



**Projekt: Total E-Quality\_Strategie  
Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY Prädikats**

## **Befragungen der Prädikatsträger von TOTAL E-QUALITY**

### **Ergebnisdokumentation**

**April 2009**



Forschungsprojekt der Sozialforschungsstelle (sfs),  
zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität  
Dortmund im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und  
Jugend, Berlin

**Durchführung und Auswertung der Prädikatsträgerbefragungen:**

Maresa Feldmann, Dr. Monika Goldmann

unter Mitarbeit von:

Jürgen Bonnekoh

Ellen Groot

Catherine Tiedemann

Paula Wiesemann

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund

Evinger Platz 17

44339 Dortmund

Tel: +49 (0) 231-8596-282

E-Mail: [feldmann@sfs-dortmund.de](mailto:feldmann@sfs-dortmund.de)

Internet: <http://www.sfs-dortmund.de>

# Inhaltsverzeichnis

<b>0</b>	<b>Executive Summary</b> .....	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Hintergrund und Methodik der Prädikatsträgerbefragungen</b> .....	<b>9</b>
1.1	<b>Das Projekt TOTAL E-QUALITY_Strategie</b> .....	<b>9</b>
1.2	<b>Erhebungsdesign</b> .....	<b>9</b>
1.3	<b>Befragung der Prädikatsträger zur Evaluation des Prädikatverfahrens</b> .....	<b>10</b>
1.3.1	Inhalte der Fragebögen.....	10
1.3.2	Feldarbeit und Datenauswertung .....	11
1.3.3	Informationen zum Lesen des Berichtes .....	11
<b>2</b>	<b>Teilnahme/Repräsentativität der Befragung</b> .....	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Die Selbstbewertungsinstrumente und das Bewertungsverfahren</b> .....	<b>14</b>
3.1	<b>Information und Beratung zur Bewerbung</b> .....	<b>14</b>
3.2	<b>Beurteilung einzelner Aspekte zur Checkliste /   zum Selbstbewertungsinstrument</b> .....	<b>16</b>
3.2.1	Die Aktionsfelder der Selbstbewertungsinstrumente .....	16
3.2.2	Beurteilung der Selbstbewertungsinstrumente .....	20
3.3	<b>Das Bewertungsverfahren</b> .....	<b>21</b>
3.4	<b>Veränderungswünsche am Prädikatsverfahren</b> .....	<b>23</b>
<b>4</b>	<b>Nutzen des Prädikates für die Einrichtungen / Organisationen</b> .....	<b>26</b>
4.1	<b>Beweggründe zur Bewerbung bei TOTAL E-QUALITY e.V.</b> .....	<b>26</b>
4.2	<b>Veränderungen in den Organisationen durch das Prädikat</b> .....	<b>29</b>
4.3	<b>Auswirkungen der Prädikatsträgerschaft auf das   Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit</b> .....	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>Wiederholungsbewerbung</b> .....	<b>37</b>
5.1	<b>Gründe für den Verzicht auf weitere Bewerbungen</b> .....	<b>38</b>
5.2	<b>Zufriedenheit mit dem Prozess der Wiederholungsbewerbung</b> .....	<b>38</b>
5.3	<b>Nutzen der Wiederholungsbewerbung/en</b> .....	<b>40</b>
5.4	<b>Anregungen/Verbesserungsideen zur Wiederholungsbewerbung</b> .....	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit von TOTAL E-QUALITY</b> .....	<b>42</b>
6.1	<b>Bekanntheitsgrad von TOTAL E-QUALITY</b> .....	<b>42</b>
6.2	<b>Informationswege zu TOTAL E-QUALITY</b> .....	<b>43</b>
6.3	<b>Bewertung von PR-Instrumenten zur Verbreitung   von TOTAL E-QUALITY</b> .....	<b>44</b>
6.3.1	Das Logo von TOTAL E-QUALITY.....	44
6.3.2	Die Website von TOTAL E-QUALITY.....	46
<b>7</b>	<b>Ausrichtung des Prädikates TOTAL E-QUALITY</b> .....	<b>48</b>
7.1	<b>TOTAL E-QUALITY im Verhältnis zu anderen Zertifikaten</b> .....	<b>48</b>
7.2	<b>Weiterentwicklung von TOTAL E-QUALITY auf eine europäische Ebene</b> ...	<b>50</b>

## Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1: Rücklauf der Befragung im Wirtschaftssektor .....	13
Abb. 2: Rücklauf der Befragung in der Wissenschaft.....	14
Abb. 3: Informationen zur Bewerbung (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	15
Abb. 4: Aktivitäten der Wirtschaftsorganisationen in den Aktionsbereichen.....	17
Abb. 5: Aktivitäten der wissenschaftlichen Einrichtungen in den Aktionsbereichen.....	18
Abb. 6: Passgenauigkeit der Anforderungen / Unterlage von TOTAL E-QUALITY (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	19
Abb. 7: Aspekte zum Selbstbewertungsinstrument (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	21
Abb. 8: Das Bewertungsverfahren (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) 22	
Abb. 9: Die Prädikatsverleihung (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)...	23
Abb. 10: Gewünschte Veränderungen am Prädikat und seinem Verfahren (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	24
Abb. 11: Beweggründe zur Bewerbung bei TOTAL E-QUALITY (seitens der Wirtschaftsunternehmen) .....	27
Abb. 12: Beweggründe zur Bewerbung bei TOTAL E-QUALITY (seitens der wissenschaftlichen Einrichtungen) .....	28
Abb. 13: Impulse zu weiteren Verfahren aufgrund des Bewerbungsprozess (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	29
Abb. 14: Erreichung verschiedener Zielsetzungen zur Chancengleichheit (aus Sicht der Wirtschaftsorganisationen) .....	30
Abb. 15: Auswirkungen der Maßnahmen auf unterschiedliche Felder (aus Sicht der Wirtschaftsunternehmen).....	31
Abb. 16: Erreichung verschiedener Zielsetzungen zur Chancengleichheit (aus Sicht der wissenschaftlichen Einrichtungen) .....	32
Abb. 17: Auswirkungen der Maßnahmen auf unterschiedliche Felder (aus Sicht der wissenschaftlichen Einrichtungen) .....	33
Abb. 18: Auswirkungen der Prädikatsträgerschaft auf das Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit (aus Sicht der Wirtschaftsorganisationen).....	35
Abb. 19: Auswirkungen der Prädikatsträgerschaft auf das Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit (aus Sicht der Wissenschaft).....	36
Abb. 20: Werbung der wissenschaftlichen Einrichtungen um mehr Studentinnen / Wissenschaftlerinnen zu erreichen .....	37
Abb. 21: Aufwand für die Folgebewerbung/en (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	39
Abb. 22: Feststellen von Veränderungsprozessen durch Folgebewerbung (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	40

Abb. 23: Nutzen der Wiederholungsbewerbung/en (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	41
Abb. 24: Bekanntheitsgrad von TOTAL E-QUALITY (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	43
Abb. 25: Erste Informationen zum Prädikat (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	44
Abb. 26: Wirkung des TOTAL E-QUALITY Logo (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	45
Abb. 27: Verwendung des Logos TOTAL E-QUALITY (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	46
Abb. 28: Bewertung der Website von TOTAL E-QUALITY (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	47
Abb. 29: Bevorzugtes Vergabeverfahren des Prädikates (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	49
Abb. 30: Interesse an einem europäischen Prädikat (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	51
Abb. 31: Nutzen eines europäischen Zertifikates (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich) .....	52



## 0 Executive Summary

Im Rahmen des Projektes TOTAL E-QUALITY\_Strategie wurde eine Online-Befragung unter den bisherigen Prädikatsträgern durchgeführt. Sie dient der Evaluation der bisherigen Praktiken zur Erlangung des Prädikates aus Sicht der Prädikatsträger.

Insgesamt haben von 128 Organisationen/Einrichtungen, die mindestens einmal das Prädikat TOTAL E-QUALITY erhalten haben, 74 an der Befragung teilgenommen, was insgesamt eine Beteiligung von 58% der angeschriebenen Prädikatsträger ergibt. Der Rücklauf dieser zwei Erhebungen ist damit im Vergleich zu anderen derartigen Befragungen ausgesprochen hoch.

Alles in allem stellt sich das Meinungsbild der befragten Prädikatsträger zum Prädikat TOTAL E-QUALITY und dem Verfahren positiv dar. Im Einzelnen lässt sich das Bild wie folgt zusammenfassen:

### 1. Zum Selbstbewertungsinstrument und Bewertungsverfahren:

Der überwiegende Teil der befragten Prädikatsträger (sowohl aus der Wirtschaft als auch aus der Wissenschaft) ist mit den **Informationen zum Prädikat** und zum Verfahren zufrieden.

Die **Instrumente zur Selbstbewertung** werden insgesamt positiv bewertet. Sie werden als übersichtlich und selbsterklärend wahrgenommen. Allerdings wird, insbesondere von einigen wissenschaftlichen Einrichtungen, der Zeitaufwand für das Ausfüllen als zu hoch empfunden. Sowohl von der Wirtschaft als auch von der Wissenschaft werden Redundanzen in den Antwortvorgaben gesehen.

Die **Beratung** zur Bewerbung erfolgte bei den Prädikatsträgern aus der Wissenschaft häufig über das CEWS (Center of Excellence Women and Science)/GESIS. Diese wird von den meisten befragten wissenschaftlichen Einrichtungen wahrgenommen und positiv bewertet. Die Befragten der Wirtschaftsorganisationen bewerten die Beratung dagegen weniger positiv. Ihnen wird allerdings auch keine gezielte Beratung angeboten.

Die in den Selbstbewertungsinstrumenten aufgeführten **Aktionsfelder** werden zum großen Teil von den befragten Organisationen aktiv im Rahmen gleichstellungspolitischer Maßnahmen behandelt. Die kleineren Wirtschaftsorganisationen haben mehr Schwierigkeiten, die angefragten Maßnahmen im Unternehmen durchzuführen und in der gewünschten Form zu dokumentieren als die größeren Unternehmen oder die wissenschaftlichen Einrichtungen.

Die meisten geben an, das **Bewertungsverfahren** sei transparent. Allerdings ist ein erheblicher Teil der Befragten der Ansicht, dass die eigenen Stärken und Schwächen nur begrenzt sichtbar werden.

Die Prädikatsverleihung wird insgesamt positiv bewertet. Es werden sowohl der einjährige Turnus als auch der Rahmen der Veranstaltungen als würdig und repräsentativ empfunden.

### 2. Zum Nutzen des Prädikates für die Organisationen:

Die Befragungen haben gezeigt, dass mit dem Erhalt des Prädikates vielseitige Wünsche verbunden wurden. Dies betrifft insbesondere das Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit sowie bei den Beschäftigten, denen damit das Engagement ihres Arbeitgebers für die Chancengleichheit von Frauen und Männern verdeutlicht werden soll.

Viele der befragten Prädikatsträger haben während ihrer Bewerbung **Prozesse zur Verbesserung der Situation** eingeleitet.

Insbesondere einige der wissenschaftlichen Einrichtungen und viele der kleineren Unternehmen haben **durch den Bewerbungsprozess zusätzliche Impulse für ihre Gleichstellungspolitik erhalten**. Dagegen spielt das Prädikat als Impulsgeber für die größeren Unternehmen eine geringe Rolle.

Die in den befragten Institutionen durchgeführten **Maßnahmen zur Chancengleichheit** haben **Auswirkungen** auf viele Bereiche. Häufig benannt werden folgende Auswirkungen:

- Führungskräfte / leitende Angestellten sind sensibilisiert worden.
- Die Gleichstellungspolitik ist zum Bestandteil des Qualitätsmanagements geworden.
- Der Bereich der Personalentwicklung hat sich verbessert.
- Es sind Schwächen der Gleichstellungspolitik durch die Bearbeitung von Maßnahmen deutlich geworden.

Auch geben viele an, dass sie Beschäftigte gewonnen haben, die sich ohne die Maßnahmen / die Prädikatsträgerschaft vielleicht nicht beworben hätten.

Bei den wissenschaftlichen Einrichtungen ist der Einfluss ihrer gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf die Sicherung des Personalbedarfs, auf das Arbeitsengagement der Beschäftigten und die Zufriedenheit der Studierenden geringer.

Viele der Befragten haben angegeben, dass sich durch die Prädikatsträgerschaft das Ansehen ihrer Institutionen in der Öffentlichkeit gesteigert habe und zu einem wichtigen PR-Faktor geworden sei. Bei vielen wissenschaftlichen Institutionen hat das Prädikat zudem positiven Einfluss auf die Drittmittelwerbung.

### **3. Zur Wiederholungsbewerbung:**

Die Zufriedenheit mit dem Prozess der Wiederholungsbewerbung ist zwischen den Organisationen der Wirtschaft und Wissenschaft unterschiedlich. Die kleineren Wirtschaftseinrichtungen empfinden das **Zusammentragen von Informationen und das Reflektieren und Aufbereiten der neuen Situation** dabei als weniger aufwändig als die größeren Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen.

Ob sich durch die Wiederholungsbewerbung **Veränderungsprozesse** feststellen lassen, wird innerhalb der beiden Gruppen, Wirtschaft und Wissenschaft, different beurteilt. Eine einheitliche Meinungsrichtung lässt sich nicht ausmachen.

Der **Nutzen von Folgebewerbungen** wird von den Befragten an vielen Stellen gesehen. Besonders genannt seien hier eine Verstärkung der Anstrengungen zu mehr Chancengleichheit, die Gewinnung von Führungs-/Leitungs Kräften für gleichstellungspolitische Maßnahmen und das Erkennen von Verbesserungen/Lücken in der Gleichstellungspolitik.

#### 4. Zur Öffentlichkeitsarbeit:

Im Vergleich stufen die Befragten aus der Wirtschaft den **Bekanntheitsgrad von TOTAL E-QUALITY** im Wirtschaftssektor weniger hoch ein, als die Befragten aus der Wissenschaft für ihren Sektor.

Im Bereich der Wirtschaft werden unterschiedliche **Wege** genannt, die die bisherigen Prädikatsträger **zu TOTAL E-QUALITY** geführt haben (z.B. andere Einrichtungen, die sich schon beteiligt haben, Anfragen von TOTAL E-QUALITY oder über das Internet). Die befragten Prädikatsträger aus der Wissenschaft haben ihre ersten Informationen über das Prädikat hauptsächlich von anderen wissenschaftlichen Institutionen erhalten.

**Das Logo** von TOTAL E-QUALITY wird von vielen als ansprechend bewertet. Im Vergleich wird das Logo von den befragten wissenschaftlichen Institutionen stärker zu Werbezwecken verwendet als von denen der Wirtschaftsorganisationen. Hinweise in Publikationen und auf der eigenen Website werden von den befragten Prädikatsträgergruppen am häufigsten genannt.

**Die Website** von TOTAL E-QUALITY ist fast allen befragten Institutionen bekannt und wird auch überwiegend positiv wahrgenommen. Die wissenschaftlichen Institutionen haben allerdings ein etwas positiveres Bild von der Website. Sowohl von den Befragten der Wirtschaft als auch der Wissenschaft werden die Aussagen, die Website biete ausreichend Informationen zum Bewertungsverfahren und lasse keine Fragen offen vergleichsweise kritisch bewertet.

#### 5. TOTAL E-QUALITY im Verhältnis zu anderen Zertifikaten

Die Befragten aus der Wirtschaft haben einige **weitere Auszeichnungen** angegeben, auf die sie sich beworben haben oder planen, sich zu bewerben, wobei nur das audit berufundfamilie von rund einem Viertel der Befragten vergleichsweise häufig angegeben wurde.

Die Befragten der wissenschaftlichen Einrichtungen haben insgesamt weniger Auszeichnungen angegeben, auf die sie sich beworben haben oder planen, dies zu tun. Allerdings haben sich rund 60% auf das audit familiengerechte hochschule beworben oder planen sich zu bewerben.

Die Mehrheit der Befragten wünscht sich **keine Umstrukturierung von TOTAL E-QUALITY in Richtung einer Auditierung**.

#### 6. Weiterentwicklung von TOTAL E-QUALITY auf eine europäische Ebene:

Das Interesse an einem europäischen Prädikat zur Chancengleichheit von Frauen und Männern ist bei einem großen Teil der Befragten vorhanden; insbesondere bei den Befragten aus der Wissenschaft ist das Interesse groß. Sie erhoffen sich mit einem solchen Prädikat vor allem positive Wirkungen bei ausländischen Gutachter/innen. Die Wirtschaftsorganisationen, die sich dafür interessieren, geben vor allem Wettbewerbsvorteile an.



# 1 Hintergrund und Methodik der Prädikatsträgerbefragungen

## 1.1 Das Projekt TOTAL E-QUALITY\_Strategie

Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat wird seit 1997 an Organisationen verliehen, die sich durch vorbildliche Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit in der Arbeitswelt auszeichnen. Damit will der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. in Kooperation mit vielen Unterstützer/innen und Kooperationspartner/innen die Herstellung gleicher Chancen für Frauen in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung fördern. Mittlerweile wurden rund 140 Organisationen ausgezeichnet.

