NRW



Der Bau- und Liegenschaftsbetrieb Nordrhein-Westfalen ist ein Unternehmen des Landes NRW ([www.blb.nrw.de](http://www.blb.nrw.de)). Es ist als teilrechtsfähiges Sondervermögen im Jahr 2001 gegründet worden und ist Eigentümer der dem Land Nordrhein-Westfalen gehörenden Liegenschaften – mit Ausnahme weniger Sonderliegenschaften, die wir verwalten. Zu den Gebäuden zählen die Hochschulen, Finanzämter und Finanzgebäude, Gerichte und Justizgebäude inkl. Justizvollzugsanstalten, Polizeigebäude und alle weiteren Verwaltungsgebäude des Landes NRW sowie einige Schlösser, Klöster und Kirchen meist als Sonderliegenschaften.

Im BLB NRW arbeiten 2175 Mitarbeiter sowie 142 Auszubildende. Die Bilanzsumme beträgt 9,3 Mrd. Euro. Der BLB NRW bewirtschaftet 13,3 Mio. m<sup>2</sup> Gebäudefläche und 41,7 Mio. m<sup>2</sup> Grundstücksfläche. Der Bau- und Liegenschaftsbetrieb ist mit einem Bestellvolumen von 1,4 Mrd. Euro einer der großen Investoren des Landes NRW.

Auftrag ist es, die übertragenen Grundstücke für Zwecke des Landes nach kaufmännischen Grundsätzen zu erwerben, zu bewirtschaften, zu entwickeln und zu verwerten. Ziel unseres Immobilienmanagements nach kaufmännischen Gesichtspunkten ist eine optimale Raumnutzung und eine Entlastung des Landeshaushaltes.



Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

[www.BLB.NRW.de](http://www.BLB.NRW.de)

# TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

## Vorstand/Board



**Birgit Reinhardt**  
Diversity-Beauftragte, Deutsche Bahn AG  
*Commissioner of Diversity,  
Deutsche Bahn AG*



**Eva Maria Roer**  
Vorstandsvorsitzende TOTAL E-QUALITY  
Deutschland e.V., Geschäftsführende  
Gesellschafterin DT&SHOP GmbH  
*Chainwoman of TOTAL E-QUALITY  
Germany, President and CEO of  
DT&SHOP GmbH*



**Prof. Dr. rer. nat. Martina  
Schraudner**  
Institut für Werkzeugmaschinen und  
Fabrikbetrieb, Technische Universität  
Berlin und Forschungsplanung, Fraunhofer  
*Institut for Machine Tools and Factory  
Management, Technische Universität  
Berlin, Strategic Research Planning,  
Fraunhofer*



**Elke Weber-Braun**  
Wirtschaftsprüferin  
*Auditor*



**Dr. Gundo Zieres**  
Geschäftsführer, Medizinischer Dienst der  
Krankenversicherung Rheinland-Pfalz  
*CEO, Medical Service  
of the Health Funds Rheinland-Pfalz*

## Beirat/Advisoryboard



**Wilfried Hild**  
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer,  
Verband der Wirtschaft Thüringens e. V.  
*Assistant Managing Director,  
Federation of Thuringian Industry*



**Dr. Edit Kirsch-Auwärter**  
Gleichstellungsforschung-, -politik und  
-beratung, Schorndorf  
*Gender Research Politics and  
Consultation, Schorndorf*



**Elisabeth Wallrath**  
Gleichstellungsbeauftragte, BLB NRW  
*Equal Opportunities Commissioner,  
BLB NRW*

## Jury



**Dr. Hadumod Bußmann**  
Sprachwissenschaftlerin, ehemalige  
Frauenbeauftragte der Universität  
München  
*Linguist, former women's  
representative of University of Munich*



**Christiane Flüter-Hoffmann**  
Projektleiterin, Senior Researcher,  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
*Project Manager, Senior Researcher,  
Cologne Institute for Economic Research*



**Brigitte Goebbels-Dreyling**  
Stellvertretende Generalsekretärin  
der Hochschulrektorenkonferenz  
*Deputy Secretary General  
of the German Rectors' Conference*



**Prof. Dr. Ferdi Schüth**  
Vizepräsident der Deutschen  
Forschungsgemeinschaft  
*Vice President  
of German Research Foundation*



**Ingrid Sehrbrock**  
Stellvertretende Vorsitzende  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
*Vice President  
Confederation of German Trade Unions*

# TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

## Kuratorium



**Prof. Dr. Susanne Baer**  
Universitätsprofessorin  
Humboldt-Universität zu Berlin  
*Full Professor  
Humboldt-Universität Berlin*



**Dorothee Bär**  
Mitglied des Bundestags und Sprecherin  
der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für  
Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
*Member of German Federal Parliament*



**Prof. Dr. Sonja Bischoff**  
Universitätsprofessorin für  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre a.D.,  
ehemals Direktorin des Masterprogramms  
Entrepreneurship an der Universität  
Hamburg  
*Retired Full Professor of Business  
Administration, former Director of Master  
Entrepreneurship University of Hamburg*



**Dr. Wolfgang Brezina**  
Mitglied des Vorstands,  
Allianz Deutschland AG  
*Member of Management Board,  
Allianz Germany AG*



**Renan Demirkan**  
Schauspielerin und Autorin  
*Actress and Author*



**Prof. Dr. Michel E. Domsch**  
Vorsitzender Management  
Development Center,  
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg  
*Head of Management  
Development Center,  
Helmut-Schmidt-University Hamburg*



**Prof. Dr. Christiane Funken**  
Technische Universität Berlin  
*Technical University of Berlin*



**Dr. Rüdiger Grube**  
Vorstandsvorsitzender, Deutsche Bahn AG  
*Chairman of the Management Board and  
Chief Executive Officer CEO,  
Deutsche Bahn AG*



**Valerie Holsboer**  
Hauptgeschäftsführerin  
Arbeitgebervereinigung Nahrung und  
Genuss e.V., Bundesverband der  
Systemgastronomie e.V.  
*Managing Director, German federal  
Employer's Association of food and  
German federal Association of food  
services Industry*



**Prof. Dr. Gertraude Krell**  
Universitätsprofessorin  
für Personalpolitik a. D.  
*Retired Full Professor of Human  
Resource Management*



**Dr. Helga Lukoschat**  
Vorstandsvorsitzende und  
Geschäftsführerin, EAF Berlin  
*CChairwoman and  
Managing Director, EAF Berlin*



**Prof. Dr. Friederike Maier**  
Hochschule  
für Wirtschaft und Recht Berlin  
*Berlin School  
of Economics and Law Berlin*

## Board of Trustees



**Emilia Müller**  
Bayerische Staatsministerin  
für Bundes- und Europaangelegenheiten  
*Bavarian State Minister  
for Federal and European Affairs*

Foto: Commerzbank AG



**Albert Reicherzer**  
Bereichsvorstand Human Resources  
Commerzbank AG  
*Executive Management Board Member,  
Commerzbank AG*

Quelle/rbb/Kristina Jentzsch



**Dagmar Reim**  
Intendantin, Rundfunk Berlin-Brandenburg  
*Director-General,  
Rundfunk Berlin-Brandenburg*



**Dr. Alexander Schmid-Lossberg**  
Leiter Geschäftsbereich Personal,  
Axel Springer AG  
*Head of Corporate HR, Axel Springer AG*

© Manu Theobald



**Ilona Schmiel**  
Intendantin,  
Internationale Beethovenfeste Bonn  
*Director,  
International Beethovenfestival Bonn*

Bildnachweis  
BMFSFJ/L. Chaperon



**Dr. Kristina Schröder**  
Bundesministerin für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend  
*Federal Minister for Family Affairs,  
Senior Citizens, Women and Youth*



**Prof. Dr. Beate Schücking**  
Rektorin, Universität Leipzig  
*Rector, University Leipzig*

Pressefoto der  
Universität Leipzig/Fotograf



**Prof. Dr. Babette Simon**  
Präsidentin,  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
*President,  
Carl von Ossietzky University Oldenburg*



**Gabriele Sons**  
Vorstandsmitglied  
ThyssenKrupp Elevator AG  
*Member of the Management Board,  
ThyssenKrupp Elevator AG*



**Prof. Dr. Rita Süssmuth**  
Präsidentin  
des Deutschen Bundestages a. D.  
*Former President  
of the German Bundestag  
(Lower House of the Federal Parliament)*



**Dr. Ursula von der Leyen**  
Bundesministerin  
für Arbeit und Soziales  
*Federal Minister  
of Labour and Social Affairs*



**Prof. Dr. Ernst-Ludwig  
Winnacker**  
Generalsekretär, International Human  
Frontier Science Programm Organization  
*Secretary General, International Human  
Frontier Science Programm Organization*

# TOTAL E-QUALITY Prädikatsträger

## TOTAL E-QUALITY Award-Winners



[www.arl-net.de](http://www.arl-net.de)



[www.uni-freiburg.de](http://www.uni-freiburg.de)



[www.aok.de](http://www.aok.de)



[www.asklepios.com](http://www.asklepios.com)



[www.axelspringer.de](http://www.axelspringer.de)