Angesichts der umfassenden Wandlungsprozesse in Wirtschaft, Politik und Rechtsprechung, die auch gravierende Veränderungen für das Geschlechterverhältnis mit sich bringen, stellt sich für den Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. die Frage, wie sich das Prädikat auf neue Entwicklungen einstellen kann. Welche Anforderungen resultieren aus den Veränderungen der letzten Jahre für Zielsetzungen, Ausrichtung und Bewertungsverfahren des TOTAL E-QUALITY-Prädikates? Welche Rolle spielen neue Strategien der Organisationsentwicklung und des Personalmanagements von Unternehmen der Privatwirtschaft und anderen Organisationen bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Chancengleichheit? Wie können auch KMU für eine geschlechtersensible Personalpolitik gewonnen werden, und welche Anforderungen muss ein Prädikat erfüllen, das auch KMU's erreichen will? Welche Parallelen und Unterschiede weisen das TOTAL E-QUALITY-Prädikat und das „auditberufundfamilie“ in Zielsetzung, Vorgehen und Wirkung auf? Welche Koordinierungs- und Kooperationsmöglichkeiten bieten sich an, um die unterschiedlichen Profile zu verdeutlichen und die Wirkung der unterschiedlichen Instrumente zu stärken?

Die Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragt, die skizzierten Fragen wissenschaftlich fundiert zu untersuchen und praktikable Vorschläge für die strategische Weiterentwicklung der Arbeit des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. sowie für die Neugestaltung bzw. Weiterentwicklung des Prädikates zu erarbeiten.

## 1.2 Erhebungsdesign

Zur Analyse der aktuellen Situation und zur Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung und Ausbau des Prädikates und dem Verfahren werden unterschiedliche Methoden verwendet:

1. Internet-Recherche, Dokumentenauswertung und ergänzende Nachfragen zu national und international durchgeführten Wettbewerben, Prädikatsvergaben im Feld von Chancengleichheit von Frauen und Männern und Diversity
2. Expert/inneninterviews
  - a) mit ausgewählten Vertreter/innen der einzelnen Zielgruppen (Großunternehmen, KMU, Sozialbetriebe),
  - b) mit Mitarbeiter/innen der EU-Kommissionen Arbeit und Soziales sowie Wissenschaft,
  - c) mit Vertreter/innen von auszeichnenden Organisationen (national und international)

3. Standardisierte Befragung per E-mail/ Telefonbefragung mit einer Auswahl von Prädikatsträgern und Vertreter/innen von auszeichnenden Organisationen
4. SWOT-Analyse
5. Workshops / Gruppendiskussionen mit ausgewählten Expert/innengruppen
6. internationale Fachtagung / Abschlusskonferenz

Zudem wurde in der Zeit von Oktober bis November 2008 unter allen bisherigen Prädikatsträgern eine standardisierte Online-Befragung durchgeführt. Diese soll Aufschlüsse über die Stärken und Schwächen der bisherigen Praktiken geben und Ideen zur Verbesserung des Verfahrens aufzeigen. Die Ergebnisse dieser zwei Online-Befragungen (Wirtschaft und Wissenschaft) sind Thema dieses vorliegenden Berichtes.

### **1.3 Befragung der Prädikatsträger zur Evaluation des Prädikatverfahrens**

Bei der Befragung der bisherigen Prädikatsträger handelt es sich um eine Vollerhebung. Befragt wurden alle Einrichtungen, die bisher mindestens einmal erfolgreich das Prädikat TOTAL E-QUALITY erhalten haben.

#### **1.3.1 Inhalte der Fragebögen**

Die Befragung dient der Evaluation der bisherigen Praktiken zur Erlangungen des Prädikates aus Sicht der bisherigen Prädikatsträger.

Der von der sfs entwickelte Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit dem Steuerkreis TOTAL E-QUALITY diskutiert, modifiziert und ergänzt. Ein Pre-Test gab weitere wichtige Hinweise zur zielgruppengerichteten Ausrichtung der Fragebögen.

Die Fragen und die Aufteilung sind in beiden Befragungen, Wirtschaft und Wissenschaft, zum großen Teil identisch. Allerdings wurden für die wissenschaftlichen Einrichtungen einige Zusatzfragen aufgenommen, die auf die spezifische Ausrichtung dieser Organisationsformen zugeschnitten sind.

Der jeweilige Fragebogen enthält folgende Fragenkomplexe:

- Beurteilung des Selbstbewertungsinstrumentes / der Checkliste
- Nutzen des Prädikates für die Einrichtungen/Organisationen
- Beurteilung der Öffentlichkeitsarbeit des Vereins
- Ideen zur Weiterentwicklung des Prädikates und seinem Verfahren

### 1.3.2 Feldarbeit und Datenauswertung

Die Befragung erfolgte über das Internet. Im Vorfeld der Befragung wurden alle Prädikatsträger vom Verein TOTAL E-QUALITY über die bevorstehende Befragung und deren Nutzen für die Projektarbeit informiert. Dies diente neben der Information auch der Aktualisierung des Adressbestandes aller bisherigen Prädikatsträger. Rund zehn Organisationen konnten dabei für die Befragung nicht hinzugezogen werden, da diese entweder nicht erreichbar waren, nicht mehr existieren, oder deutlich der Wunsch geäußert wurde, nicht an der Befragung beteiligt zu werden. Die anderen 128 Organisationen wurden per E-Mail von der Sozialforschungsstelle (sfs) angeschrieben. Alle erhielten in dem Anschreiben einen Link, der zum jeweiligen Fragebogen (Wirtschaft / Wissenschaft) führte. Die Befragung erfolgte anonym, das heißt, es ist nicht möglich, Rückschlüsse auf den Absender der Fragebögen zu ziehen. Auch die Ergebnisse der Befragung werden nur in einer Form dargestellt, die keine Rückschlüsse auf einzelne Organisationen/Einrichtungen zulässt. Dieses, die Anonymität gewährleistende Verfahren, ist neben Datenschutzgründen aus methodischen Gründen wichtig. Um offene Kritik zu erhalten, ist es unverzichtbar, die Anonymität zu gewährleisten, da so eventuell vorhandene Sorgen um Restriktionen bei weiteren Bewerbungen zum Prädikat ausgeschlossen werden.

Mit einer zusätzlichen Nachfassaktion (Erinnerungsschreiben) wurde ein möglichst hoher Rücklauf der schriftlichen Befragung angestrebt. Darüber hinaus hat der Verein TOTAL E-QUALITY alle angeschriebenen Einrichtungen zusätzlich persönlich über das Telefon angesprochen und Unterstützung bei Fragen oder Problemen angeboten.

Nach der Überprüfung und Codierung wurden die Fragebögen mittels des Statistikprogramms SPSS ausgewertet. Erste Ergebnisse wurden dem projektbegleitenden Beirat sowie dem Vorstand von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. vorgestellt und in diesen Gremien diskutiert.

### 1.3.3 Informationen zum Lesen des Berichtes

Dieser vorliegende Ergebnisbericht bezieht sich ausschließlich auf die Resultate der standardisierten Prädikatsträgerbefragung. Der Bericht ist deskriptiv, das heißt, Interpretationen der Ergebnisse werden weitestgehend nicht vorgenommen.<sup>1</sup> Der vorliegende Bericht dient in erster Linie der Informierung aller bisherigen Prädikatsträger. Die Sozialforschungsstelle hat im Vorfeld zugesagt, ihnen die Ergebnisse der Befragungen zugänglich zu machen.

Alle Organisationen, die nicht dem Bereich Wissenschaft zuzuordnen sind, erhalten für ihre Bewerbung auf das Prädikat vom Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. die Checkliste. Dies betrifft sowohl Betriebe aus der Industrie und Fertigung wie auch Dienstleistungsorganisationen und öffentlich rechtliche Einrichtungen. Entsprechend haben alle diese Organisationen den Fragebogen erhalten, der sich in vielen Bereichen auf die Checkliste bezieht. Der besseren Lesbarkeit wegen wird für diese Befragtengruppe die Bezeichnung „Wirtschaft“ bzw. „Wirtschaftsorganisationen“ gewählt.

---

<sup>1</sup> Eine Analyse dieser Ergebnisse wird erst im Zusammenhang mit den vielen geführten Experten und Expertinnengesprächen, mit dem Hinzuziehen der Interviewergebnisse mit einer Auswahl von Prädikatsträgern und mit Mitgliedern des Vereins zu ziehen sein. Auch die Workshops und die internationale Tagung mit Vertreter/innen von Organisationen, die im europäischen Ausland ähnliche Prädikate vergeben, sollen zur Evaluation und dem Erarbeiten von Veränderungen am Prädikat TEQ und dem Verfahren hinzugezogen werden. Ebenso gehören Internet-Recherchen und Dokumentenauswertungen im Feld von Chancengleichheit von Frauen und Männern zur Untersuchung. Ein Ergebnisbericht, der all diese Analysen zusammenträgt und miteinander in Verbindung setzt, der Lösungsansätze und innovative Ideen zur Veränderung und Weiterentwicklung aufzeigt, wird zum Ende des Projektes vorgelegt werden.

Ebenfalls zur besseren Lesbarkeit werden in den Grafiken und schriftlichen Ausführungen der Ergebnisse die Fragen aus den Fragebögen, die fünf Kategorien umfassen in der Form dargestellt, dass die Ausprägungen 1 und 2 (z.B. „sehr zufrieden“ und „zufrieden“) sowie 4 und 5 (z.B. „unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“) zusammengefasst sind. Auch werden in einigen Abbildungen bestimmte Kategorien nicht mit aufgeführt. Diese Kategorien entsprechen der Differenz zu 100 im Verhältnis zu den dargestellten Kategorien.

Bei Antwortbereichen, in denen es möglich und sinnvoll ist, wird direkt ein Vergleich zwischen den Aussagen aus der Wirtschaft und denen aus der Wissenschaft gezogen, ansonsten findet eine getrennte Auswertung statt.

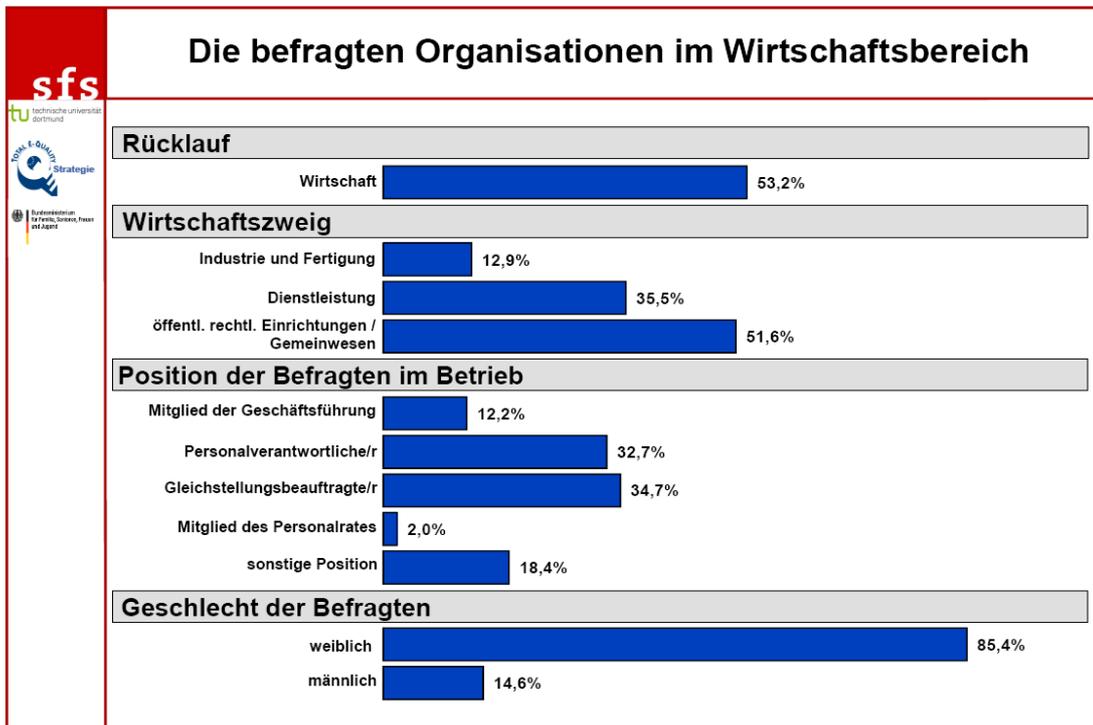
## **2 Teilnahme/Repräsentativität der Befragung**

Die 128 Organisationen / Einrichtungen, die mindestens einmal das Prädikat TOTAL E-QUALITY erhalten haben und in die Verteilerliste aufgenommen werden konnten, erhielten von der Sozialforschungsstelle Dortmund eine E-Mail, mit der Bitte um Teilnahme an der Befragung und dem entsprechenden Link, der zur Online-Befragung führt. Es konnten 74 gültige Fragebögen für die Auswertungen berücksichtigt werden, was insgesamt eine Beteiligung von 58% der angeschriebenen Prädikatsträger ausmacht. Der Rücklauf dieser zwei Erhebungen ist, im Vergleich zu anderen derartigen Befragungen ausgesprochen hoch.

Die Grundlage für die statistische Auswertungen ist zwar relativ niedrig (Wirtschaft: 50 Fragebögen; Wissenschaft 24 Fragebögen). Sie sind aber repräsentativ für die Prädikatsträger. Bei den Befragten handelt es sich um Unternehmensvertreter/innen, die sich schon intensiv mit dem Thema beschäftigt haben und entsprechend kritische Beurteilungen des Prädikates und des Verfahren von TOTAL E-QUALITY abgeben können. Somit geben die vorliegenden Ergebnisse aufgrund ihres Bezugs zu konkreten Erfahrungshintergründen ein relevantes und repräsentatives Bild, auf dessen Grundlage hilfreiche Anstöße für Veränderungsprozesse entwickelt werden können.

### **Rücklauf im Wirtschaftssektor**

Von den Prädikatsträgern, die dem Wirtschaftssektor zuzuordnen sind, haben sich mit 50 Organisationen über die Hälfte an der Befragung beteiligt (siehe Abb. 1). Die meisten dieser Einrichtungen (52%) sind öffentlich rechtliche Einrichtungen oder dem Gemeinwesen zugeordnet, mehr als ein Drittel gehört dem Dienstleistungssektor an, 13% sind in der Industrie und Fertigung tätig.



**Abb. 1: Rücklauf der Befragung im Wirtschaftssektor**

Von den Befragten ist jeweils ein Drittel im jeweiligen Unternehmen als Gleichstellungsbeauftragte/r oder Personalverantwortliche/r tätig. Knapp 20% konnten sich den vorgegebenen Kategorien zur Position im Betrieb nicht zuordnen. Einige von ihnen haben angegeben, Diversity-Beauftragte zu sein. Die Mehrheit der Befragten aus der Wirtschaft sind Frauen (85%).

64% der Befragten aus der Wirtschaft haben die Frage nach der Betriebsgröße beantwortet.<sup>2</sup> Unterscheidet man im Wirtschaftssektor nach der Größe der Betriebe, fällt auf, dass es hier zu einigen Aspekten sehr unterschiedliche Einstellungen gibt. Deutliche Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den „kleineren Unternehmen“ (bis 500 Beschäftigte) und den „größeren Unternehmen“ (mehr als 500 Beschäftigte) werden deshalb im vorliegenden Bericht mit aufgeführt.

### Rücklauf im Wissenschaftsbereich

Der Rücklauf der Fragebögen ist bei den Befragten aus der Wissenschaft sehr hoch; rund 70% (n=24) aller bisherigen Prädikatsträger in diesem Sektor haben sich an der Erhebung beteiligt (vgl. Abb. 2). Die meisten befragten Einrichtungen sind Hochschulen (78%). Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind mit 17% vertreten, nur wenige können sich diesen Kategorien nicht zuordnen (wie z.B. eine wissenschaftliche Serviceeinrichtung).

<sup>2</sup> Die Grundgesamtheit (n=32) derer, die die Betriebsgröße in der Befragung benannt hat, unterteilt sich in 15 Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigte und 17 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.

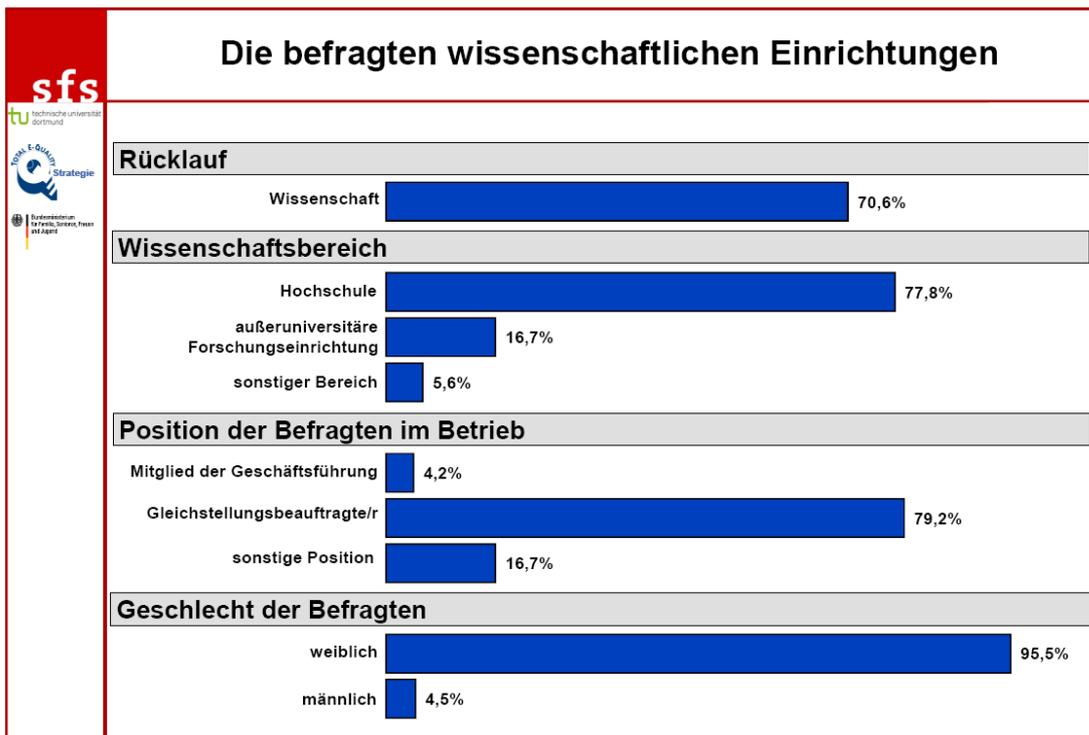


Abb. 2: Rücklauf der Befragung in der Wissenschaft

Bei den wissenschaftlichen Einrichtungen haben überwiegend Gleichstellungsbeauftragte den Fragebogen ausgefüllt. Ebenso wie in der Wirtschaft waren die meisten Antwortenden weiblich (96%).