[www.bad-gmbh.de](http://www.bad-gmbh.de)



[www.blb.nrw.de](http://www.blb.nrw.de)



[www.bayer.de](http://www.bayer.de)



[www.bbq-zukunftskurs.de](http://www.bbq-zukunftskurs.de)



[www.rehaklinik.de/berolina](http://www.rehaklinik.de/berolina)



[www.bfz.de](http://www.bfz.de)



[www.btz-hamburg.de](http://www.btz-hamburg.de)



[www.bbwgmbh.de](http://www.bbwgmbh.de)



[www.bwtw.de](http://www.bwtw.de)



[www.blueforte.com](http://www.blueforte.com)



[www.boschsecurity.com/de/](http://www.boschsecurity.com/de/)



[www.tu-cottbus.de](http://www.tu-cottbus.de)



[www.bb-thueringen.de](http://www.bb-thueringen.de)



[www.vwt.de](http://www.vwt.de)



[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)



[www.comet.de](http://www.comet.de)



[www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de)



[www.daimler.com](http://www.daimler.com)



[www.danone.de](http://www.danone.de)



[www.dataport.de](http://www.dataport.de)



[www.deutschebahn.com](http://www.deutschebahn.com)



[www.dp-dhl.com/de.html](http://www.dp-dhl.com/de.html)



[www.zbmed.de](http://www.zbmed.de)



[www.dr fz.de](http://www.dr fz.de)



[www.dlr.de](http://www.dlr.de)



[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



[www.dmt-lb.de](http://www.dmt-lb.de)



[www.dornseif.de](http://www.dornseif.de)



[www.eon.com](http://www.eon.com)



[www.elk-wue.de/landeskirche/oberkirchenrat](http://www.elk-wue.de/landeskirche/oberkirchenrat)



[www.fh-hannover.de](http://www.fh-hannover.de)



[www.fh-luebeck.de](http://www.fh-luebeck.de)



[www.fh-schmalkalden.de](http://www.fh-schmalkalden.de)



[www.fiz-karlsruhe.de](http://www.fiz-karlsruhe.de)



[www.fbh-berlin.de](http://www.fbh-berlin.de)



[www.fm-bueromoebel.de](http://www.fm-bueromoebel.de)



[www.fmt.de](http://www.fmt.de)



[www.faw.de](http://www.faw.de)



[www.fraport.de](http://www.fraport.de)



[www.fczb.de](http://www.fczb.de)



[www.iao.fraunhofer.de](http://www.iao.fraunhofer.de)



[www.fu-berlin.de](http://www.fu-berlin.de)



[www.uni-jena.de](http://www.uni-jena.de)



[www.gmsh.de](http://www.gmsh.de)



[www.uni-goettingen.de](http://www.uni-goettingen.de)



[www.gerhard-roesch.de](http://www.gerhard-roesch.de)



[www.gps-mbh.de](http://www.gps-mbh.de)



[www.gfi-ggmbh.de](http://www.gfi-ggmbh.de)



[www.gffb.de](http://www.gffb.de)



[www.hawk-hhg.de](http://www.hawk-hhg.de)



[www.hhu.de](http://www.hhu.de)



[www.helmholtz-muenchen.de](http://www.helmholtz-muenchen.de)



[www.herder-institut.de](http://www.herder-institut.de)



[www.hs-bremen.de](http://www.hs-bremen.de)



[www.hs-emden-leer.de](http://www.hs-emden-leer.de)



[www.hs-regensburg.de](http://www.hs-regensburg.de)



[www.htw-berlin.de](http://www.htw-berlin.de)



[www.hwr-berlin.de](http://www.hwr-berlin.de)



[www.hfwu.de](http://www.hfwu.de)



[www.hs-fulda.de](http://www.hs-fulda.de)



[www.htwg-konstanz.de](http://www.htwg-konstanz.de)



[www.hs-owl.de](http://www.hs-owl.de)



[www.hsfk.de](http://www.hsfk.de)



[www.ibm.com](http://www.ibm.com)



[www.ihp-microelectronics.com](http://www.ihp-microelectronics.com)



[www.ids-mannheim.de](http://www.ids-mannheim.de)



[www.ifw-kiel.de](http://www.ifw-kiel.de)



[www.jaeger.direct.com](http://www.jaeger.direct.com)



[www2.uni-frankfurt.de/frauen/index.html](http://www2.uni-frankfurt.de/frauen/index.html)



[www.uni-mainz.de](http://www.uni-mainz.de)



[www.kv-thueringen.de](http://www.kv-thueringen.de)



[www.kfc-jobs.de](http://www.kfc-jobs.de)



[www.kav-bayern.de](http://www.kav-bayern.de)



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)



[www.kreis-dueren.de](http://www.kreis-dueren.de)



[www.leg-thueringen.de](http://www.leg-thueringen.de)



[www.muenchen.de/rathaus](http://www.muenchen.de/rathaus)



[www.liag-hannover.de](http://www.liag-hannover.de)



[www.ifado.de](http://www.ifado.de)



[www.catalysis.de](http://www.catalysis.de)



[www.ifl-leipzig.de](http://www.ifl-leipzig.de)



[www.ifn-magdeburg.de](http://www.ifn-magdeburg.de)



[www.ioer.de](http://www.ioer.de)



[www.ipb-halle.de](http://www.ipb-halle.de)



[www.irs-net.de](http://www.irs-net.de)



[www.izw-berlin.de](http://www.izw-berlin.de)



[www.lmu.de](http://www.lmu.de)



[www.mdk-saarland.de](http://www.mdk-saarland.de)



[www.mdk-rlp.de](http://www.mdk-rlp.de)



[www.fuerst-gruppe.de](http://www.fuerst-gruppe.de)



[www.mwbeg.de](http://www.mwbeg.de)



[www.nestle.de](http://www.nestle.de)



[www.ph-freiburg.de](http://www.ph-freiburg.de)



[www.thueringen.de/de/polizei](http://www.thueringen.de/de/polizei)



[www.orizon.de](http://www.orizon.de)



[www.pik-potsdam.de](http://www.pik-potsdam.de)



[www.projektron.de](http://www.projektron.de)



[www.pronovabkk.de](http://www.pronovabkk.de)



[www.queisser.de](http://www.queisser.de)



[www.rheinenergie.com](http://www.rheinenergie.com)



[www.bosch.de](http://www.bosch.de)  
Ansbach



[www.bosch.de](http://www.bosch.de)  
Blaichach



[www.bosch.de](http://www.bosch.de)  
Nürnberg



[www.bosch.de](http://www.bosch.de)  
Salzgitter



[www.roche.de](http://www.roche.de)  
Roche Diagnostics



[www.roche.de](http://www.roche.de)  
Roche Pharma



[www.rwth-aachen.de](http://www.rwth-aachen.de)



[www.sanofi.de](http://www.sanofi.de)



[www.simon-werbung.de](http://www.simon-werbung.de)



[www.sparkasse-nuernberg.de](http://www.sparkasse-nuernberg.de)



[www.sparkasse-saarbruecken.de](http://www.sparkasse-saarbruecken.de)



[www.leipzig.de](http://www.leipzig.de)



[www.nuernberg.de](http://www.nuernberg.de)



[www.ulm.de](http://www.ulm.de)



[www.dsm.museum](http://www.dsm.museum)



[www.tiho-hannover.de](http://www.tiho-hannover.de)



[www.team-pb.de](http://www.team-pb.de)



[www.tib.uni-hannover.de](http://www.tib.uni-hannover.de)



[www.tu-berlin.de](http://www.tu-berlin.de)



[www.tu-braunschweig.de](http://www.tu-braunschweig.de)



[www.tu-ilmenau.de](http://www.tu-ilmenau.de)



[www.thalesgroup.com](http://www.thalesgroup.com)



[www.thueringen.de/th3/](http://www.thueringen.de/th3/)



[www.thueringen.de/de/tmfsg](http://www.thueringen.de/de/tmfsg)



[www.thueringen.de/de/tsk](http://www.thueringen.de/de/tsk)



[www.tibor-bildung.de](http://www.tibor-bildung.de)



[www.timecraft.de](http://www.timecraft.de)



[www.train-transfer.de](http://www.train-transfer.de)



[www.tuev-thueringen.de](http://www.tuev-thueringen.de)



[www.tui-group.com](http://www.tui-group.com)



[www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de)



[www.uni-bielefeld.de](http://www.uni-bielefeld.de)



[www.uni-due.de](http://www.uni-due.de)



[www.gleichstellung.uni-konstanz.de](http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de)



[www.uni-paderborn.de](http://www.uni-paderborn.de)



[www.uni-potsdam.de](http://www.uni-potsdam.de)



[www.uni-siegen.de](http://www.uni-siegen.de)



[www.uni-luebeck.de](http://www.uni-luebeck.de)



[www.vattenfall.de](http://www.vattenfall.de)



[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)



[www.uni-muenster.de](http://www.uni-muenster.de)



[www.ww-ag.com](http://www.ww-ag.com)



[www.ww-ag.com](http://www.ww-ag.com)



[www.yamaichi.eu](http://www.yamaichi.eu)



[www.zbw.eu](http://www.zbw.eu)



[www.zeitlauf.com](http://www.zeitlauf.com)



[www.zfw.de](http://www.zfw.de)



[www.zfp-web.de](http://www.zfp-web.de)



[www.zsi-tec.com](http://www.zsi-tec.com)



Steffen Dick · kaufmännischer Werksleiter  
Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach

Unternehmen bewegen sich in einem zunehmend dynamischeren Umfeld: Märkte rücken zusammen, technische Entwicklungen und Unternehmensprozesse unterliegen einer ständigen Beschleunigung. Unternehmen, die sich in dieser anspruchsvollen Umgebung behaupten wollen, benötigen leistungsfähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Wettbewerb erfolgreicher Unternehmen um Talente und qualifizierte Arbeitskräfte hat schon längst begonnen und wird weiter intensiv geführt. Der demographische Wandel mit niedrigen Geburtenraten wird dies verstärken. Chancengleichheit ist daher nicht nur eine wichtige Aufgabe für die Gesellschaft, sondern auch für uns als erfolgreiches Unternehmen eine Herausforderung. Und dazu sprechen wir qualifizierte Frauen und Männer als potenzielle Bewerber an. Wir bieten attraktive Perspektiven zur Weiterbildung und bauen flexible Arbeitsbedingungen weiter aus, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen und des Unternehmens orientieren. In unseren Aktivitäten zur Chancengleichheit sehen wir eine gelebte Selbstverständlichkeit. Chancengleichheit ist ein unverzichtbarer Baustein zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit.

*Organisations are moving in an increasingly dynamic surrounding: markets are moving closer together, technological developments and corporate processes are constantly accelerating. Organisations that want to compete in this sophisticated surrounding require capable and motivated employees. The competition for talents and qualified workforce between successful organisations has already begun and will be continued intensively. The demographic change with low birth rates will also enforce this. Therefore, equality of opportunities is not only an important task for society, but also a challenge for us as a successful business. Hence we address qualified women and men as potential applicants. We are offering attractive perspectives for further education and we are developing further flexible working conditions that are geared to the employees' and company's requirements. Our activities for equal opportunities are inherent to our business approach. The equality of opportunities is an indispensable component for ensuring our sustainability.*



Dr. Matthias Everding · Vorstandsvorsitzender  
Sparkasse Nürnberg

Eigentlich weiß unsere Gesellschaft schon lange, dass weibliches Erwerbspotenzial für anspruchsvolle Positionen in Wirtschaftsunternehmen brach liegt. Erst die Demografieproblematik in unserem Land lenkt jedoch den Fokus auf diese Thematik. Der Bewusstseinswandel ist herbeigeführt, um Frauen im Arbeitsleben die angemessene Aufmerksamkeit entgegenzubringen. Die Sparkasse Nürnberg kann sich mit ca. 63% weiblichen Beschäftigten nicht über Frauenmangel beklagen, doch ist die weibliche Kompetenz in Schlüssel- und Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert. Mit der Bewerbung um das Prädikat TOTAL-E-QUALITY will unser Haus den vielen Frauen Mut machen. Auf der Basis von Chancengleichheit und -gerechtigkeit in Verbindung mit der Bereitstellung notwendiger Rahmenbedingungen sollen sie einen neuen Impuls und weiteren Zuspruch erhalten, ihre Chancen zu ergreifen und ihre berufliche Karriere in die Hand zu nehmen. Aus personalpolitischer Sicht ist es unsere Intention, die beruflichen Potenziale der Frauen zur positiven Entwicklung der Sparkasse Nürnberg zu nutzen. Wir sehen in der Bewerbung um das Prädikat eine Abrundung unserer zahlreichen betrieblichen Bemühungen um Frauenförderung. Gleichzeitig setzen wir ein weiteres Zeichen, denn die Zeit ist mehr als reich für Frauenkompetenz in entscheidenden (Führungs-) Funktionen.

*Actually, our society already knows for quite some time that female employment potential lies fallow for ambitious positions in commercial enterprises. Only the demographic problems in our country are putting the focus on this issue. The shift in awareness has been brought about to pay the appropriate attention to women in working life. Sparkasse Nuremberg cannot complain about a lack of women with approximately 63% of the employees being female. However, the female competence in key positions and management is still clearly underrepresented. Our application for the TOTAL E-QUALITY award means to reassure all women. On the basis of equal opportunities in combination with the provision of necessary conditions, they shall have a positive effect on taking their chances and boosting their professional career. From*

*a personnel point of view it is our intention to bring the positive development of Sparkasse Nuremberg forward with the professional potentials of women. We consider our application for the award as a rounding off of our numerous organisational efforts for the promotion of women. At the same time, we are sending another signal, as the time has come for female competence in decisive (management) positions.*

## Equal opportunities drives profit



Prof. Dr. Ulrike Beisiegel · Präsidentin  
Georg-August-Universität Göttingen

Die Universität Göttingen strebt mit der Bewerbung um das TEQ-Prädikat eine systematische und wiederkehrende Erfassung und Entwicklung ihrer Potentiale für eine geschlechtergerechte Personalpolitik in allen Bereichen an. Gezielte Projekte und innovative Verfahren zur

Sicherung der Chancengleichheit, auch in Verwaltungsbereichen, können die Attraktivität der Einrichtung steigern und Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft bei den Beschäftigten fördern. Das Verfahren ist geeignet, bestehende Gleichstellungs-Anreize in der Forschungsförderung optimal zu ergänzen. Dabei gibt es keine wirksameren Maßnahmen als solche, die an die besonderen Bedingungen der Universität angepasst sind. Größtmögliche Transparenz und die Selbstverpflichtung der Einrichtungen tragen zur Motivation der Beteiligten und zur Akzeptanz der Maßnahmen bei. Sie sind auch Voraussetzung für die Nachhaltigkeit der Effekte. Schließlich streben wir mit der Gleichstellung einen kulturellen Wandel für eine vielfältige und lebenswerte Zukunft in der Wissenschaft und für sie an.

*With its application for TEQ award, the University of Göttingen strives for a systematic and recurring detection and development of its potentials to generate a gender equal human resource policy in all segments. Targeted projects and innovative procedures for the security of equal opportunities, also in administration, can enhance the facility's attractiveness and promote satisfaction and commitment amongst the employees. The procedure is suitable to ideally complete existing equality incentives in research funding. There are no such effective actions as those that are adapted to the specific conditions of the university. Maximum transparency and the self-commitment of the facilities contribute to the participants' motivation and the acceptance of the procedures. They are also a requirement for the sustainability of the effects. With equal opportunities, we eventually strive for a cultural change with a diverse and liveable future in science and for you.*



Bernhard Müller · Direktor  
Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V.

Im Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V. (IÖR), einer raumwissenschaftlichen Forschungseinrichtung, ist das Streben nach Chancengleichheit von Männern und Frauen gelebte Selbstverständlichkeit. Frauen werden in gleicher Weise wie Männer in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert und ein Arbeitsumfeld geschaffen, das allen die Möglichkeit gibt, Erwerbs- und Privatleben in Einklang zu bringen. Die Bewerbung für das TOTAL E-QUALITY-Prädikat haben wir genutzt, um die Chancengleichheit im Institut zu analysieren, zu diskutieren, die Beschäftigten zu befragen und nach Potenzialen zu suchen. Dabei haben sich neue und erweiterte Schwerpunkte herauskristallisiert:

- Verankerung genderorientierter Fragestellungen in der Forschung des IÖR
- Notwendigkeit weiterer Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz
- Verbesserung der Außendarstellung der im IÖR geförderten Chancengleichheit
- Förderung des Prozesses der internen Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen

Eine Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ist ein nach außen und innen wirkendes Zeichen, dass wir uns mit der Thematik intensiv auseinandersetzen und gibt uns auch die Möglichkeit, mehr hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für unser Institut zu interessieren und zu gewinnen.

*Within the Leibniz Institute of Ecological and Regional Development e.V. (IOER), a facility for spatial research, the striving for equal opportunities for women and men is taken for granted. Women are, equally to men, promoted in their professional development and given a working environment that enables them to reconcile their professional and personal life. We used our application for the TOTAL E-QUALITY award to analyse and discuss the equal opportunities within our institute and to consult employees and search for potentials. New and extended focuses have been extracted:*

- fixture of gender oriented problems in the IOER's research
- necessity for further actions in order to eliminate under-representation
- improvement of the external presentation of the IOER's promoted equal opportunities
- promotion of processes of the internal analysis of equality problems

*The reception of the TOTAL E-QUALITY award has an external and internal effect that we intensively deal with this topic and it provides the opportunity to attract more highly qualified female and male scientists for our institute.*

Für Chancengleichheit.



Andere fordern sie.  
wir bieten sie.

Die pronova BKK bietet Frauen und Männern die gleichen beruflichen Chancen. Was zählt sind Wissen, Individualität, Können und Persönlichkeit.



## Selbstbewertung auf Vertrauensbasis: Schritte zum Prädikat

Um das Prädikat können sich alle Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände mit in der Regel mindestens 15 Beschäftigten bewerben, die sich erfolgreich bzw. nachhaltig für die Umsetzung von Chancengleichheit in ihrer Personalpolitik engagieren.