### 3 Die Selbstbewertungsinstrumente und das Bewertungsverfahren

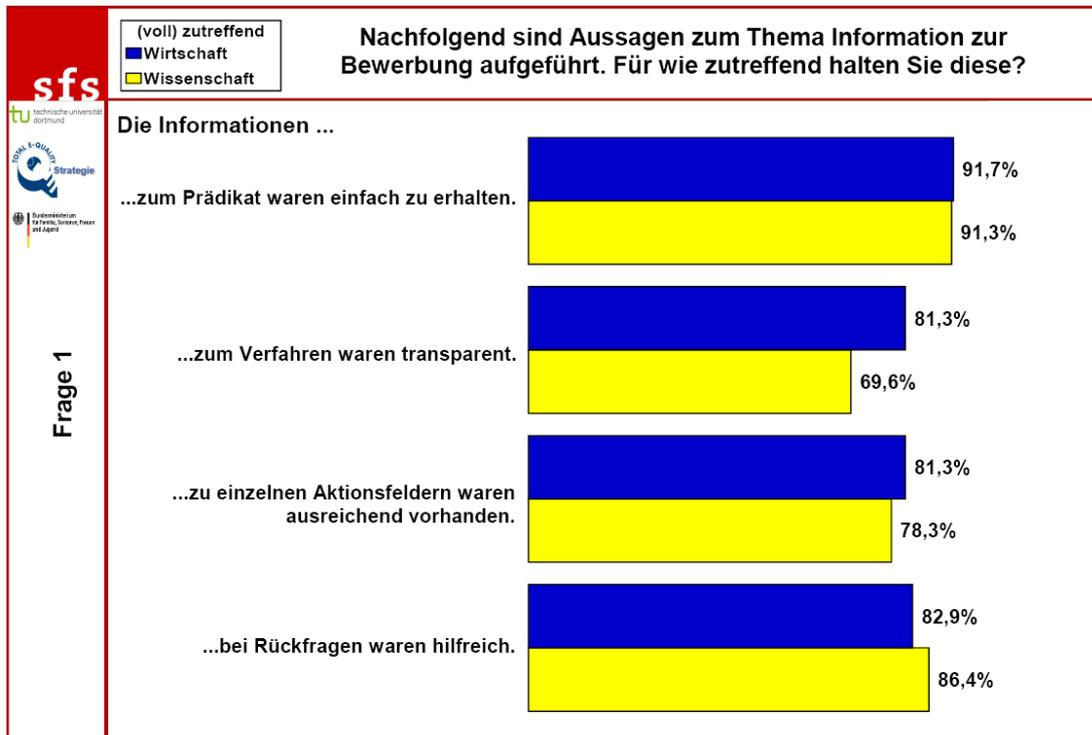
Das Bewertungsinstrument, das zur Bewerbung des Prädikates TOTAL E-QUALITY von den Bewerbern ausgefüllt werden muss, läuft bei den Wirtschaftsunternehmen unter dem Begriff „Checkliste“, und bei den wissenschaftlichen Einrichtungen unter „Selbstbewertungsinstrument“. Diese beiden Formulare sind zu einem großen Teil identisch, allerdings gibt es auch Beurteilungsbereiche, die entsprechend der beiden Organisationsformen unterschiedlich gestaltet sind.

Zur Verbesserung des Prädikates und seines Verfahrens ist es wichtig, in Erfahrung zu bringen, wie weit diese Instrumente den Bedürfnissen der Bewerber gerecht werden. Erhalten die interessierten Organisationen ausreichend Informationen, sind die Handlungsfelder aktuell, sind die Instrumente angemessen, ist das Bewerbungsverfahren praktikabel und wie wird das Bewertungsverfahren seitens TOTAL E-QUALITY beurteilt? Interessant ist zu erfahren, was aus dem Blickwinkel der Prädikatsträger zusätzlich an Maßnahmen/Veränderungen notwendig ist, um den Bedürfnissen gerecht zu werden. Aspekte des Selbstbewertungsinstrument und des Verfahren werden in den beiden Fragebögen intensiv behandelt.

#### 3.1 Information und Beratung zur Bewerbung

Im Bezug auf den Informationsbereich spielen sowohl Qualität als auch Quantität eine wichtige Rolle. Nur wenn die Bewerber umfassend und leicht zugänglich über alle relevanten Aspekte des Bewerbungsverfahrens informiert werden, können diese ohne Reibungsverluste die Unterlagen entsprechend den Vorgaben ausfüllen.

Der überwiegende Teil der befragten Prädikatsträger aus der Wirtschaft wie auch aus der Wissenschaft ist insgesamt mit den Informationen zur Bewerbung zufrieden (siehe Abb. 3). Jeweils über 90% halten es für (voll) zutreffend, dass die Informationen zum Prädikat einfach zu erhalten waren. Halten über 80% aus der Wirtschaft die Informationen zum Verfahren für transparent, sind es aus dem Wissenschaftsbereich knapp 70%, die diese Auffassung teilen.



**Abb. 3: Informationen zur Bewerbung**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Auch die Informationen zu den einzelnen Aktionsfeldern werden überwiegend positiv bewertet. Jeweils rund 80% aus Wirtschaft und Wissenschaft fühlen sich hier ausreichend informiert. Ebenfalls bestätigt die Mehrheit aus beiden Bereichen, dass die Informierung bei Rückfragen hilfreich war (83% der Wirtschaftsorganisationen, 86% der wissenschaftlichen Einrichtungen).

Zur besseren Information der Bewerber gibt es von einzelnen Befragten folgende Anregungen<sup>3</sup>:

Von den Prädikatsträgern aus der **Wirtschaft** wird folgendes angeregt:

- Gerade bei Bewerbern, die zum ersten Mal dabei sind, wäre eine bessere Einführung in das Bewerbungsverfahren anzubieten, die auch durch Beispiele gestützt werden könnte.
- Es wird darauf hingewiesen, dass eine Telefonnummer nur schwer zu finden war.

Von den **wissenschaftlichen Einrichtungen** gibt es folgende Anregungen:

<sup>3</sup> Es gilt zu beachten, dass es sich bei der Beantwortung aller offenen Fragen lediglich um Einzelaussagen handelt, die nicht unbedingt die Meinung der Mehrheit wiedergeben. Jedoch sind gerade diese Aussagen von großem Interesse, geben sie doch konkrete Ideen zur Verbesserung des Prädikates und des Prädikatsverfahrens.

- Die Schritte zur Bewerbung sollten kompakt und kurz beschreiben werden.
- Eine zentrale Stelle, die Auskunft erteilt, sei wünschenswert.
- Bemängelt wird, dass im Vorfeld nicht deutlich wurde, wie ausführlich die Angaben im Bewerbungsinstrument zu dokumentieren seien.

Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird (neben der allgemeinen Information zum Bewerbungsverfahren durch TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.) seit April 2003 eine spezielle Beratung durch das CEWS (Center of Excellence Women and Science) in Bonn angeboten.

Von den befragten wissenschaftlichen Einrichtungen haben 70% dieses Angebot in Anspruch genommen. Von diesen bewerten 88% das Angebot als (sehr) gut, keine Einrichtung hat sich dazu explizit negativ geäußert.

### 3.2 Beurteilung einzelner Aspekte zur Checkliste / zum Selbstbewertungsinstrument

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat verwendet zwei ähnlich strukturierte Instrumente zur Selbstbewertung, die „Checkliste“ Wirtschaft und das „Selbstbewertungsinstrument“ für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Wie werden diese Bewerbungsunterlagen von den Prädikatsträgern bewertet? Entsprechen die Aktionsfelder den Bereichen, in denen die Befragten aktuell besonders aktiv sind? Sind die Bewertungsinstrumente selbsterklärend, übersichtlich oder vom Zeitaufwand des Ausfüllens angemessen? Eine Reihe von Indikatoren sind im Fragebogen aufgeführt, deren Beantwortung ein wichtiges Feedback zur weiteren Gestaltung dieser Instrumente liefern könnte.

#### 3.2.1 Die Aktionsfelder der Selbstbewertungsinstrumente

In den Selbstbewertungsinstrumenten werden unterschiedliche Aktionsbereiche aufgeführt, in denen die Organisationen ihre Maßnahmen zur Chancengleichheit der Geschlechter eintragen können. Die Aktionsfelder in den Bewertungsinstrumenten der Wirtschaftsorganisationen und der wissenschaftlichen Einrichtungen unterscheiden sich an manchen Stellen voneinander. Hier eine Auflistung, unterschieden nach Wirtschaft und Wissenschaft:

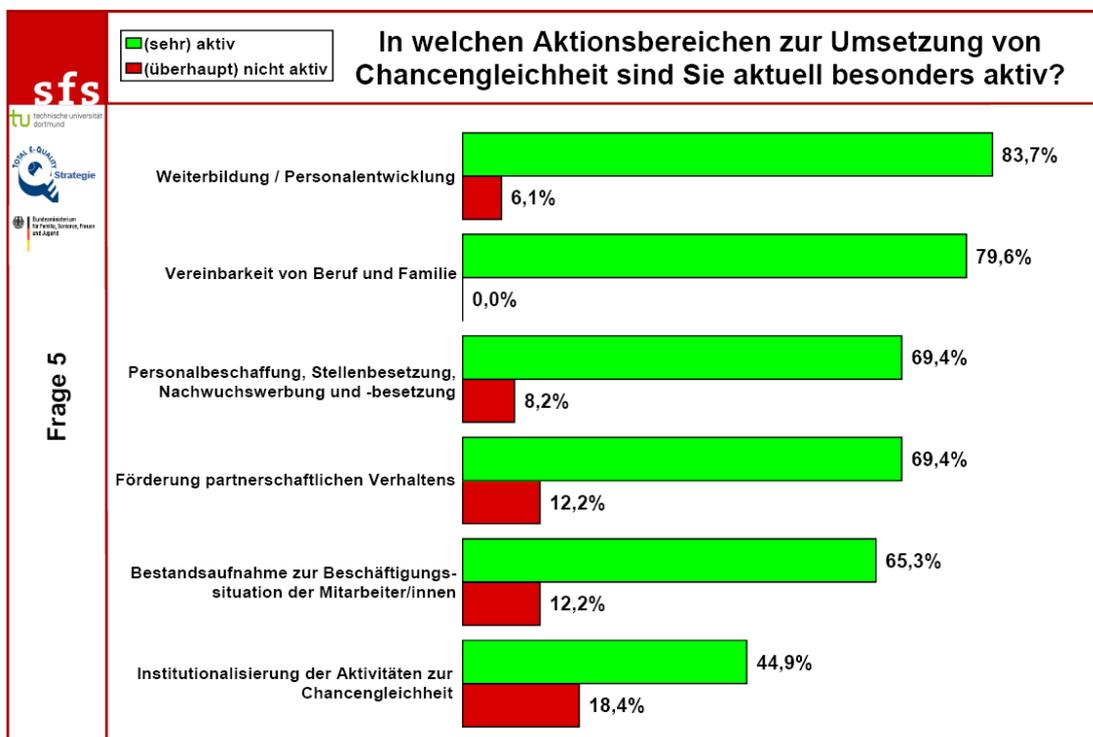
<b>Aktionsfelder der Selbstbewertungsinstrumente</b>	
<b>Wirtschaft</b>	<b>Wissenschaft</b>
1. Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchsförderung und -besetzung	2. Karriere- und Personalentwicklung
3. Weiterbildung / Personalentwicklung	3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz	5. Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung
6. Institutionalisierung der Aktivitäten zur Chancengleichheit	6. Organisationskultur
	7. Forschung, Lehre und Studium

In welchen dieser aufgeführten Bereiche sind die befragten Institutionen aktuell besonders aktiv, um die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu fördern?

### A) Aktivitäten seitens der Wirtschaft:

Wie in Abb. 4 ersichtlich, finden seitens der Wirtschaftsorganisationen bei vielen der Aktionsfelder (sehr) aktiv Anstrengungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern statt.

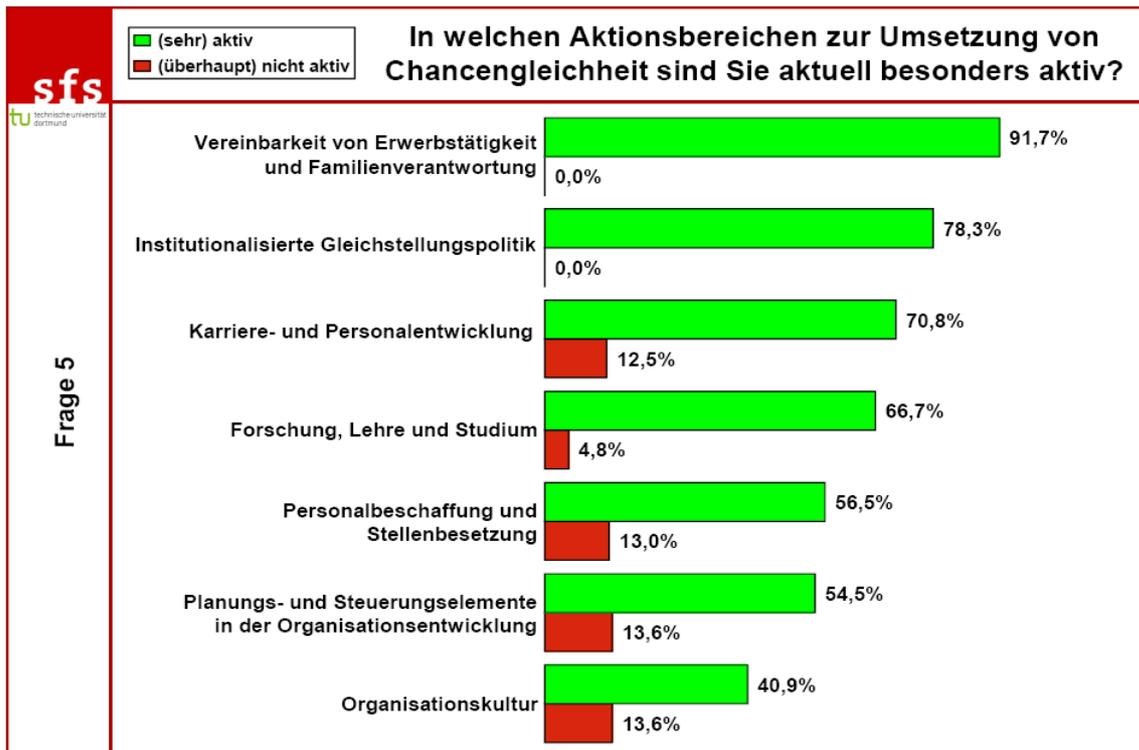
(Sehr) aktiv sind die Befragten insbesondere in den Bereichen „Weiterbildung/Personalentwicklung“ (84%), „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (80%) sowie „Personalbeschaffung, Stellenbesetzung“ (rund 70%) und „Förderung partnerschaftlichen Verhaltens“ (rund 70%). Einzig im Rahmen der Institutionalisierung von Aktivitäten zur Chancengleichheit werden vergleichsweise weniger häufig Gleichstellungspolitische Maßnahmen durchgeführt. Hier lohnt sich allerdings ein Blick auf die Größe der befragten Unternehmen. So sind die befragten größeren Unternehmen im Bereich der Institutionalisierung deutlich aktiver, als die kleineren Unternehmen (rund 70% versus ein Drittel, die angegeben haben sie seien (sehr) aktiv).



**Abb. 4: Aktivitäten der Wirtschaftsorganisationen in den Aktionsbereichen**

### B) Aktivitäten Seitens der Wissenschaft:

Ähnlich wie bei den Wirtschaftsunternehmen sind auch die befragten Prädikatsträger aus der Wissenschaft in vielen der aufgeführten Aktionsfelder (sehr) aktiv (vgl. Abb. 5). Hier sei insbesondere der Aktionsbereich „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung“ genannt, in dem fast alle Befragten (sehr) aktiv gleichstellungspolitischen Maßnahmen durchführen. Auch eine „Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik“ wird (anders als bei der Wirtschaft) von den wissenschaftlichen Institutionen aktiv betrieben.