### Kriterium

Entscheidend ist der erfolgreiche Konsens zwischen wirtschaftlichen Belangen und den Interessen der Beschäftigten mittels geeigneter Personalstrategien zur Umsetzung von Chancengleichheit.

Grundlage der Bewerbung ist der TOTAL E-QUALITY Bewerbungsbogen. Er ist ein Selbstbewertungsinstrument, das zugleich Anregungen und Unterstützung bei der Implementierung von Aktivitäten zur Verbesserung von Chancengleichheit von Frauen und Männern bietet. Er ist in verschiedene Aktionsbereiche gegliedert, in denen eine Vielzahl von möglichen Ansätzen und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit genannt werden. Unterschiedliche Ausgangsbedingungen von Organisationen werden berücksichtigt.

Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen. Danach erfolgt eine erneute Auszeichnung, wenn die wiederholte Bewerbung Beständigkeit und weitere Erfolge auf dem Weg zur Chancengleichheit zeigt. Bei erfolgreichem Bestehen des fünften Bewerbungsprozesses wird zusätzlich der Ehrenpreis für Nachhaltigkeit verliehen.



## Self-assessment based on trustfulness Steps to the award

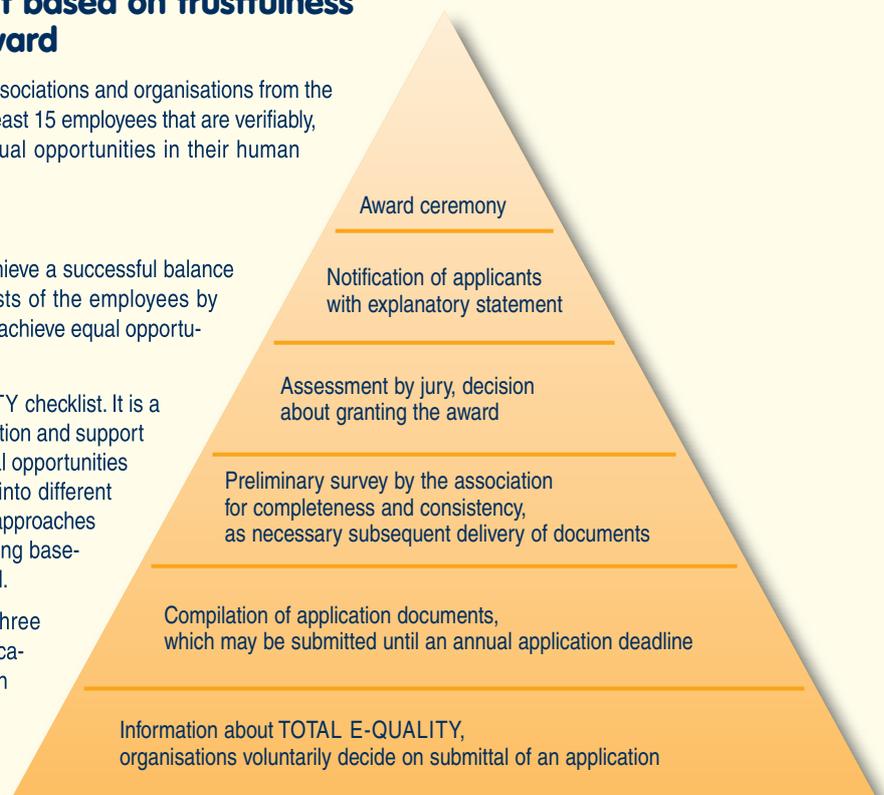
Applications for the award are welcome from all associations and organisations from the private sector, science and administration with at least 15 employees that are verifiably, lasting and successfully committed to foster equal opportunities in their human resources policy.

### Criteria

The decisive criterion is for the organisation to achieve a successful balance between economic requirements and the interests of the employees by employing a suitable human resources strategy to achieve equal opportunities.

The application is based on the TOTAL E-QUALITY checklist. It is a self-assessment tool and additionally offers motivation and support for the implementation of activities to improve equal opportunities for women and men. The checklist is subdivided into different fields of activities, mentioning a variety of possible approaches and measures to enhance equal opportunity. Varying baseline conditions of the organisations are considered.

The award is granted for three years. After the three years a new award will be bestowed, if the re-application confirms consistency and further success on the way to equal opportunity. After the fifth successful application, an honorary award for sustainability will additionally be granted



Chancengleichheit der Geschlechter ist ein Baustein von Diversity Management. Die Initiative TOTAL E-QUALITY konzentriert sich auf diesen Fokus, ohne den umfassenderen Ansatz auszuschließen. Die Elemente von TOTAL E-QUALITY können ohne weiteres auch auf andere Aspekte von Diversity ausgeweitet werden. Unser Hauptziel war und bleibt die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die Wichtigkeit und Dringlichkeit dieser Aufgabe wird natürlich auch durch die politische Diskussion deutlich.

Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen ist dieser Aspekt von Vielfalt ein Einstieg in das Thema Chancengleichheit.

**Chancengleichheit**



**Frauen in Führungspositionen**

Beschäftigungssituation · Working conditions

Personalbeschaffung · Recruitment and staffing

Personalentwicklung · Staff development

Vereinbarkeit von Beruf und Familie · Work-Life-Balance

**Diversity**

**Equal Opportunity**

Gender equality is one of the components of Diversity Management. The initiative TOTAL E-QUALITY focuses on gender equality without excluding the more comprehensive approach. The TOTAL E-QUALITY elements can also be applied easily to other aspects of diversity. Our main objective was and is to promote women in leadership positions. The political discussion regarding this task demonstrates how important and urgent it is. Particularly for small and medium sized businesses this aspect of diversity is an introduction to the equal opportunity issue.

## Equal Opportunity

### Women in Leading Positions

Partnerschaftliches Verhalten · Partnership / Fair conduct

Organisationskultur · Organisational culture

Organisationsentwicklung · Organisational development

Forschung, Lehre, Studium · Research, teaching, academic studies

### Vielfalt

## Chancengleichheit

Im Fokus von Diversity Management steht die Gesamtheit der Beschäftigten in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Dabei geht es um die Dimensionen Geschlecht, Nationalität, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.

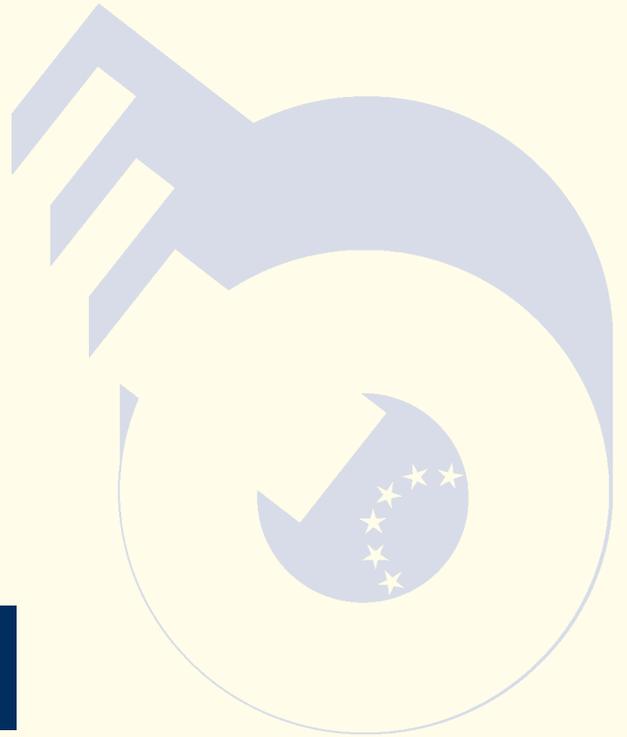
Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Beschäftigten, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Ziele von Diversity Management bestehen darin, eine produktive Gesamtsphäre im Unternehmen zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern.

Viele global agierende Großunternehmen haben ihren Fokus inzwischen von der berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer auf Diversity Management ausgeweitet.

Diversity Management focuses on the employees as complex personalities, with their differences and likenesses. This includes dimensions such as gender, nationality, age, disability, sexual orientation, religion and lifestyle.

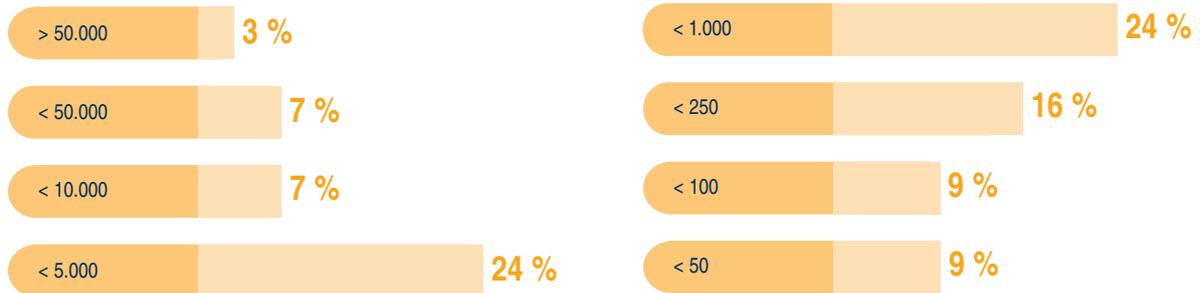
Diversity Management does not only tolerate but also highly appreciate the individual diversity of the employees. The aims of Diversity Management include achieving an overall productive atmosphere in the company, preventing social discrimination of minorities and improving equal opportunities.