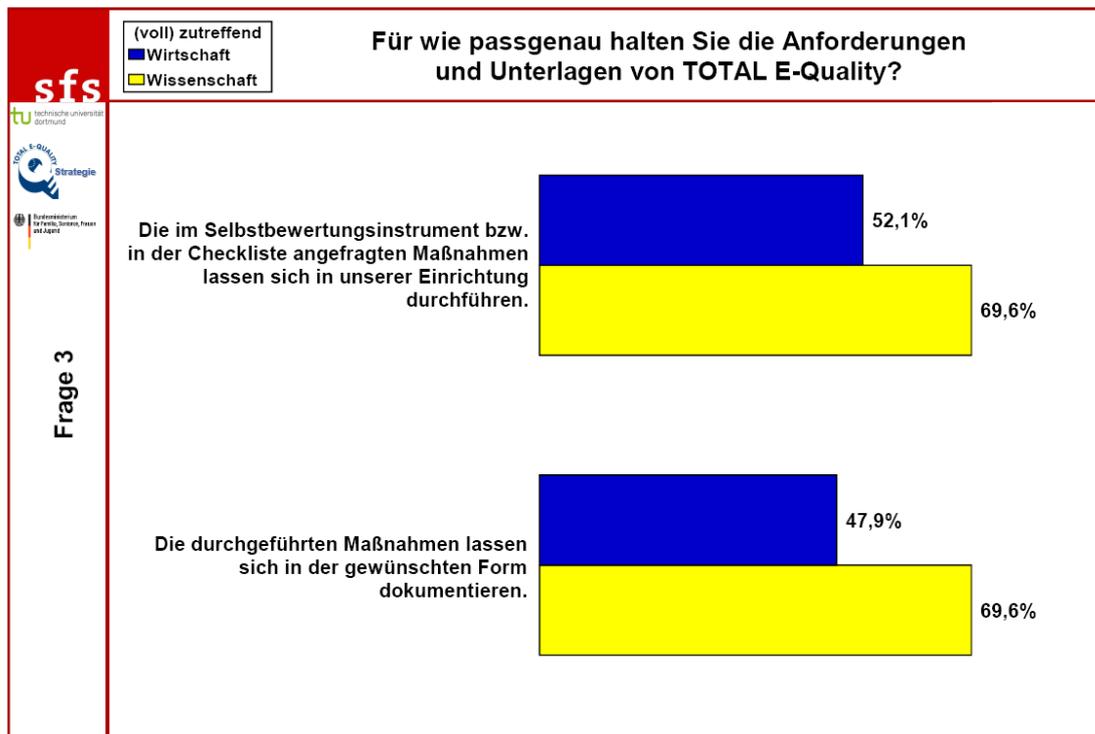
**Abb. 5: Aktivitäten der wissenschaftlichen Einrichtungen in den Aktionsbereichen**

Die Aktionsfelder „Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung“ und „Organisationskultur“ werden weniger häufig als Bereiche benannt, in denen die wissenschaftlichen Institutionen (sehr) aktiv tätig sind.

Insgesamt betrachtet werden in allen aufgeführten Aktionsfelder der Wirtschaft und Wissenschaft Aktivitäten zur Chancengleichheit durchgeführt, nur wenige Befragte geben in einzelnen Aktionsfeldern an, (überhaupt) nicht aktiv zu sein.

Wie aber werden die Inhalte der Aktionsfelder bewertet? Sind diese auf die Situation der befragten Organisationen / Einrichtungen zugeschnitten? Diese Frage wird unterschiedlich beantwortet: Gut die Hälfte der wissenschaftlichen Einrichtungen kann die abgefragten Inhalte auf ihre Situationen übertragen (rund ein Drittel sieht dies lediglich teilweise gegeben); in der Wirtschaft sehen weniger als 40% den Zuschnitt auf ihre eigene Situation gegeben (weitere 40% sind hier geteilter Meinung).

So bewerten die wissenschaftlichen Einrichtungen die Anforderungen und Unterlagen von TOTAL E-QUALITY auch positiver als die Prädikatsträger aus der Wirtschaft (vgl. Abb. 6). Jeweils 70% aus der Wissenschaft geben an, die im Selbstbewertungsinstrument angefragten Maßnahmen ließen sich in ihren Einrichtungen umsetzen bzw. die durchgeführten Maßnahmen ließen sich in der gewünschten Form dokumentieren. Rund die Hälfte der Befragten aus der Wirtschaft teilt diese Einschätzungen, wobei jeweils ein weiteres Drittel die Aussagen zumindest teilweise bestätigt.



**Abb. 6: Passgenauigkeit der Anforderungen / Unterlage von TOTAL E-QUALITY**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Ob die in der Checkliste angefragten Maßnahmen sich im Unternehmen durchführen lassen, wird von den kleineren Unternehmen kritischer bewertet als von den größeren. So geben 43% von den Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten an, die Maßnahmen lassen sich durchführen, weitere 43% sehen zumindest Teile davon als durchführbar an. Bei den größeren Unternehmen sind mehr als 60% der Auffassung, die Maßnahmen lassen sich in der angefragten Form im Unternehmen realisieren, ein knappes Drittel sieht die Durchführbarkeit zumindest teilweise als gegeben an.

Auch was die Dokumentation der Maßnahmen anbelangt, sehen die kleineren Unternehmen dies kritischer als die größeren. So sagen lediglich 14%, dass sich die Maßnahmen in der gewünschten Form dokumentieren lassen (mehr als 70% sieht dies teilweise gegeben). Von den größeren Unternehmen sind 80% dieser Auffassung und 13% geteilter Meinung.

Zu den Aktionsfeldern haben einige der Befragten Anregungen gegeben:

Anregungen seitens der **Wirtschaft:**

- Aktionsfeld 4 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie): Differenzierung nach Angeboten für Beschäftigte mit Kindern und Angebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.
- „Demographischer Wandel“ als Aktionsfeld hinzunehmen.
- Frage, ob der Bereich „Diversity“ zukünftig in den Bewertungsbogen mit aufgenommen wird.

#### Anregungen seitens der **Wissenschaft**:

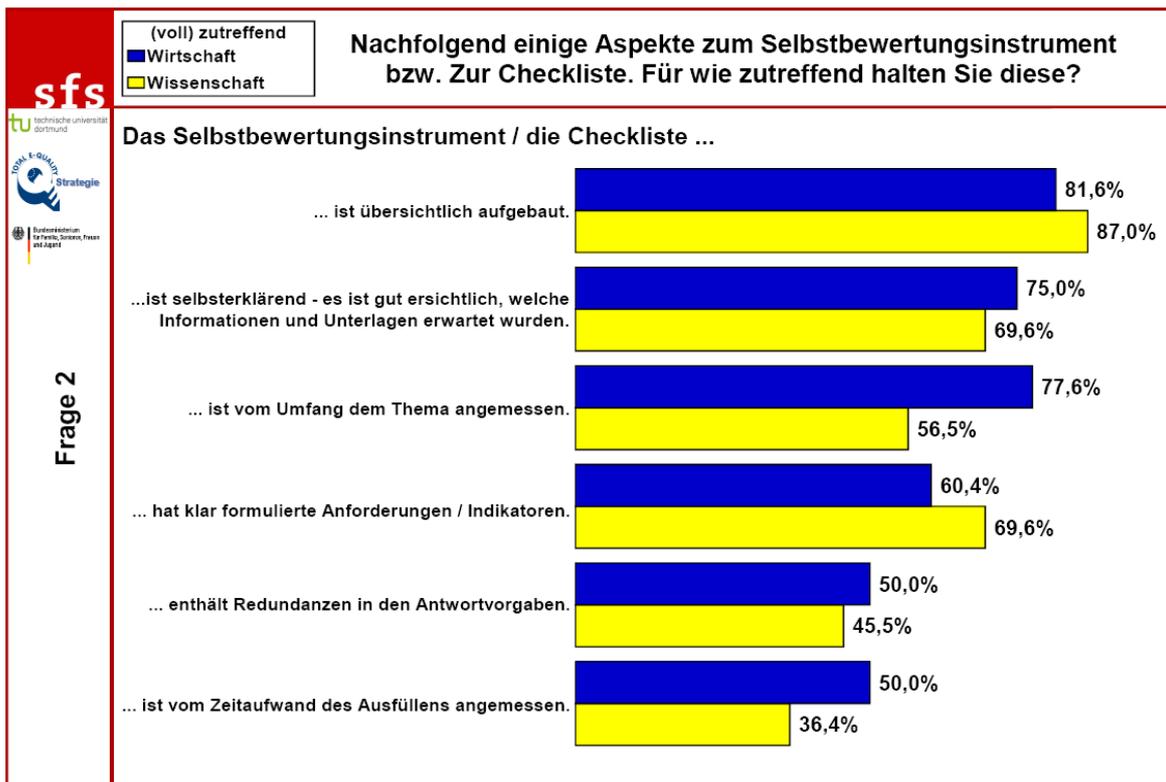
- Andere Aktionsfelder/Fragen hinzunehmen: „Maßnahmen und Aktivitäten gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“, Fragen zur Berufskultur, Umgang mit wissenschaftlichen Vorgaben, Empfehlungen des Wissenschaftsrates, Bund/Länder-Programme, DFG-Gleichstellungsstandards.
- Im Aktionsbereich „Karriere- und Personalentwicklung“ die wissenschaftliche Entwicklung besonders hervorheben (quantitativ und qualitativ).
- Stärkere Fokussierung der Zielgruppe „Studentinnen“ insbesondere bzgl. Vereinbarkeitsprobleme.
- Aktionsfeld 7 (Forschung, Lehre und Studium) in drei bis vier eigene Bereiche aufgliedern, um den Entwicklungen in der Genderforschung mehr Raum zu geben.
- Hinzunahme weiterer Formen im Aktionsbereich „Institutionalisierung“: Stabstelle Gender Mainstreaming / Diversity, Beteiligung im Hochschulrat, Ressortverantwortung im Präsidium (unter Beteiligung / Ausgestaltung der Beteiligungsrechte).
- Stärkere Ausrichtung der Aktionsfelder in Richtung Wissenschaft (zu starker Zuschnitt auf die Wirtschaft).

Neben den in diesem Kapitel gewonnenen Erkenntnisse zu den Inhalten der Aktionsfelder, ist es interessant zu erfahren, wie die Selbstbewertungsinstrumente bzgl. Übersicht, Formulierung, Umfang etc. bewertet werden.

#### **3.2.2 Beurteilung der Selbstbewertungsinstrumente**

Ein Großteil der befragten Prädikatsträger aus der Wirtschaft wie aus der Wissenschaft empfindet das Bewertungsinstrument als übersichtlich und selbsterklärend und bescheinigt ihm klar formulierte Anforderungen/Indikatoren (siehe Abb. 7).

Allerdings gibt es einen deutlichen Meinungsunterschied zwischen Wirtschaft und Wissenschaft bzgl. des Umfangs der Unterlagen – während 78% der Prädikatsträger aus der Wirtschaft, dieser sei dem Thema (voll) angemessen, teilen diese Einschätzung nur 57% der Befragten aus der Wissenschaft.



**Abb. 7: Aspekte zum Selbstbewertungsinstrument**  
*(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)*

Rund die Hälfte der Prädikatsträger aus der Wirtschaft und aus der Wissenschaft geben an, es gebe Redundanzen in den Antwortvorgaben im Bewertungsbogen. Weitere rund 30% beider Gruppen sehen teilweise Redundanzen in den Vorgaben.

Rund ein Drittel der befragten Prädikatsträger aus der Wissenschaft hält den Zeitaufwand zum Ausfüllen des Bewertungsinstrumentes für angemessen, knapp ein Drittel hält dies hingegen für zu aufwändig. Die Unternehmen aus der Wirtschaft bewerten diesen Aspekt etwas positiver. Hier gibt die Hälfte an, der Aufwand sei angemessen, 40% ist geteilter und 10% gegenteiliger Auffassung.

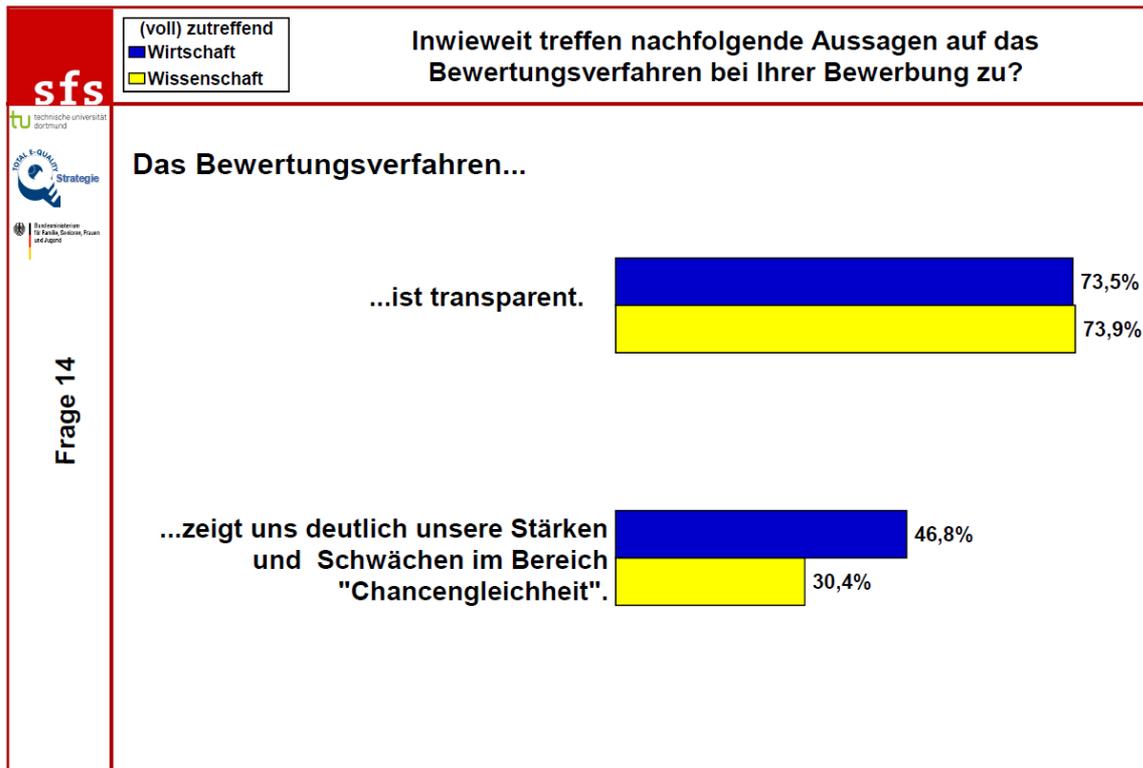
Hervorzuheben ist, dass die kleineren Unternehmen aus der Wirtschaft (bis zu 500 Beschäftigte) die in der Checkliste angegebenen Anforderungen und Indikatoren weniger klar formuliert sehen als die größeren Unternehmen. Auch haben sie seltener als die Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten den Eindruck, dass die Inhalte der Checkliste auf die Unternehmenssituation zugeschnitten sind.

### 3.3 Das Bewertungsverfahren

Die Selbstbewertungsunterlagen werden von den Prädikatsträgern ausgefüllt, an den Verein TOTAL E-QUALITY übermittelt und dort ausgewertet. Die Auswahl der Prädikatsträger wird durch eine Jury vergeben. Das Ergebnis der Auswertung wird den Bewerbern anschließend mitgeteilt. Zum Ende eines Jahres findet eine Prädikatsverleihung statt, zu der alle Bewerber, die das Prädikat erhalten sollen, eingeladen werden.

Wie beurteilen die befragten Prädikatsträger das Bewertungsverfahren und wie wird die Prädikatsverleihung wahrgenommen?

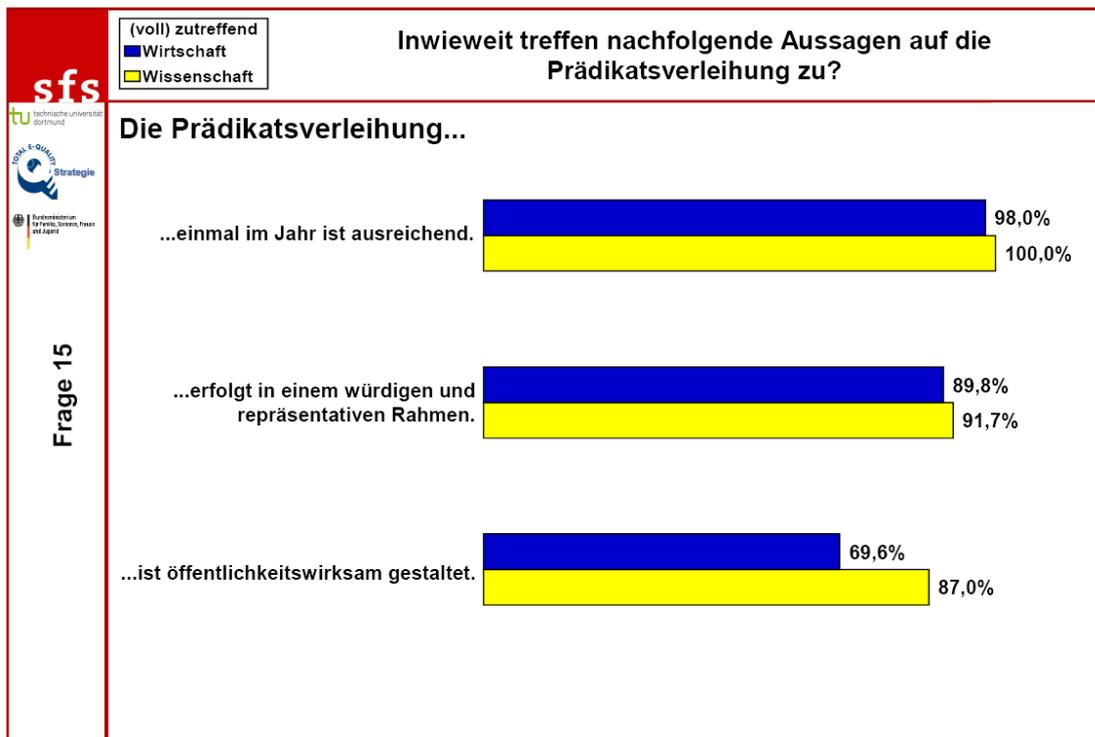
Wie in Abb. 8 ersichtlich, hält ein großer Teil aller Prädikatsträger das Bewertungsverfahren für transparent.