Many globally active enterprises have extended their focus from equal opportunities for men and women at the workplace to Diversity Management.



## Aktuelle Prädikatsträger nach Anzahl der Mitarbeiter/innen

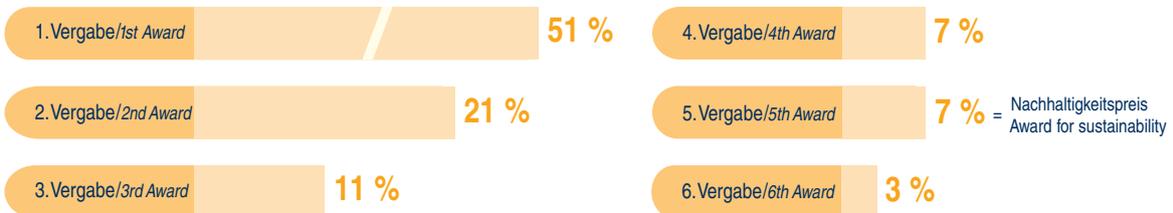
### Current award winners acc. to number of employees



## Aktuelle Prädikatsträger nach der Anzahl ihrer Auszeichnungen

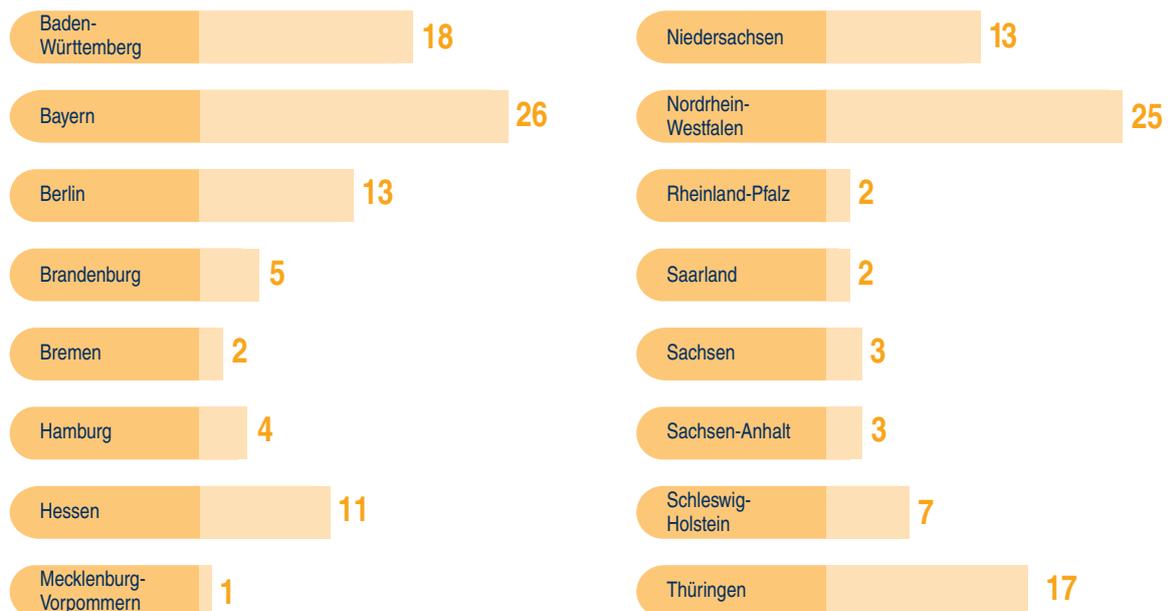
### Current award winners acc. to the number of their awards

(Prädikat ist drei Jahre lang gültig und muss danach erneuert werden) • (Award is valid for three years and has then to be renewed)



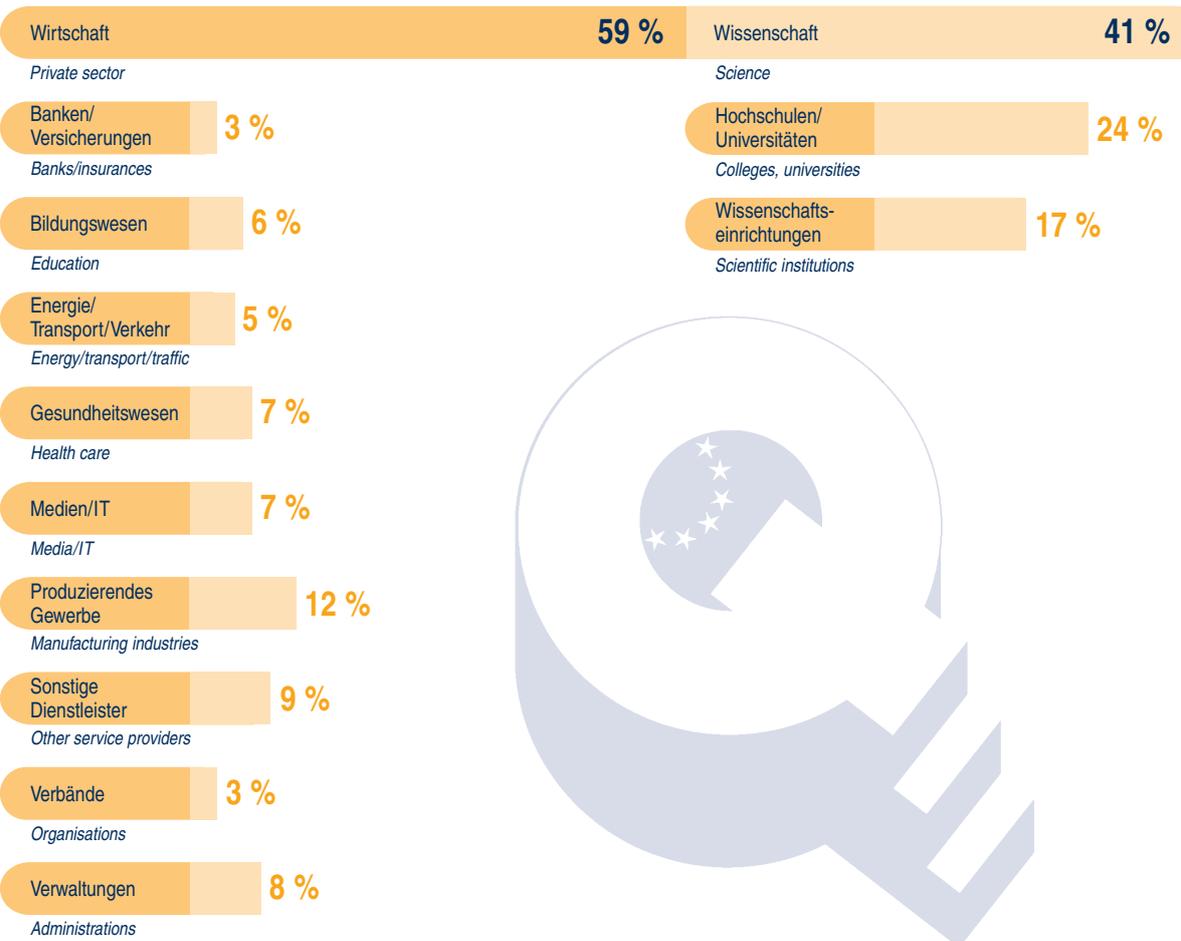
## Aktuelle Prädikatsträger nach Bundesländern (absolut)

### Current award winners acc. to German Federal State (absolute)



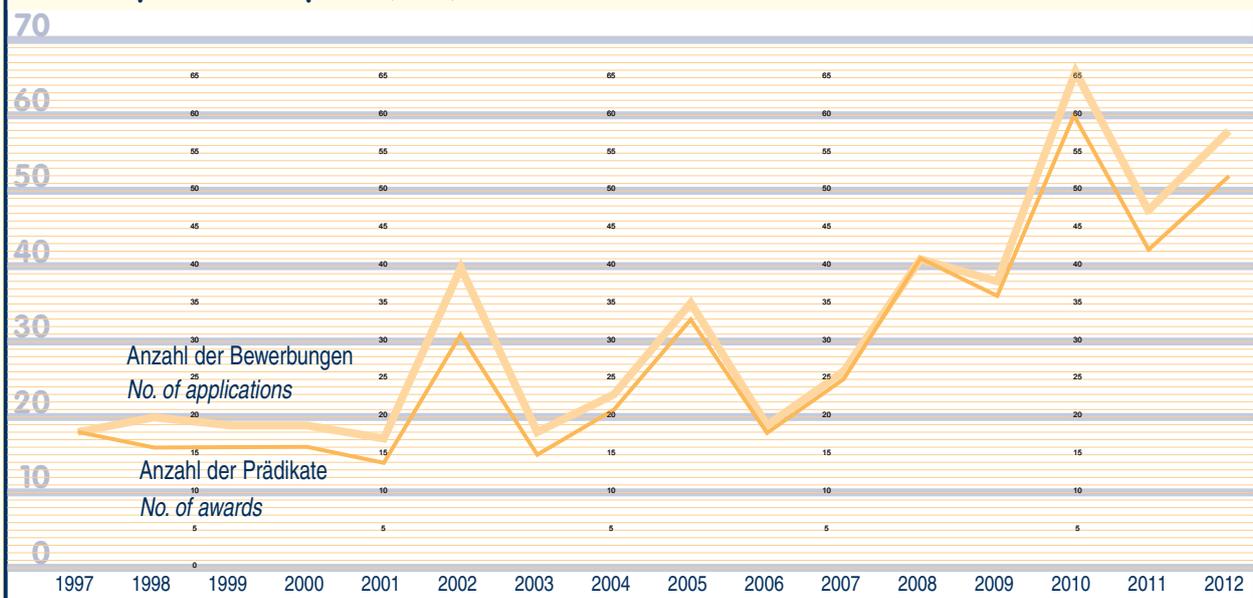
## Aktuelle Prädikatsträger nach Branchen