**Abb. 8: Das Bewertungsverfahren**  
 (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Allerdings geben nur knapp ein Drittel der wissenschaftlichen Einrichtungen und weniger als die Hälfte der Wirtschaftsorganisationen an, in der Bewertung die eigenen Stärken und Schwächen im Bereich Chancengleichheit aufgezeigt zu bekommen. Während rund 40% der Träger aus der Wissenschaft angeben, zumindest teilweise ein entsprechendes Feedback zu erhalten, fehlt 26% dieser Aspekt völlig. Bei der Wirtschaft sind es 40% die angeben, teilweise ein Feedback erhalten zu haben, wenige (13%) meinen, (überhaupt) keine Hinweise zu den Stärken und Schwächen aufgezeigt zu bekommen.

Die Prädikatsverleihung wird insgesamt positiv bewertet (vgl. Abb. 9). Eine einmal im Jahr stattfindende Prädikatsverleihung wird nahezu von allen befragten Prädikatsträgern als ausreichend empfunden. Auch geben rund 90% sowohl aus der Wirtschaft wie aus der Wissenschaft an, die Verleihung erfolge in einem würdigen und repräsentativen Rahmen. Die Öffentlichkeitswirksamkeit wird von den Organisationen aus der Wirtschaft etwas weniger positiv bewertet als in der Wissenschaft, wobei sich zu diesem Aspekt hier nur wenige explizit negativ äußern.



**Abb. 9: Die Prädikatsverleihung**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

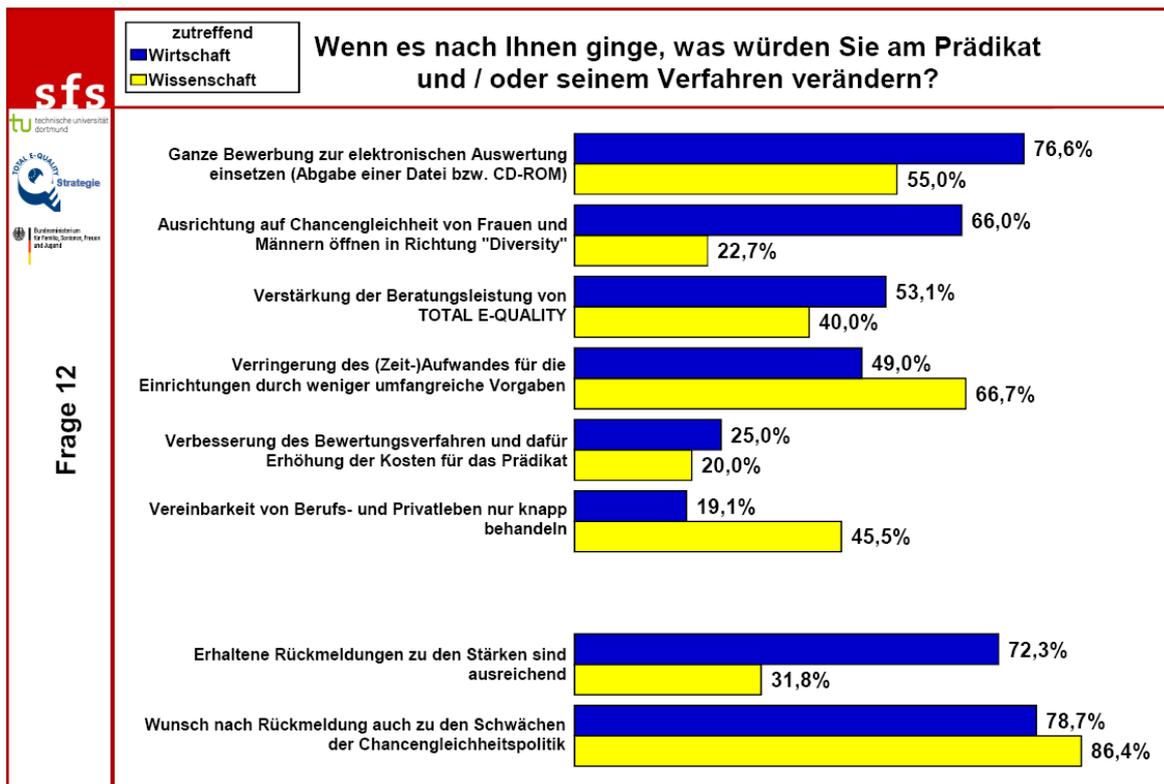
Auch hinsichtlich der Prädikatsverleihung gibt es Anregungen durch die Befragten. Aus der *Wirtschaft* kommt der Wunsch, durch einen verstärkten Einsatz von Presse, Rundfunk und Fernsehen auf den Veranstaltungen das Prädikat bekannter zu machen. Kritisch wird angemerkt, dass namhafte Personen aus dem öffentlichen Leben nicht immer erscheinen würden, obwohl sie angekündigt seien: „Wann vergibt wieder eine Familienministerin selbst das von ihr unterstützte Prädikat TOTAL E-QUALITY?“

Aus der *Wissenschaft* wird vorgeschlagen, Best-Practice Beispiele zur Preisverleihung „mitzubringen“ und entsprechend auf der Website darzustellen.

### 3.4 Veränderungswünsche am Prädikatsverfahren

Wie Abb. 10 zeigt, werden die aufgeführten Optionen zur Veränderung des Prädikates von den Wirtschaftsorganisationen zum Teil deutlich anders eingestuft als in den wissenschaftlichen Einrichtungen. Bei der Frage nach einer Öffnung des Prädikates in Richtung „Diversity“ wird dies besonders deutlich: Zwei Drittel der Befragten aus der Wirtschaft würde diese Öffnung begrüßen, von den Befragten aus der Wissenschaft sind es weniger als ein Viertel, die diese Auffassung teilen.

Auch die Möglichkeit, die gesamte Bewerbung zur elektronischen Auswertung einzusetzen findet besonders bei den Wirtschaftsorganisationen Anklang (77% versus 55%). Der Bedarf nach mehr Beratungsleistung von TOTAL E-QUALITY scheint ebenfalls bei den Wirtschaftseinrichtungen höher zu sein als bei den wissenschaftlichen Einrichtungen, was allerdings auch damit zusammenhängen könnte, dass explizit im Wissenschaftsbereich eine Beratung durch das CEWS (Center of Excellence Women and Science) angeboten wird.



**Abb. 10: Gewünschte Veränderungen am Prädikat und seinem Verfahren**  
*(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)*

Zwei Drittel der antwortenden wissenschaftlichen Einrichtungen wünschen sich eine Verringerung des (Zeit-)Aufwandes für die Bewerbung durch weniger umfangreiche Vorgaben; diesen Wunsch teilt rund die Hälfte der befragten Wirtschaftsorganisationen.

Eine Verbesserung des Bewertungsverfahrens mit einer gleichzeitigen Anhebung der Kosten für das Prädikat wird nur von jeweils rund einem Viertel der befragten Einrichtungen aus Wirtschaft und Wissenschaft als gewünschte Option benannt.

Die Antwortenden der Wirtschaftsorganisationen haben ein höheres Interesse daran, das Themenfeld „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ in der bisherigen Ausführlichkeit beizubehalten als den wissenschaftlichen Institutionen. So wünschen sich nur 19% aus der Wirtschaft, aber 46% aus der Wissenschaft, diesen Aspekt eine Verkürzung dieses Themenfeldes. Dies könnte damit zusammenhängen, dass fast 60% der wissenschaftlichen Einrichtungen sich für die Auszeichnung „audit berufundfamilie“ bzw. „audit familienengerechte hochschule“ beworben hat (oder planen dies zu tun). Bei den befragten Wirtschaftsorganisationen sind dies nur 24%. Diese Auszeichnungen behandeln das Thema „Beruf und Familie“ explizit, so dass der Bedarf bei vielen wissenschaftlichen Einrichtungen schon gedeckt sein könnte.

Halten die meisten Befragten aus der Wirtschaft die Rückmeldungen von TOTAL E-QUALITY zu ihren Stärken für ausreichend (rund 70%), sind es bei den wissenschaftlichen Einrichtungen nur knapp ein Drittel, die sich dazu ausreichend informiert fühlen.

Der Informationsbedarf auch zu den Schwächen der eigenen Chancengleichheitspolitik (bisher von TOTAL E-QUALITY nicht angeboten) ist groß: 79% aus der Wirtschaft und 86% aus der Wissenschaft wünschen sich hierzu Rückmeldungen.

Neben diesen vorgegebenen Kategorien zur Veränderung des Prädikatverfahrens hatten die Befragten in offenen Fragen die Möglichkeit, Anregungen, Wünsche und Kritik zu den Selbstbewertungsinstrumenten und dem Verfahren zu äußern:

#### Anregungen/Kritik aus der **Wirtschaft**:

- Weniger umfangreiche Checklisten für kleinere Unternehmen, da zu wenig Zeit und personelle Ressourcen für die Teilnahme.
- Einige Fragestellungen für kleinere Unternehmen differenziert stellen – bestimmte Cluster müssten von kleineren Unternehmen z.B. nicht ausgefüllt werden.
- Checkliste mehr auf kleinere oder mittelständige Unternehmen abstimmen.
- Stärkere Berücksichtigung der Besonderheiten der teilnehmenden Organisationen, da diese teils sehr unterschiedlich sind (Industrie, Behörde etc.). Differenzierte Betrachtungsweise, um damit Vergleichbarkeit oder auch Begrenzungen bzw. Reichweiten besser einschätzen zu können.
- Klärung von Definitionen. Z.B.: was heißt „strategische Personalentwicklung“.
- Onlinebearbeitung des Formulars mit der Möglichkeit, dieses in Etappen ausfüllen zu können.
- Anstelle eines Excel-Formulars ein Word-Dokumente verwenden.
- Strengere Auswahlkriterien für mehr Aussagekraft und Qualität.
- Chancengleichheit nicht auf eine Ebene mit „Beruf und Familie“ zu stellen, da kinderlose Beschäftigte dadurch diskriminiert werden.
- Eine Anregung zielt darauf, den Prädikatsträgern ein Forum zum Erfahrungsaustausch zu bieten und die Vernetzung zu fördern.

#### Anregungen/Kritik aus der **Wissenschaft**:

- Im Selbstbewertungsinstrument mehr Raum für eigenverantwortliche Darstellungen der organisatorischen Gleichstellungsstrukturen und Möglichkeit, Beispiele zu beschreiben.
- Mehr Transparenz zum Bewertungsverhältnis der einzelnen Handlungsfelder (Gewichtung)
- Beibehaltung der Schwerpunktsetzung auf strukturelle und inhaltliche Aspekte (Qualität)
- Anpassung des Datenbereiches (Statistik) an die regelmäßig erhobenen Daten des Bildungscontrollings (damit die da dieser zum Teil nicht mehr extra erarbeitet werden muss).
- Reduzierung des Umfangs des Selbstbewertungsbogens – Reduzierung von angeforderten Nachweisen.
- Auslobung eines Preises.
- Gleicher Status von TOTAL E-QUALITY im DFG-Verfahren „forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ wie das „audit berufundfamilie“.
- Einbindung wissenschaftlicher Gremien und Organisationen in die Kooperation (HRK, WR, DFG, ERC).

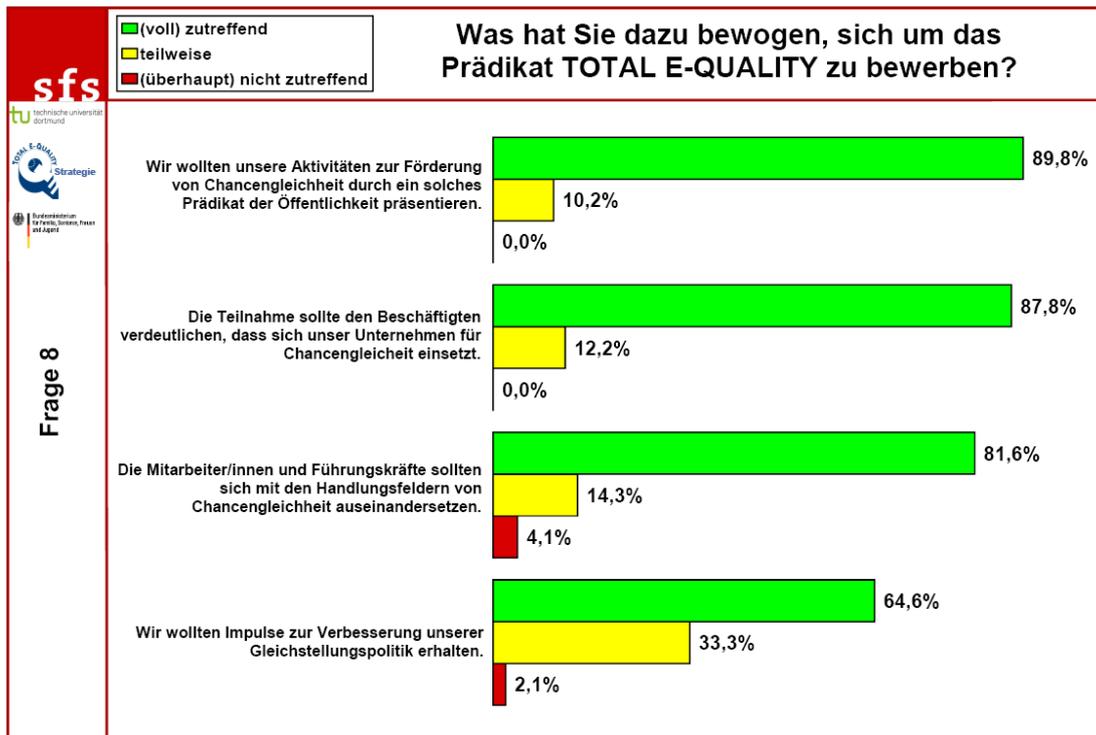
## **4 Nutzen des Prädikates für die Einrichtungen / Organisationen**

Ein Prädikat, das Organisationen auszeichnet, die sich intensiv für Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in ihren Institutionen einzusetzen, kann und soll in den Einrichtungen und darüber hinaus auf mehreren Ebenen wirken. Ob und wie sehr das Prädikat TOTAL E-QUALITY zu entsprechenden Effekten beigetragen hat oder wo aus Sicht der Prädikatsträger entsprechende Potenziale des Prädikates liegen, wird in den Onlinebefragungen thematisiert.

### **4.1 Beweggründe zur Bewerbung bei TOTAL E-QUALITY e.V.**

#### **A) Beweggründe der befragten Wirtschaftsorganisationen**

In den Online-Befragungen wurden vier mögliche Erwartungen formuliert, die mit der Bewerbung bzw. dem Erhalt des Prädikates verbunden sein könnten. Die Befragten sollten diese Aspekte darauf hin bewerten, wie sehr sie für ihre Entscheidung zur Bewerbung eine Rolle gespielt haben. Wie in Abb. 11 ersichtlich, haben fast alle Befragten diese Aspekte bei ihrer Bewerbung zumindest teilweise für sich in Betracht gezogen. Die am häufigsten genannten Gründe sind zum einen das Präsentieren der eigenen Aktivitäten zur Chancengleichheit in der Öffentlichkeit; zum anderen soll den Beschäftigten verdeutlicht werden, dass sich das Unternehmen für Chancengleichheit einsetzt. Aber auch der Aspekt, dass sich Mitarbeiter/innen und Führungskräfte durch das Bewerbungsverfahren mit den Handlungsfeldern von Chancengleichheitspolitik auseinandersetzen sollten, wird von mehr als 80% als (voll) zutreffend bewertet. Zudem wollten rund zwei Drittel Impulse zur Verbesserung der Gleichstellungspolitik durch das Bewerbungsverfahren erhalten, ein weiteres Drittel erhoffte sich zumindest teilweise entsprechende Impulse.