### Current award winners acc. to sectors of business



## Nachfrageentwicklung (absolut)

### Development for inquiries (absolute)





## Historie des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

- 1994** Konferenz des Netzwerkes „Positive Aktionen“ der Europäischen Kommission in Como Schwerpunkt: Neue Ansätze des Human Resource Management in der betrieblichen Personalarbeit
- 1996** Gründung des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.  
Gründungsmitglieder: Vertreter/innen von Unternehmen und Organisationen (Verbände, Institute und Ministerien)
- 1997** Erste Auszeichnungsveranstaltung im Haus der Industrie in Köln mit 19 Prädikatsträgern; Projektförderungen durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie durch die Europäische Union
- 2000** Gründung des Kuratoriums
- 2000** Erste Auflage der Imagebroschüre von TOTAL E-QUALITY, bis heute sechs Auflagen
- seit 2001** TOTAL E-QUALITY wird in der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001 ausdrücklich empfohlen
- 2013** 20. Prädikatsvergabe  
Es wurden bisher deutlich über 500 Prädikate an über 250 Organisationen verliehen, die insgesamt ca. drei Millionen Menschen beschäftigen oder ausbilden.





## History of TOTAL E-QUALITY Germany e.V.

- 1994** Conference of the network "Positive Actions" of the European Commission in Como. Focus: new approaches for Human Resource Management in operational personnel work
- 1996** Foundation of TOTAL E-QUALITY Germany e.V.  
Foundation members: Representatives of enterprises and organisations (associations, institutes and ministries)
- 1997** First award ceremony the "House of Industry" in Cologne with 19 award recipients; project funding by the Federal Ministry for Families, Senior Citizens, Women and Youth and by the Federal Ministry of Education and Research as well as the European Union
- 2000** Foundation of the Board of Trustees
- 2000** First edition of the image brochure of TOTAL E-QUALITY, six editions up to now
- since 2001** TOTAL E-QUALITY is explicitly recommended in the Agreement between the German Government and the central associations of German industry to promote the equality of women and men in the private sector from 02 July 2001
- 2013** 20th Award Ceremony  
More than 500 awards have been presented to more than 250 organisations that employ or educate approximately three million people



# Gute Gründe für IHRE Mitgliedschaft Good reasons for YOUR membership



Eva Maria Roer · Vorsitzende des Vorstandes

## Wichtige Angelegenheiten überlassen Sie nicht dem Zufall!

»So denke und handle ich bis heute – und das ist das Geheimnis meiner Erfolge.« Als Gründerin und Geschäftsführerin der DT&SHOP GmbH leitet Eva Maria Roer Europas größten Fachversand für Dentallaborbedarf. Sowohl für ihr unternehmerisches Werk als auch für ihr soziales Engagement wurde sie vielfach ausgezeichnet: Unter anderem als Unternehmerin des Jahres, Bayerischer Verdienstorden.

### You do not leave important issues to chance!

*"This is how I think and act to date – and that is my secret of success." As founder and CEO of DT&SHOP GmbH, Eva Maria Roer manages Europe's largest mail order company for dental laboratory supplies. She has been awarded several times for her entrepreneurial work and her social commitment: Businesswoman of the year or Bavarian Order of Merit among others.*



Birgit Reinhardt · Stellvertretende Vorsitzende  
Diversity-Beauftragte der DB AG

## Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf liegt Ihnen am Herzen!

Bereits seit 1998 engagiert sich der DB Konzern bei TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V., denn Vielfalt ist für uns eine Chance und eine Herausforderung. Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer sind bei der DB ebenso selbstverständlich, wie die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen. Wir sind überzeugt, damit weiterhin eines der führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen weltweit zu bleiben.

### You really care about equal opportunities of women and men in professional life!

Already since 1998, the DB group of companies is involved with TOTAL E-QUALITY Germany e.V., because diversity is a chance and a challenge for us. Equal development opportunities for women and men are as taken for granted at DB as the consideration of different life situations. We are convinced to stay one of the leading mobility and logistics companies in the world.



Wilfried Hild · Stellvertretender Hauptgeschäftsführer,  
Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.

## Sie wollen am Netzwerk von TOTAL E-QUALITY e.V. teilhaben und es verstärken!

Je mehr Organisationen für ihre an Chancengleichheit ausgerichtete, nachhaltige Personalpolitik ausgezeichnet werden, umso mehr setzen sie Maßstäbe in unserer Gesellschaft, an denen sich andere messen lassen müssen. Über das Prädikat von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. ist ein Netzwerk entstanden, von dem alle Beteiligten profitieren. Langfristig gesehen trägt das belegte Engagement zur Chancengleichheit dazu bei, den wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und der Gesellschaft insgesamt zu sichern.

### You want to participate in the network of TOTAL E-QUALITY e.V. and improve it!

*The more organisations are awarded for their sustainable human resource policy aligned with equal opportunities, the more they set standards to our society that others are bound to be measured by. A network resulted from the TOTAL E-QUALITY Germany e.V. award, from which all participants are benefiting. On long-term view, the proven commitment to equal opportunities contributes to economic success and the sustainability of organisations and the society as a whole.*



Beate Winterer · Ehrenmitglied

## Sie möchten weitergeben, mit welchen Erfolgen Chancengleichheit umgesetzt und gelebt wird!

Immer mehr Unternehmen und Organisationen erkennen, dass es auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll ist, die großen Potenziale von Frauen im Hinblick auf Qualifikation und Leistungsbereitschaft zu nutzen. Ein Prädikat von TOTAL E-QUALITY e.V. ist dabei nicht nur Anerkennung, sondern gibt auch Ansporn, auf diesem Weg weiter zu machen. Um Chancengleichheit nachhaltig zu verankern, bedarf es weiterer Anstrengungen. Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Entgeltgleichheit müssen ebenso selbstverständlich werden wie partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Jeder Einzelne ist aufgerufen, an dieser gesellschaftspolitischen Aufgabe mitzuwirken.

### You want to pass on to others the successes of the implementation and living of equal opportunities!

*More and more enterprises and organisations are recognising that, from a commercial perspective, it is reasonable to use the large potentials of women with regard to qualification and motivation. An award from TOTAL E-QUALITY e.V. is not only an acknowledgement, but it is also an incentive to continue this path. In order to strongly embed equal opportunities, further efforts need to be made. Women in management positions, reconciliation of profession and family and equal pay need to become as inherent as fair conduct at the workplace. Everyone is addressed to contribute to this socio-political task.*



Josef Süß · Persönliches Mitglied

## Herausforderungen motivieren Sie!

Die Verwirklichung von Chancengleichheit ist die Herausforderung unserer Zeit. Angesichts von Fachkräftemangel und demographischer Entwicklung können wir nicht länger auf das Potential und Wissen unserer Frauen in allen beruflichen Bereichen und Ebenen verzichten. Damit es nicht bei dieser Erkenntnis bleibt, brauchen wir das Engagement von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

### Challenges motivate you!

*The realisation of equal opportunities is the challenge of our time. In view of shortage of skilled workforce and demographic developments, we can no longer turn down the potential and knowledge of our women in all professional areas and levels. In order to put an end to this perception, we require the commitment of TOTAL E-QUALITY Germany e.V.*



Dr. Edit Kirsch-Auwärter · Ehemalige Gleichstellungs-  
beauftragte der Georg-August-Universität Göttingen

## Geschlechterfairness ist für Sie Bestandteil eines guten Personalmanagements!

Vergleicht man den prozentualen Anteil der weiblichen Studierenden mit dem Anteil der Professorinnen ist die Diskrepanz augenfällig. Wissenschaftlerinnen haben nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu meistern, sondern z. B. auch gesellschaftlich fest verankerte Geschlechtsstereotypen und diskriminierende Leistungsbewertung zu überwinden. TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. trägt insbesondere mit seinem Prädikat dazu bei, ein Klima zu schaffen, in dem weibliche Exzellenz zur Geltung kommen kann.