**Abb. 11: Beweggründe zur Bewerbung bei TOTAL E-QUALITY**  
(seitens der Wirtschaftsunternehmen)

Aus der **Wirtschaft** werden von einzelnen neben den vorgegebenen Kategorien folgende weitere Gründe zur Bewerbung genannt:

- Gewinnung gut qualifizierte Mitarbeiterinnen durch das Prädikat.
- Steigerung der Vorbildfunktion, der öffentlichen Anerkennung und der Attraktivität als Arbeitgeber
- Motivation politisch Verantwortlicher, sich mit diesem Thema zu beschäftigen.
- Dokumentation der eigenen Chancengleichheitspolitik durch externe Begutachtung – nützlich für europäische Ausschreibungen.

## B) Beweggründe der wissenschaftlichen Einrichtungen

Welche Erwartungen haben die wissenschaftlichen Einrichtungen mit dem Prädikat in Verbindung gebracht? Im Vergleich zu den Wirtschaftsorganisationen wurden für die Befragten der wissenschaftlichen Einrichtungen noch zusätzliche Kategorien möglicher Erwartungen aufgeführt, die auf die Situation von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zugeschnitten sind.

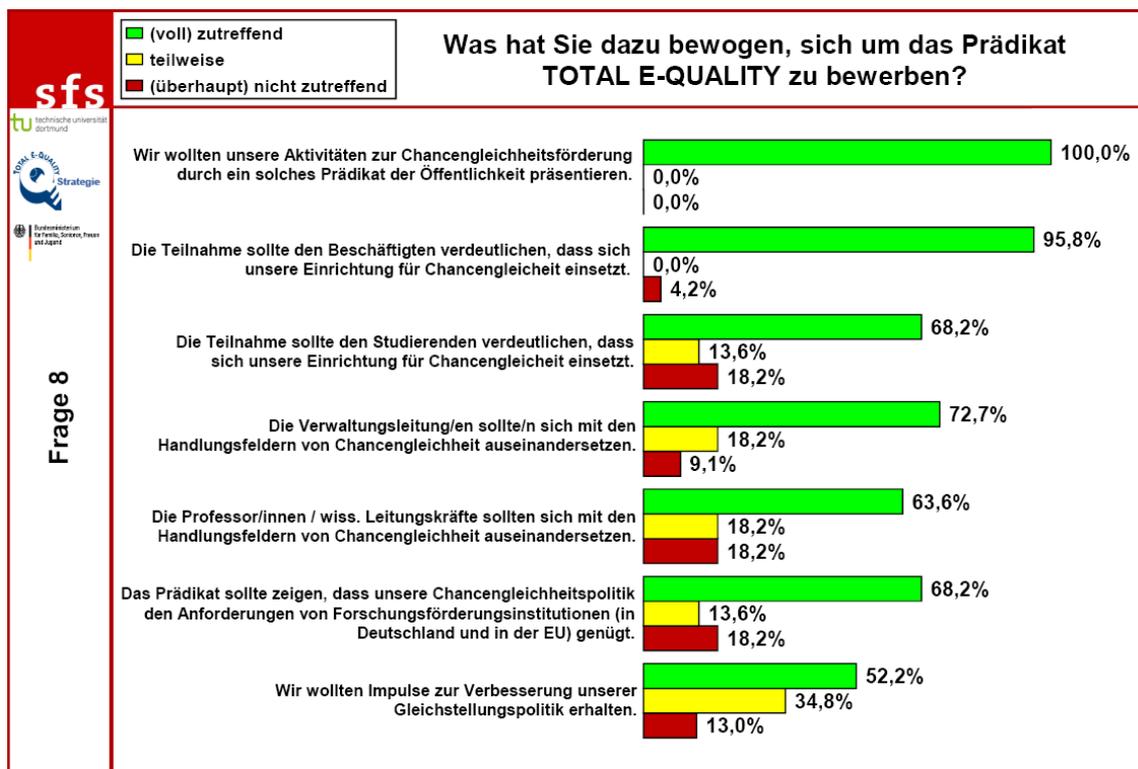
Wie in Abb. 12 ersichtlich, war bei allen wissenschaftlichen Einrichtungen ein wichtiger Beweggrund, der Öffentlichkeit die durchgeführten Aktivitäten zur Chancengleichheit der Geschlechter in der eigenen Institution darzustellen. Viele haben auch angegeben, die Beschäftigten und Studierenden durch das Prädikat über die praktizierte Chancengleichheitspolitik informieren zu wollen. Das Prädikat wird also sehr deutlich als ein PR-Instrument sowohl für die interne wie die externe Darstellung gesehen.

Jeweils rund zwei Drittel der befragten Einrichtungen geben zudem an, dass ein Beweggrund zur Bewerbung gewesen sei, dass sich zum einen die Verwaltungsleitungen aber auch die Professor/innen und Leitungskräfte durch das Bewerbungsverfahren mit den Handlungsfeldern von Chancengleichheit auseinandersetzen sollten. Kaum eine Person

hat dieses Ziel nicht im Blick gehabt. Dieser Wunsch wird auch mit der Beantwortung der Frage, ob sich die Unterabteilungen / Fachbereiche an der Bearbeitung der Bewerbung für das Prädikat beteiligt haben, bekräftigt: So haben über 80% angegeben, dass eine entsprechende Beteiligung stattgefunden habe. Dies spricht dafür, dass der Prozess der Bewerbung auch partizipativ in den Einrichtungen durchgeführt wird und das Ziel einer Stärkung der internen Chancengleichheitspolitik damit erfüllt scheint.

Mehr als zwei Drittel haben zudem mit dem Prädikat zeigen wollen, dass deren Chancengleichheitspolitik den Anforderungen von Forschungsförderungsinstitutionen (in Deutschland und in der EU) genügt.

Gut die Hälfte der wissenschaftlichen Einrichtungen hatte darüber hinaus als Zielsetzung, durch das Bewerbungsverfahren Impulse zur Verbesserung der Gleichstellungspolitik zu erhalten, rund ein Drittel hat zumindest teilweise mit entsprechenden Impulsen gerechnet.



**Abb. 12: Beweggründe zur Bewerbung bei TOTAL E-QUALITY**  
(seitens der wissenschaftlichen Einrichtungen)

Weitere Gründe zur Bewerbung, die von Einzelnen der **wissenschaftlichen Institutionen** aufgeführt werden, sind hier zusammenfassend aufgelistet:

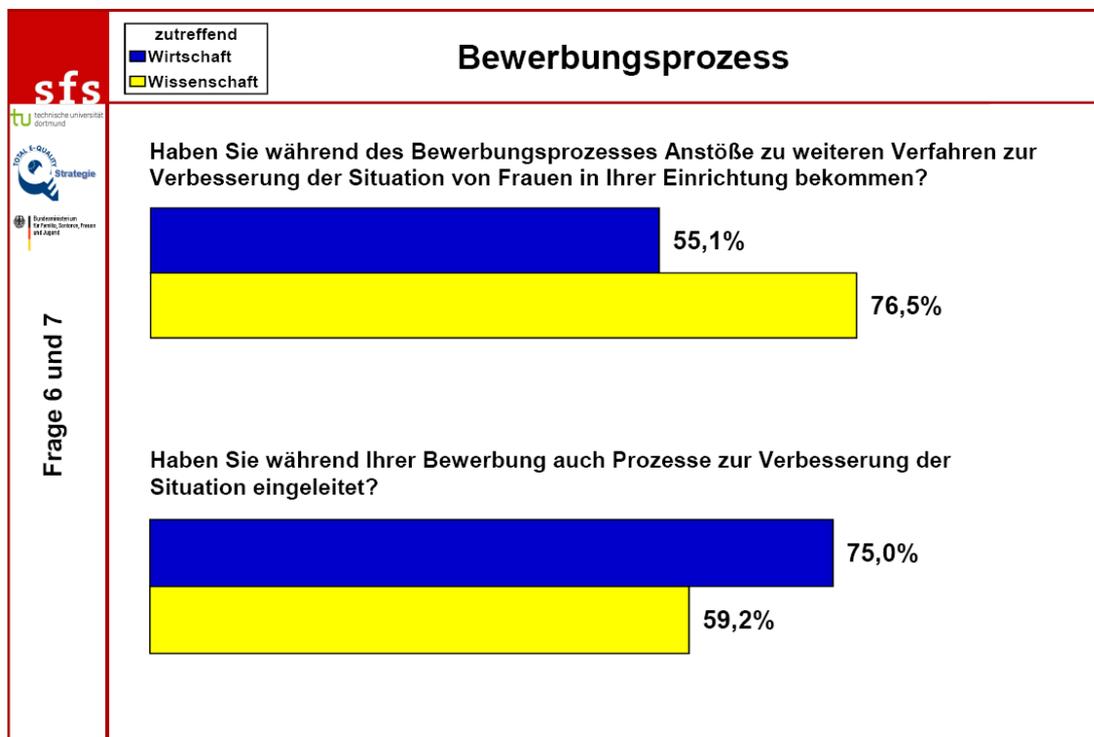
- Reflexion der eigenen Gleichstellungspolitik.
- Einbindung von Fachbereichen in den Prozess – daraus resultierende Verbreitung des Prädikates und Beitrag zur Entwicklung konkreter Maßnahmen.
- Zusammenführung dezentraler Initiativen, Profilierung für Drittmittleinbewerbungen.
- Verbreitung der Gleichstellungspolitik in der Hochschule. Erhöhung des Selbstmarketing der Gleichstellungsarbeit.
- Belohnung für jahrelange Mühe.

Diese Ergebnisse aus Wirtschaft und Wissenschaft zeigen, dass bei den meisten der befragten Einrichtungen vielseitige Effekte und Wünsche mit dem Erhalt des Prädikates verbunden wurden.

## 4.2 Veränderungen in den Organisationen durch das Prädikat

Haben die Befragten, wie vielfach gewünscht, durch das Bewerbungsverfahren Impulse zur Verbesserung der Chancengleichheitspolitik erhalten?

Wie aus der Abb. 13 ersichtlich, hat ein großer Teil der befragten wissenschaftlichen Einrichtungen (77%) entsprechende Impulse zu weiteren Verfahren erhalten; im Wirtschaftssektor wird diese Einschätzung hingegen von gut der Hälfte der Befragten geteilt. Hier gilt es zu erwähnen, dass es deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen den kleineren und größeren Unternehmen gibt. So haben die kleineren Institutionen (bis zu 500 Beschäftigte) häufiger angegeben, Anstöße zu weiteren Verfahren erhalten zu haben, als die größeren Einrichtungen (60% versus 44%).



**Abb. 13: Impulse zu weiteren Verfahren aufgrund des Bewerbungsprozess**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

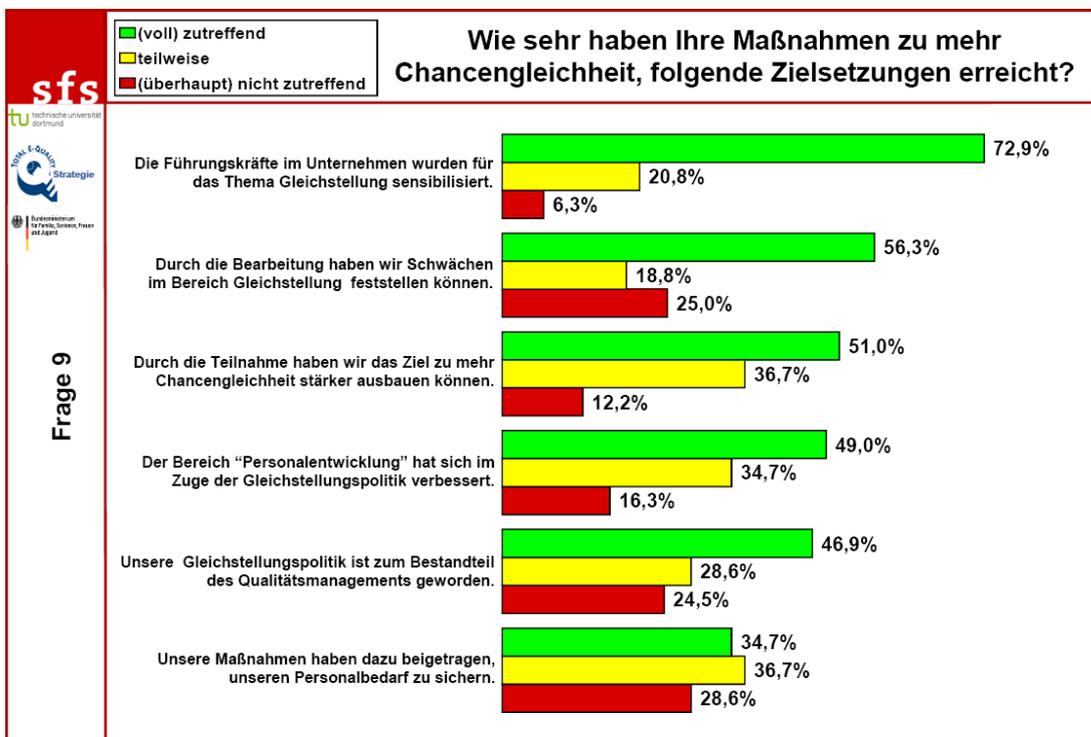
Drei Viertel der wissenschaftlichen Einrichtungen haben während der Bewerbung Prozesse zur Verbesserung der Situation eingeleitet. Von den Befragten aus der Wirtschaft bestätigen dies 60 %.

Welche Ziele wurden darüber hinaus erreicht und welche Bereiche profitierten weniger vom Prädikat bzw. der Gleichstellungspolitik der befragten Organisationen?

## A) Auswirkungen gleichstellungspolitischer Maßnahmen aus Sicht der befragten Wirtschaftsorganisationen

Im Fragebogen der Wirtschaftsorganisationen wurden sechs unterschiedliche Bereiche aufgelistet, in denen durch Maßnahmen zur Chancengleichheitspolitik Verbesserungen erzielt werden könnten. Die Prädikatsträger sollten angeben, inwieweit es in den Bereichen zu Veränderungen gekommen sei:

Ein großer Teil der Befragten gibt an, dass durch die Maßnahmen zur Chancengleichheit die Führungskräfte im Unternehmen für das Thema sensibilisiert wurden (vgl. Abb. 14). Auch haben drei Viertel der befragten Prädikatsträger durch die Bearbeitung der Checkliste zumindest teilweise Schwächen im Bereich Gleichstellung bei sich feststellen können. Hier lohnt sich ein Blick auf die Größe der befragten Institutionen. So geben rund 85% der kleineren Organisationen (bis zu 500 Beschäftigten) an, durch die Bearbeitung der Checkliste zumindest in Teilbereichen Schwächen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern erkannt zu haben, bei den größeren Unternehmen sind dies weniger als 70%.



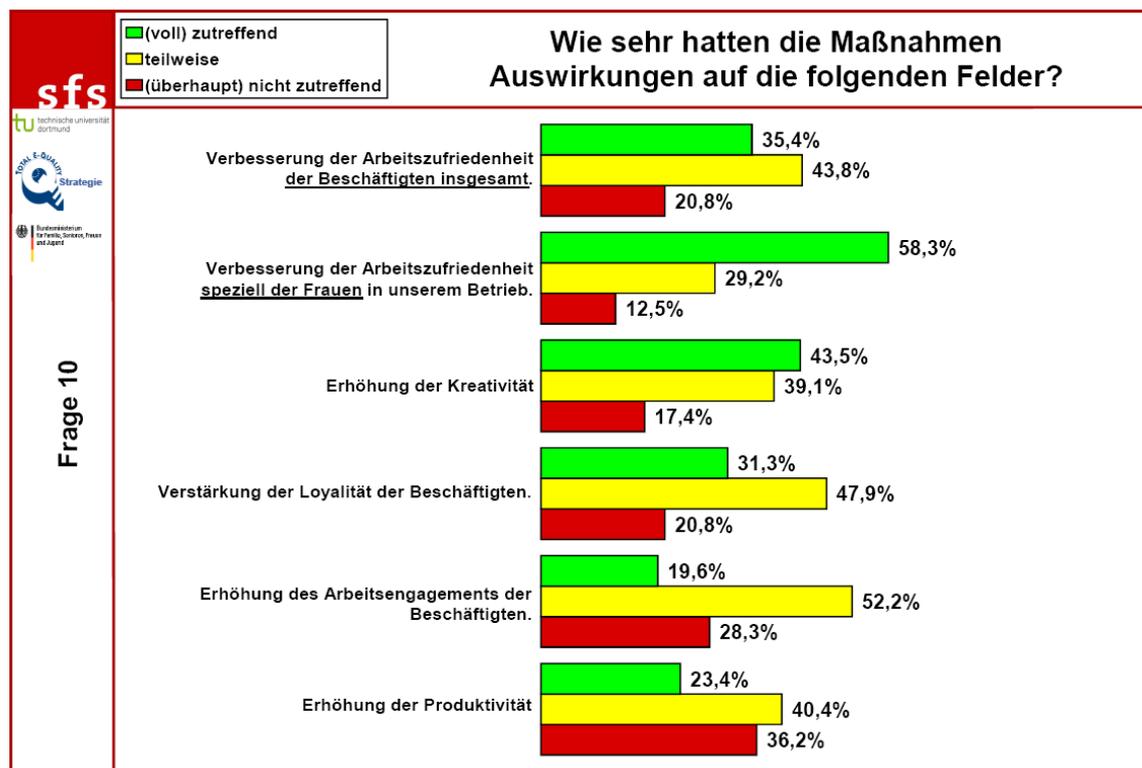
**Abb. 14: Erreichung verschiedener Zielsetzungen zur Chancengleichheit**  
(aus Sicht der Wirtschaftsorganisationen)

Das Ziel zu mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern konnte bei den meisten Wirtschaftsunternehmen ausgebaut werden. Und auch der Bereich „Personalentwicklung“ hat sich im Zuge der Maßnahmen bei vielen verbessert.

Während bei knapp der Hälfte der Unternehmen die Gleichstellungspolitik zum Bestandteil des Qualitätsmanagement geworden ist (bei weiteren knapp 30% zumindest teilweise), gibt rund ein Viertel an, dass dies nicht geschehen sei. Einen Beitrag zur Sicherung des Personalbedarfes durch die durchgeführten Maßnahmen zur Chancengleichheit wird (zumindest teilweise) von rund 70% festgestellt. Die anderen rund 30% haben in dem Bereich keine Auswirkungen festgestellt.

Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung haben bei den Prädikatsträgern aus der Wirtschaft auch direkte positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten (vgl. Abb. 15). Nur rund 20% geben an, dass es hier zu keinem Anstieg gekommen sei.

Besonders hervorzuheben ist der Anteil derer, die im Zuge gleichstellungspolitischer Maßnahmen eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit speziell bei den weiblichen Beschäftigten in den Betrieben erkennen. Fast 60% halten dies für (voll) zutreffend und knapp 30% sehen eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit dieser Beschäftigtengruppe zumindest teilweise gegeben.



**Abb. 15: Auswirkungen der Maßnahmen auf unterschiedliche Felder**  
(aus Sicht der Wirtschaftsunternehmen)

Ein großer Teil der Befragten sieht (zumindest teilweise) eine Steigerung der Kreativität, Loyalität und des Arbeitsengagement der Beschäftigten durch die Maßnahmen zur Chancengleichheit. Etwas geringere Auswirkungen haben die Maßnahmen auf die Produktivität der Unternehmen: Knapp zwei Drittel der Befragten stellen eine Erhöhung der Produktivität fest; gut ein Drittel der Befragten erkennt hier keinen Zusammenhang.

Neben den konkreten Fragen zu den Auswirkungen der Maßnahmen zur Chancengleichheit auf einzelne Bereiche haben einige Befragte die Möglichkeit genutzt, weitere Anmerkungen zu dieser Thematik zu formulieren:

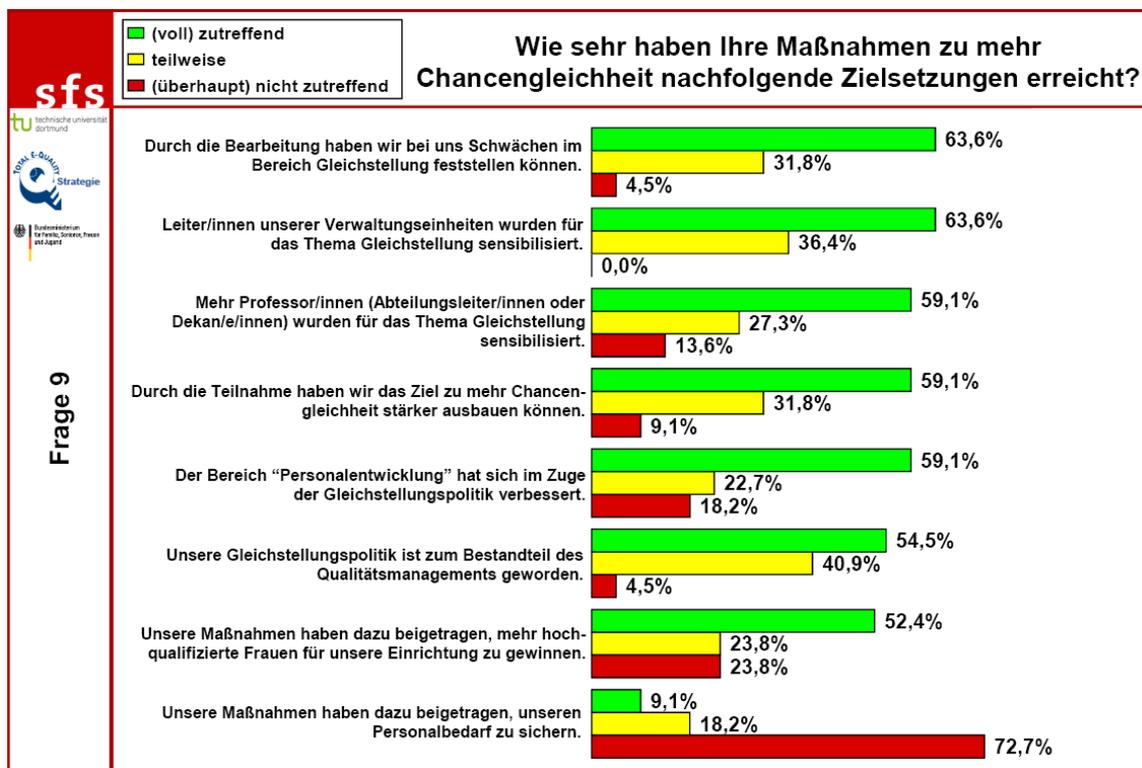
- So sei im Zuge der Maßnahmen zur Chancengleichheit der Stellenwert dieses Bereiches und der Personen, die diesen bearbeiten, gestiegen.
- Es konnten auf unterschiedlichen Ebenen Frauen in Führungspositionen gewonnen werden.
- Das Potenzial von Frauen wird besser genutzt.
- Es sei zu einer messbar schnelleren Rückkehr von Frauen in den Beruf nach einer Familienphase gekommen.

- Es wird darauf hingewiesen, dass man sich als Institution mit einem umfassenderen Diversity-Ansatz beschäftigen würde – von daher sei es schwer zu beantworten, welche Auswirkungen die Genderpolitik auf bestimmte Bereiche habe, da es z.B. nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Männern ist, die den Personalbedarf sichert, sondern dass hier das gesamte Diversity-„Paket“ eine Rolle spielen würde.
- Relativ kritisch wird angemerkt, dass Gleichstellung bzw. die Bemühungen zur Chancengleichheit schon vor der Bewerbung vorhanden gewesen seien und von daher der Zusammenhang zwischen Bewerbung/TOTAL E-QUALITY und den Auswirkungen auf unterschiedliche Felder so nicht gezogen werden könnte.
- Auch sei es an sich schwer, die Gleichstellungspolitik aus betriebswirtschaftlicher Perspektive zu betrachten.

## B) Auswirkungen gleichstellungspolitischer Maßnahmen aus Sicht der befragten Prädikatsträger aus der Wissenschaft

Auch die wissenschaftlichen Einrichtungen wurden in der Online-Befragung darum gebeten, unterschiedliche Bereiche ihrer Arbeitswelt danach zu bewerten, wie weit ihre gleichstellungspolitischen Maßnahmen dort zu Veränderungen geführt haben:

Knapp zwei Drittel haben durch die Bearbeitung des Selbstbewertungsinstrumentes Schwächen im Bereich ihrer Gleichstellungspolitik feststellen können (vgl. Abb. 16), knapp ein Drittel hat teilweise Mängel festgestellt. Rund 60% geben an, das Ziel erreicht zu haben, Leiter/innen der Verwaltungseinheiten sowie mehr Professor/innen, Abteilungsleiter/innen und/oder Dekan/e/innen für das Thema Gleichstellung sensibilisiert zu haben, 27% sehen hier zumindest teilweise Erfolge.

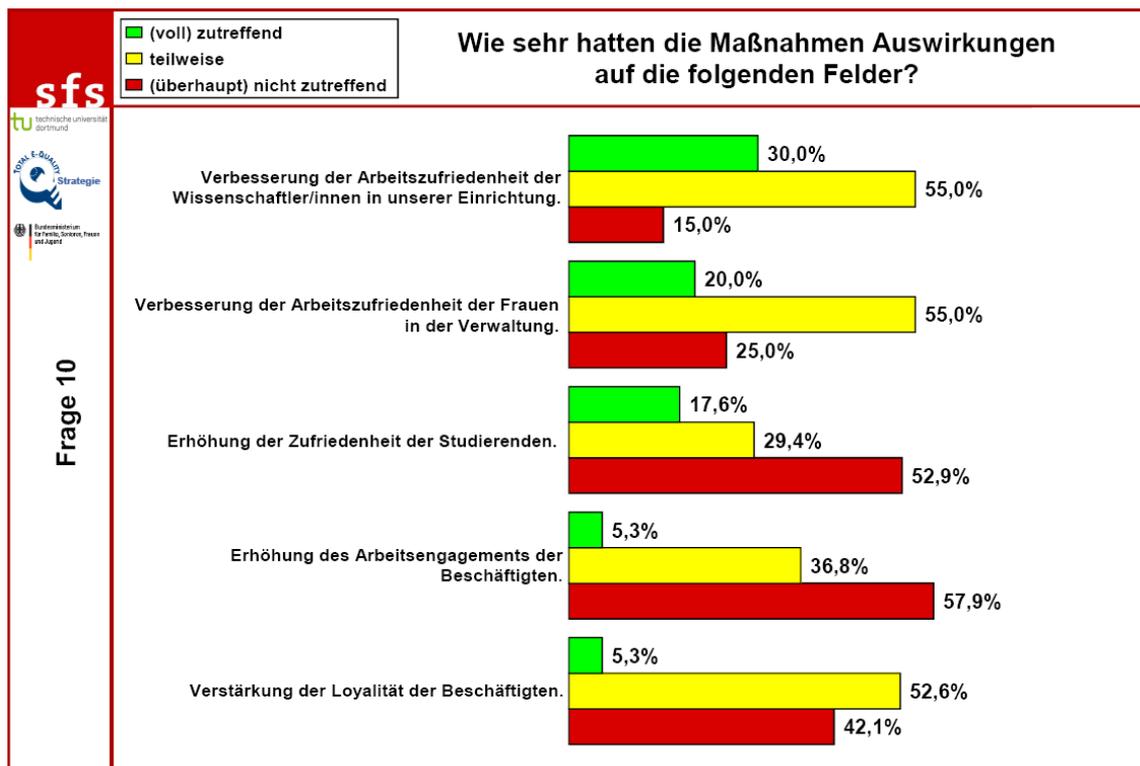


**Abb. 16: Erreichung verschiedener Zielsetzungen zur Chancengleichheit**  
(aus Sicht der wissenschaftlichen Einrichtungen)

Jeweils rund 60% sehen durch die Teilnahme am Bewerbungsverfahren eine Verstärkung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und eine Verbesserung der Personalentwicklung durch gleichstellungspolitische Maßnahmen (nur wenige sehen diese Ziele explizit nicht erreicht). Bei mehr als der Hälfte der Befragten ist die Gleichstellungspolitik zum Bestandteil des Qualitätsmanagements geworden (bei 40% zumindest teilweise) und ebenfalls bei über der Hälfte der Antwortenden haben die Chancengleichheitsmaßnahmen dazu beigetragen, mehr hoch qualifizierte Frauen für ihre Einrichtungen zu gewinnen; lediglich ein Viertel hat diesen Effekt nicht erzielt. Dass die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen dazu beigetragen haben, den Personalbedarf im Ganzen zu sichern, wird nur von wenigen bestätigt.

Jeweils knapp zwei Drittel der befragten wissenschaftlichen Einrichtungen sagen aus, durch die Maßnahmen zur Chancengleichheit (zumindest teilweise) eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit des wissenschaftlichen Personals erzielt und die Arbeitszufriedenheit der Frauen gesteigert zu haben (vgl. Abb. 17). Hingegen haben die Gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf die Zufriedenheit der Studierenden weniger Einfluss; hier geben mehr als die Hälfte der Befragten an, deren Zufriedenheit durch die Gleichstellungspolitik habe sich nicht gesteigert.

Die Loyalität der Beschäftigten, so wird geantwortet, konnte (zumindest teilweise) bei mehr als der Hälfte der befragten Einrichtungen gesteigert werden. Auswirkungen auf das Arbeitsengagement der Beschäftigten sind hingegen weniger stark ausgeprägt; bei knapp 60% der befragten Einrichtungen gibt es hier keinen Zusammenhang.



**Abb. 17: Auswirkungen der Maßnahmen auf unterschiedliche Felder**  
(aus Sicht der wissenschaftlichen Einrichtungen)

Bei der offenen Frage nach den Auswirkungen werden von einzelnen Befragten folgende Anmerkungen hinzugefügt:

- Das Thema Gleichstellung konnte in die Lehre etabliert werden. Es wurden Zielvereinbarungen abgeschlossen und ein Chancengleichheitsfond eingerichtet.

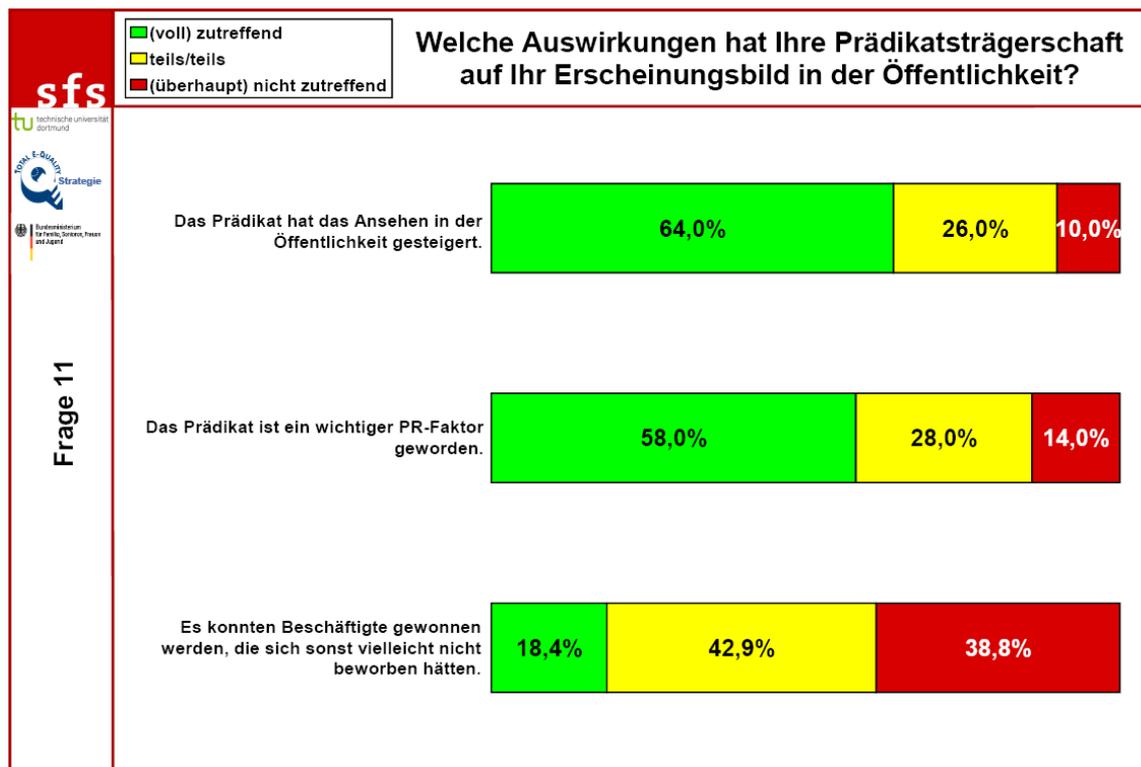
- Die Berufskultur habe sich verändert; der Anteil von Juniorprofessorinnen und Gastprofessorinnen konnte sich steigern lassen.
- Weiter wird als positive Auswirkung die Anerkennung durch die Hochschulleitung erwähnt.
- Auch habe das Prädikat einen Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit und bei der Akquisition von Drittmitteln im Genderbereich geleistet.
- Ein weiterer positiver Effekt sei die erfolgte Stärkung der dezentralen Motivation für Gleichstellungspolitik, wozu auch die Urkunden-Übergabe beigetragen habe.
- Die erfolgte Zusammenstellung der Maßnahmen wird als gelungen bezeichnet.
- Unter dem Vorzeichen des öffentlich geführten Diskurses zur Gleichstellung als Beitrag zur Qualitätssicherung sei der Einstieg der Gleichstellungsthematik in die Hochschulentwicklungsplanung einfach gewesen.
- Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass sich die Auswirkungen gleichstellungspolitischer Maßnahmen nicht messen lassen würden.

### **4.3 Auswirkungen der Prädikatsträgerschaft auf das Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit**

Neben den positiven Effekten, die in den Einrichtungen der Prädikatsträger durch gleichstellungspolitische Maßnahmen festzustellen sind, gibt es auch externe Auswirkung. So könnte sich das Bild, das die Öffentlichkeit von der jeweiligen Organisation hat, verändert haben, die Prädikatsträgerschaft könnte positive Auswirkungen bei Akquisitionsbemühungen haben oder potentielle Beschäftigte / Studierende könnten sich durch das mit dem Prädikat verbundene Erscheinungsbild der jeweiligen Institution zu einer Bewerbung angesprochen fühlen. Werden diese Auswirkungen von den befragten Prädikatsträgern festgestellt und wie stark werden diese Veränderungen empfunden?