### For you, gender fairness is part of a good human resource management!

*If you compare the percentage of female students with the percentage of female professors, you can easily discover an obvious discrepancy. Female scientists do not only have to master the reconciliation of profession/studies with family, they also have to conquer socially fixed gender stereotypes and discriminating performance measurements. TOTAL E-QUALITY Germany e.V. contributes especially with its award to create a climate where female excellence is emphasised.*



Dr. Gundo Zieres · Medizinischer Dienst  
der Krankenversicherung Rheinland-Pfalz

### Sie treten für Ihre Überzeugung ein!

Das Gesundheitswesen ist »weiblich«, vor diesem Hintergrund ist Chancengleichheit besonders wichtig. Bei der Besetzung von Führungspositionen darf das Geschlecht keine Rolle spielen – es zählt ausschließlich die Eignung. Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss sich an den Berufschancen insbesondere für Frauen messen lassen. Diese wollen wir verbessern. Wirkliche Chancengleichheit macht eine Quotendiskussion überflüssig. Eine gesetzliche Frauenquote lehne ich ab. Bei einem im Gesundheitswesen schon vorhandenen Mangel an qualifizierten Kräften dürfen wir es uns nicht erlauben, Kompetenz ungenutzt zu lassen.

#### You stand up for your beliefs!

*The health care system is "female", equal opportunities are especially important against this backdrop. When filling a management position, gender must not play a role – what counts is the qualification. Reconciliation of profession and family needs to be measured by the professional chances for women in particular. We want to improve them. Real equality of opportunities dispenses a discussion about quotas. I refuse a statutory quota for women. We cannot afford unused competences with an already existing shortage of qualified employees in the health care system.*



Prof. Dr. rer.nat. Martina Schraudner · TU Berlin und  
Fraunhofer

### Sie sehen Leistung und Kompetenz geschlechtsunabhängig!

Diversity Management ist wichtiger Bestandteil zur Qualitätssteigerung bei Denk- und Innovationsprozessen. Dies ist in zahlreichen Studien nicht nur für die Bereiche Naturwissenschaft, Medizin und Ingenieurwesen klar belegt. Neben möglichst großer Freiheit in der Arbeitsgestaltung ist insbesondere eine Unterschieden wertschätzende Unternehmenskultur Schlüsselfaktor, um das Potential von Frauen zu nutzen. Dafür setzt sich TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. ein.

#### You evaluate performance and competence independent from gender!

*Diversity Management is an important component of quality improvement in thinking and innovation processes. This is clearly verified in numerous studies not only for the areas of science, medicine and engineering. Besides preferably large freedom in work structuring, especially a corporate culture that appreciates diversity is the key to the use of women's potential. This is what TOTAL E-QUALITY Germany e.V. stands for.*



Kathinka Best · Juniormitglied

### Ideen müssen Taten folgen!

Das Geschlecht einer Person hat noch immer einen großen Einfluss auf ihre berufliche Entwicklung – bei Frauen wie Männern. Doch meine Generation möchte neue Wege gehen. TOTAL E-QUALITY zeichnet diejenigen Organisationen aus, die ihre Ideen zur Chancengleichheit umsetzen, indem sie traditionelle Normen überdenken und strukturelle Hindernisse beseitigen. Prädikatsträger eröffnen Männern wie Frauen neue Optionen und gelangen so zu mehr Vielfalt. Das ist attraktiv!

#### Deeds must follow ideas!

*A person's gender still has a huge influence on his/her professional development – for women and men. However, my generation wants to follow new directions. TOTAL E-QUALITY awards those organisations that implement their ideas for equal opportunities by rethinking traditional norms and eliminating structural obstacles. Award winners open up new options for men and women and gain more diversity. That is attractive!*

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.  
Geschäftsstelle  
Mangelheid 11–15  
D-97708 Bad Bocklet



Mitgliedsantrag

Fax 09708 909-298  
info@total-e-quality.de

# Mitgliedsantrag für TOTAL E-QUALITY e. V.

Die Mitgliedschaft im Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. steht allen juristischen und natürlichen Personen offen. Nähere Informationen erhalten Sie über die Geschäftsstelle.

Bitte in Druckbuchstaben:

Firma/Institution \_\_\_\_\_

Vorname, Nachname \_\_\_\_\_

Funktion \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

PLZ, Ort \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Datum, Unterschrift \_\_\_\_\_

Der Beitritt gilt ab Datum der Unterschrift und verlängert sich automatisch um 12 Monate, wenn er nicht drei Monate vor Ablauf eines Kalenderjahres gekündigt wird. Erste Kündigungsmöglichkeit ist das Folgejahr nach dem Eintritt.

Ich wünsche/Wir wünschen den Beitritt als

Aktives Mitglied  Fördermitglied

Juniormitglied bis 30 Jahre Eintrittsalter • 20 €

auf die Dauer von zwei Jahren begrenzt,  
wird danach automatisch in eine normale Mitgliedschaft umgewandelt

Privatperson • 60 €

Organisation

bis 100 Beschäftigte • 100 €  bis 250 Beschäftigte • 150 €

bis 500 Beschäftigte • 200 €  bis 2500 Beschäftigte • 300 €

bis 5000 Beschäftigte • 400 €  über 5000 Beschäftigte • 600 €

Der jährliche Beitrag ergibt sich lt. Beitragsordnung und wird durch einen freiwilligen Zusatzbeitrag<sup>1</sup> ergänzt:

Freiwilliger Zusatzbeitrag

1 Der »freiwillige Zusatzbeitrag« kann, muss aber nicht eingetragen werden. Die leeren Felder machen Sie bitte durch Streichen ungültig. Mit Eintragen der Summe fixieren Sie Ihre Entscheidung. Die Festlegung zum »freiwilligen Zusatzbeitrag« gilt für das Beitrittsjahr und wird bis zu einer Änderung auf die Folgejahre fortgeschrieben. Aufgrund der Anerkennung des Finanzamtes als gemeinnütziger Verein im Sinne der Anlage 1 zu § 48 Abs. 2 EStDV Abschnitt A erhalten Sie für den geleisteten Mitgliedsbeitrag eine Spendenbestätigung; gleichfalls für einen freiwilligen Zusatzbeitrag.

Laut Satzung § 5 Abs. 3 entsteht der Jahresbeitrag nach Eintritt in den Verein zeitanteilig für das laufende Kalenderjahr.

Die Differenz zum vollen Jahresbeitrag spende ich

ja  nein

Die folgende Angabe ist freiwillig:

Ich möchte aktiv im Verein mitarbeiten.  
 Ich möchte die Initiative ideell unterstützen.

## Unser Angebot für Studierende und wissenschaftlich tätige Personen

Gerne bieten wir Interessenten die Möglichkeit, Studien- bzw. Abschlussarbeiten oder auch wissenschaftliche Beiträge zu Themen rund um Chancengleichheit zu schreiben. Es stehen aus den Jahren 1997 bis 2012 umfangreiche Materialien zur anonymisierten, wissenschaftlichen Auswertung zur Verfügung. Gerne unterstützen wir Sie bei Ihrer Veröffentlichung. Bei Interesse nehmen Sie bitte mit Ihrem Themenwunsch Kontakt zu uns auf.

## Aus der Satzung von TOTAL E-QUALITY:

(1) Zweck des Vereins ist die Förderung des Ziels, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen, Betrieben und Institutionen zu erkennen, zu fördern, richtig einzusetzen und sie ihren Leistungen entsprechend an der Verantwortung, an den Informationen, an der Aus- und Weiterbildung und an der Vergütung wie an Belohnungs- und Prämiensystemen gleichberechtigt teilhaben zu lassen. Das setzt eine an Chancengleichheit ausgerichtete Unternehmenskultur und Maßnahmen zu deren Verwirklichung voraus. Die Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats durch den Verein dient diesem Zweck.

(2) Der Verein ist selbstlos tätig; er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(3) Die Mittel des Vereins dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden. Die Kosten des Vereins sollen nach Möglichkeit aus den Aufnahmegebühren, Mitgliedsbeiträgen und Spenden finanziert werden.

## Es gibt in Ihrer Organisation schon vorbildliche Beispiele?

Prüfen Sie einfach anhand dieses Fragebogens für sich selbst, wie weit Sie schon sind!

## Does your organisation already have model roles?

Check your progress with this questionnaire!

- |     |  |   |           |
|-----|--|---|-----------|
| 1.  | Sind in Ihrer Organisation Frauen in Führungspositionen beschäftigt oder an fachlich herausgehobenen Positionen ohne Führungsverantwortung tätig (als Projektleiterin o.ä.)? | Do you employ women in executive positions or as experts, e.g. as project manager?                  | Yes<br>No |
| 2.  | Bieten Sie Praktika für Schülerinnen oder Studentinnen an?   | Do you offer traineeships to female pupils or students?   | Yes<br>No |
| 3.  | Nimmt Ihre Organisation am Girls'Day teil?   | Does your company take part in campaigns such as Girls' Day (if this event exists in your country)? | Yes<br>No |
| 4.  | Übernehmen Sie auch Ihre weiblichen Auszubildenden?  | Do you also employ your female apprentices after the apprenticeship?                                | Yes<br>No |
| 5.  | Werden weibliche Beschäftigte beruflich gefördert?   | Do you grant professional training to your female employees?  | Yes<br>No |
| 6.  | Haben auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit, sich betrieblich weiterzubilden?  | Do you offer in-house vocational training also to part-time workers?                                | Yes<br>No |
| 7.  | Bieten Sie flexible Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsort an?   | Do you offer arrangements of flexible working hours and locations?                                  | Yes<br>No |
| 8.  | Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter/innen bei der Kinderbetreuung (finanziell, organisatorisch)?   | Do you support your employees with childcare services (financially, organisationally)?              | Yes<br>No |
| 9.  | Pflegen Sie Kontakt zu Beschäftigten in der Elternzeit?  | Do you stay in contact with employees during parental leave?  | Yes<br>No |
| 10. | Bilden Sie in Ihrer Organisation gezielt gemischte Teams?  | Do you intentionally build mixed teams in your organisation?  | Yes<br>No |
| 11. | Sind in Ihrer Organisation Ansprechpartner/innen zur Unterstützung bei Konfliktlösungen benannt?   | Do you have designated contact persons in your organisation for resolving conflict situations?      | Yes<br>No |
| 12. | Gibt es in Ihrer Organisation eine/n Mitarbeiter/in, in dessen/deren Aufgabengebiet das Thema Chancengleichheit fällt?   | Do you employ a staff member responsible for the subject of equal opportunity?                      | Yes<br>No |

Je mehr Fragen Sie mit »Ja« beantworten, umso besser sind die Erfolgchancen einer Bewerbung. Schicken Sie uns Ihr Ergebnis! Uns interessiert, wie gut Ihre Organisation schon ist!

The more questions you answer with "yes", the better the chances of success for the application will be. Send us your result! We are interested in learning how successful your company already is!

Ihre Kontaktdaten/Your contact details:

## Es gibt in Ihrer Organisation schon vorbildliche Beispiele?

Prüfen Sie einfach anhand dieses Fragebogens für sich selbst, wie weit Sie schon sind!

## Does your organisation already have model roles?

Check your progress with this questionnaire!

- |     |  |   |           |
|-----|--|---|-----------|
| 1.  | Sind in Ihrer Einrichtung Frauen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Führungspositionen beschäftigt oder an fachlich herausgehobenen Positionen ohne Führungsverantwortung tätig (als Projektleiterin o.ä.)? | Do you employ women in scientific or non-scientific executive positions or as experts, e.g. as project manager?   | Yes<br>No |
| 2.  | Beteiligen Sie Frauen an Ausschreibungsverfahren und Auswahlgremien?   | Do you involve women in tender procedures and assessment centers?   | Yes<br>No |
| 3.  | Werden Frauen – auch in Teilzeit – beruflich gefördert (z. B. Mentoringprogramme)?   | Do you support women professionally – also in part-time jobs (e.g. in mentoring programmes)?  | Yes<br>No |
| 4.  | Ist Personalentwicklung für den wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich bereits ein Thema?  | Is human resources development in science and science supporting areas already a topic for you?   | Yes<br>No |
| 5.  | Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter/innen bei der Kinderbetreuung (finanziell, organisatorisch)?   | Do you support your employees with childcare services (financially, organisationally)?  | Yes<br>No |
| 6.  | Hat die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ausreichende Ressourcen, um wirksam arbeiten zu können?   | Does your commissioner for women/gender equality have sufficient financial resources to work effectively?   | Yes<br>No |
| 7.  | Integrieren Sie gleichstellungspolitische Elemente in ihre Planungs- und Steuerungsinstrumente (z. B. monetäre und strukturelle Steuerungssysteme, Controllingsysteme, Evaluationsverfahren)?                              | Do you integrate equal opportunity elements in your planning and guiding instruments (e.g. monetary and structural regulatory systems, controlling systems, evaluation procedures)? | Yes<br>No |
| 8.  | Ist Chancengleichheit in das Leitbild Ihrer Organisation integriert?   | Is equal opportunity included in the mission statement of your organisation?  | Yes<br>No |
| 9.  | Integrieren Sie Erkenntnisse aus der Frauen- und Genderforschung in Forschung, Lehre und Studium?  | Do you incorporate findings from women's studies and gender research in research, teaching and studies?   | Yes<br>No |
| 10. | Fördern Sie die Gewinnung junger Frauen für ein Studium und ihre Chancen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Karrieren?   | Do you encourage young women to study and thus increase their chances for scientific and non-scientific careers?  | Yes<br>No |

Je mehr Fragen Sie mit „Ja“ beantworten, umso besser sind die Erfolgchancen einer Bewerbung. Schicken Sie uns Ihr Ergebnis! Uns interessiert, wie gut Ihre Organisation schon ist!

The more questions you answer with “yes”, the better the chances of success for the application will be. Send us your result! We are interested in learning how successful your company already is!



**TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.**

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

**Tel.:** +49 (0)9708 909-110

**Fax:** +49 (0)9708 909-298

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



**Nikola Renner-Knopp**

*Leiterin der Geschäftsstelle*

Tel.: +49 (0)9708 909-285  
nikola.renner-knopp@dt-shop.com

Ihre Ansprechpartnerin für Fragen rund um den Verein,  
das Prädikat und Presseanfragen

*Your contact partner for questions concerning the association,  
the award and press inquiries*



**Manuela Butkus**

Tel.: +49 (0)9708 909-293  
manuela.butkus@dt-shop.com

Ihre Ansprechpartnerin für das Prädikat  
und für Bewerbungen im Bereich Wirtschaft

*Your contact partner for the award  
and for applications from the private sector*



**Dr. Nina Steinweg**

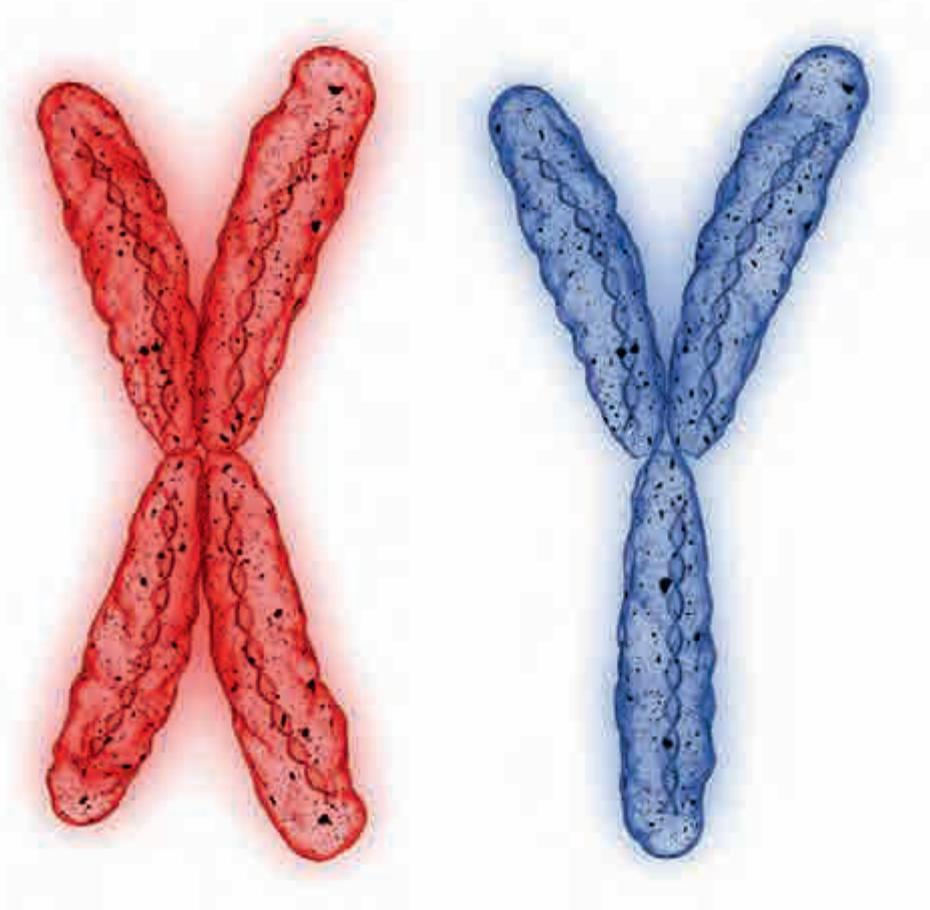
GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft  
und Forschung (CEWS)

Unter Sachsenhausen 6-8 · 50667 Köln  
Tel.: +49 (0)221 47694-264 · Fax +49 (0)221 47694-199  
nina.steinweg@gesis.org · www.cews.org/total-e-quality.de

Ihre Ansprechpartnerin für Informationen  
und Beratung im Bereich Wissenschaft

*Your contact partner for information  
and consulting in the sciences*

# Wir machen keine Unterschiede



## Stark durch Vielfalt

Unser Unternehmen zeichnet sich durch Vielfalt aus.  
Unsere Vielfalt ist Bereicherung und Herausforderung zugleich.  
Sie ist Motor für Kreativität und Innovationskraft.  
Vielfalt ist Garant für Zukunftsfähigkeit und Grundvoraussetzung  
für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens.