#### **A) Das Erscheinungsbild der Prädikatsträger in der Öffentlichkeit aus Sicht der Wirtschaftsorganisationen**

Jeweils rund 60% der befragten Prädikatsträger aus der Wirtschaft sehen das Ansehen ihrer jeweilige Institution durch das Prädikat in der Öffentlichkeit gesteigert und betrachten das Prädikat als einen wichtigen PR-Faktor für ihre Institution, knapp 30% sind hier jeweils geteilter Meinung (vgl. Abb. 18). Geben knapp 20% an, dass neue Beschäftigte gewonnen werden konnten, die sich sonst vielleicht nicht beworben hätten, sagen rund 40%, dass dies zumindest teilweise der Fall gewesen sei.



**Abb. 18: Auswirkungen der Prädikatsträgerschaft auf das Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit**  
*(aus Sicht der Wirtschaftsorganisationen)*

Die Außenwahrnehmung wird - je nach Unternehmensgröße - zum Teil unterschiedlich eingeschätzt, wobei die kleineren Unternehmen aus der Prädikatsträgerschaft stärkeren Nutzen zu ziehen scheinen. So sehen es mehr als 70% der kleineren Organisationen als (voll) zutreffend an, dass das Prädikat ein wichtiger PR-Faktor für das Unternehmen geworden sei, 27% halten dies für teilweise zutreffend. Von den größeren Einrichtungen hingegen sieht nur gut die Hälfte diesen Effekt als (voll) gegeben an; rund ein Drittel teilweise. Ähnlich verhält es sich mit dem empfundenen Ansehen in der Öffentlichkeit. Sehen 80% der Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten eine (hohe) Steigerung des Ansehens (niemand gibt an, es würde keine Steigerung geben), sind es bei den größeren Unternehmen knapp zwei Drittel.

Aus den Reihen der befragten **Wirtschaftsorganisationen** kommen folgende Anmerkungen:

- Durch die erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit im Unternehmen und den damit verbundenen weitgehend positiven Erfahrungen konnte anderen Einrichtungen Mut gemacht werden, diesen Schritt ebenfalls zu gehen.
- Der ökonomische Vorteil ließe sich belegen.
- Auch würde das Logo von TOTAL E-QUALITY verwendet werden, was als klares Bekenntnis zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verstehen sei.
- Kritisch bemerkt wird von einigen Befragten aus der Wirtschaft, dass TOTAL E-QUALITY zu wenig bekannt sei. Der Markt könne mit der Bezeichnung nicht viel anfangen, sie sei erklärungsbedürftig und würde mit Einschränkungen ein Problem in der Außenwahrnehmung darstellen. Eine Steigerung des Bekanntheitsgrades von TOTAL E-QUALITY sei wünschenswert.

## B) Das Erscheinungsbild der Prädikatsträger in der Öffentlichkeit aus Sicht der wissenschaftlichen Einrichtungen

Von den befragten Prädikatsträgern der Wissenschaft werden in einigen der öffentlichkeitswirksamen Bereiche positive Effekte im Erscheinungsbild ihrer jeweiligen Institution festgestellt (vgl. Abb. 19). Rund 60% der Befragten bestätigen, dass das Prädikat ihr Ansehen in der Öffentlichkeit gesteigert habe, es zu einem wichtigen PR-Faktor geworden sei und beim Einwerben von Drittmitteln geholfen habe. Jeweils rund 30% sehen diese Effekte zumindest teilweise und nur sehr wenige nehmen diesbezüglich keine Effekte wahr.

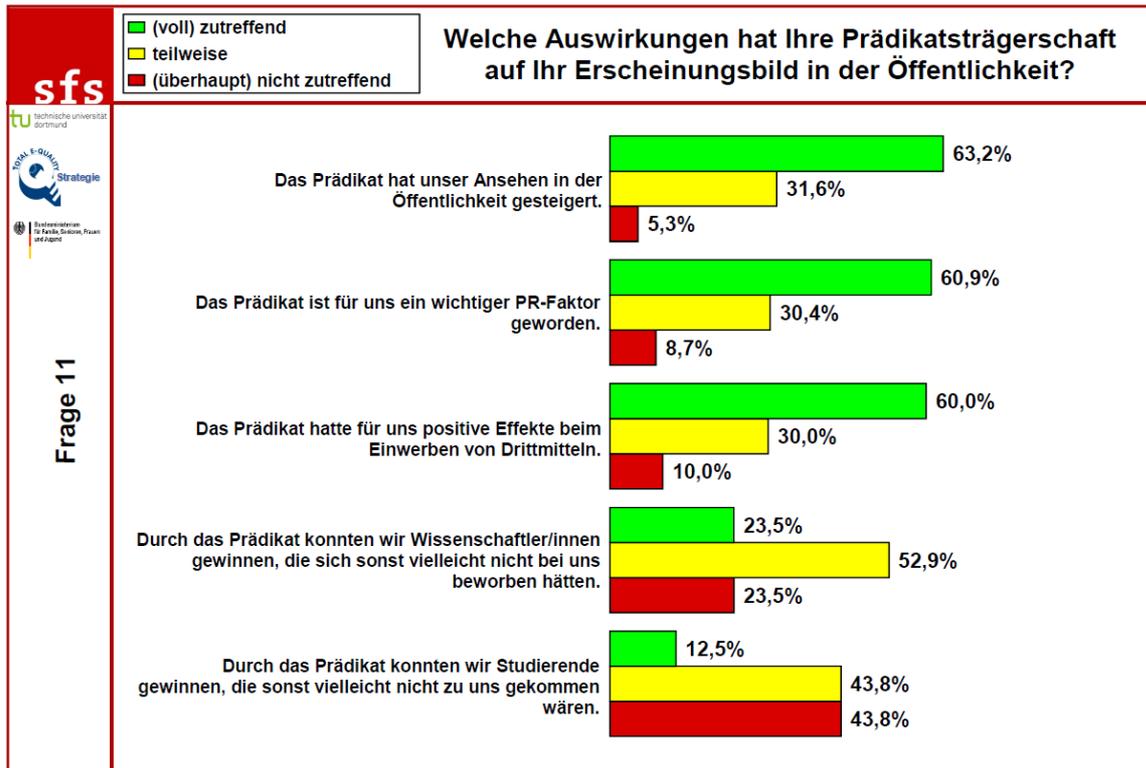
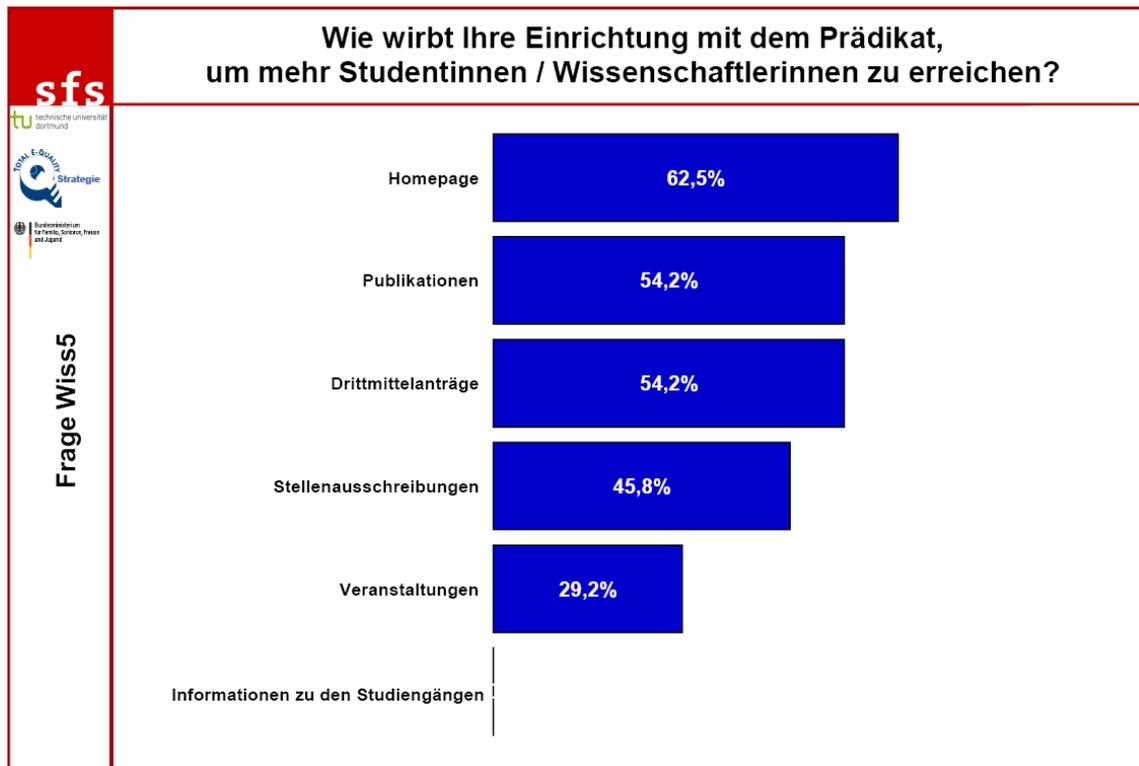


Abb. 19: Auswirkungen der Prädikatsträgerschaft auf das Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit (aus Sicht der Wissenschaft)

Viele der befragten Prädikatsträger aus der Wissenschaft sehen (zumindest zum Teil) Einfluss des Prädikates bei der Gewinnung von *Wissenschaftler/innen*, die sich sonst vielleicht nicht bei ihnen beworben hätten. Weniger stark wird der Zusammenhang zwischen der Prädikatsträgerschaft und der *Gewinnung von Studierenden*, die sonst vielleicht nicht zur jeweiligen Hochschule bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtung gekommen wären. Von mehr als 40% wird hier kein Zusammenhang gesehen.

Hier ist es interessant zu erfahren, wie das Prädikat in den befragten wissenschaftlichen Einrichtungen verwendet wird, um mehr Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu erreichen. Das am häufigsten verwendete Medium sind die Websites der Institutionen, wie Abb. 20 zeigt. Mehr als die Hälfte der befragten Institutionen nutzen auch Publikationen, um das Klientel zu erreichen und ebenfalls gut die Hälfte bezieht sich in Drittmittelanträgen auf das Zertifikat. Knapp die Hälfte erwähnt das Prädikat in Stellenanzeigen und versucht so, mehr Frauen in der Wissenschaft zu erreichen.



**Abb. 20: Werbung der wissenschaftlichen Einrichtungen um mehr Studentinnen / Wissenschaftlerinnen zu erreichen**

Auf Veranstaltungen wird vergleichsweise weniger mit dem Prädikat geworben; im Zusammenhang mit Informationen zu den Studiengängen spielt das Prädikat keine Rolle.

Zwei Anmerkungen werden seitens der **wissenschaftlichen Einrichtungen** zum Erscheinungsbild von TOTAL E-QUALITY in der Öffentlichkeit formuliert:

- Der Stellenwert des Prädikates könnte sich beim Einwerben von Drittmitteln noch steigern lassen, würden Forschungsförderer (vgl. DFG) diesen Aspekt stärker berücksichtigen.
- Kritisch wird TOTAL E-QUALITY mit anderen Programmen/Maßnahmen verglichen (wie Gender Mainstreaming, Audit, Exzellenz-Universität, Professorinnenprogramm). Diese hätten einen vergleichsweise höheren Stellenwert in der Außenwirkung.

## 5 Wiederholungsbewerbung

Das Prädikat TOTAL E-QUALITY wird für drei Jahre verliehen. Anschließend ist die jeweilige Organisation entweder angehalten, in Form einer Wiederholungsbewerbung das Prädikat neu zu erwerben, oder sie verliert den Anspruch auf das Führen des Prädikates.

Bei 82% der befragten *Wirtschaftsorganisationen* liegt die letzte Auszeichnung zwischen 2005 und 2008; von den befragten *wissenschaftlichen Einrichtungen* haben 87% ihre letzte Auszeichnung in diesem Zeitraum erhalten.

Naturgemäß haben an der Befragung insbesondere die Organisationen teilgenommen, deren Auszeichnung noch nicht lange zurück liegt und deren Erfahrung mit dem Instrument noch vergleichsweise „frisch“ im Gedächtnis vorhanden ist, was eine Beantwortung des Fragebogens erleichtert.

Von den befragten Wirtschaftsorganisationen haben 55% das Prädikat schon häufiger als einmal erhalten. Bei den wissenschaftlichen Einrichtungen liegt dieser Anteil mit knapp der Hälfte der befragten Einrichtungen etwas niedriger. Die Anzahl derer, die sich zum wiederholten Male beworben haben, ist sowohl bei der Wirtschaft (n=27), wie bei der Wissenschaft (n=11) relativ niedrig, so dass die Antworten zur Wiederholungsbewerbung quantitativ gesehen nur begrenzte Aussagekraft haben.

## 5.1 Gründe für den Verzicht auf weitere Bewerbungen

Die Befragten, deren letzte Auszeichnung vor dem Jahre 2005 liegt, wurden im Fragebogen gebeten, anzugeben, warum anschließend keine Wiederholungsbewerbung erfolgt sei. Entsprechend der geringen Teilnahme von Organisationen, die sich seit 2005 nicht wieder beworben haben, werden dazu nur wenige Begründungen geliefert, die nachfolgende aufgeführt sind:

Aus der **Wirtschaft** werden folgende Gründe benannt:

- Das Verfahren wird als zu teuer empfunden.
- Zeitmangel, Kostendruck und Personalabbau verhindern Bewerbungen auf Prädikate.
- Eine Verschiebung der Schwerpunktsetzung in der Personalpolitik habe dazu geführt, sich nicht noch einmal zu bewerben.
- Ein weiteres Unternehmen sieht die Chancengleichheit in der eigenen Einrichtung in der Form etabliert, dass kaum weitere Verbesserungspotentiale gesehen werden, die als Bewerbungs- und Bewertungskriterium in Anspruch genommen werden könnten. „Wer die Chancengleichheit bereits umgesetzt hat, kann nicht ständig weiter draufsetzen.“

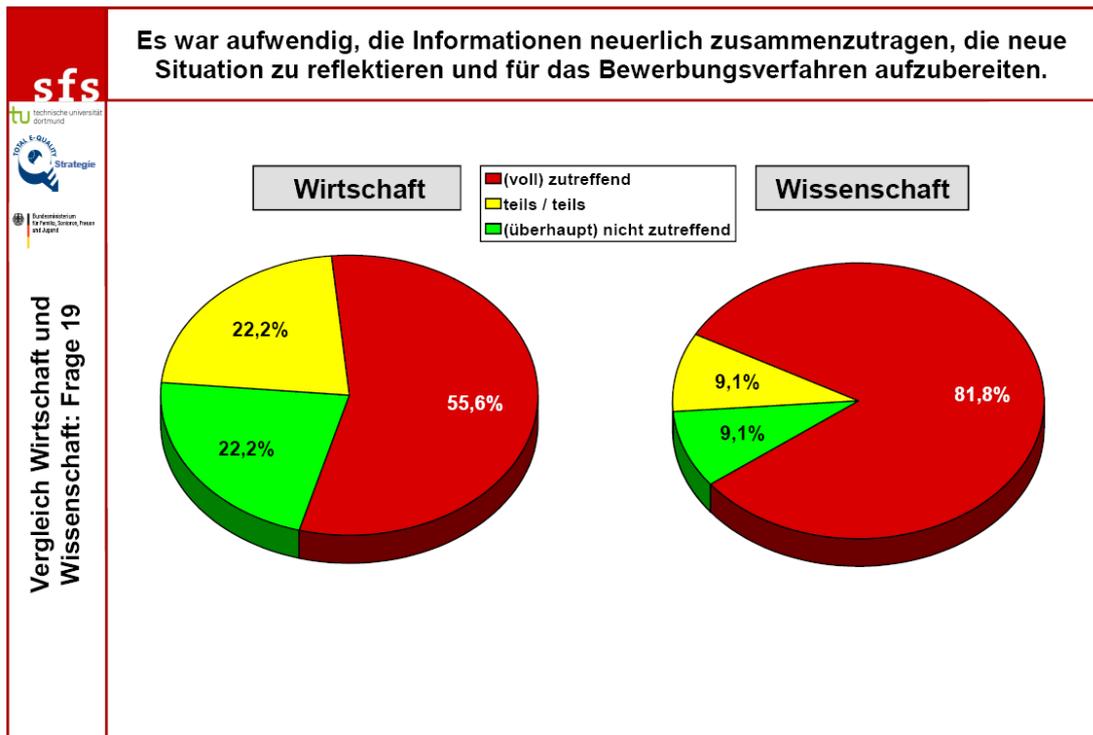
Die Gründe aus der **Wissenschaft** sind:

- Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen wird als nicht ausgewogen empfunden. Ohne Mittelbau und zusätzlichem Personal wäre der Aufwand nicht zu leisten.
- Auch wird eine kostenfreie Bewerbung (z.B. bei D21) mit konkreten Projekten bevorzugt. Diese würden im Gegensatz zu TOTAL E-QUALITY zudem mehrfach mit Preisen und Auszeichnungen (Geld oder Sachmittel) belohnt werden.
- Eine weitere Begründung aus dem Hochschulbereich liegt in der fehlenden Bereitschaft der ursprünglich beteiligten Bereiche/Personen, sich noch einmal zu beteiligen. Auch die Universitätsleitung hätte nicht genug Chancen darin gesehen, über den TOTAL E-QUALITY Award Gleichstellung zu befördern.

## 5.2 Zufriedenheit mit dem Prozess der Wiederholungsbewerbung

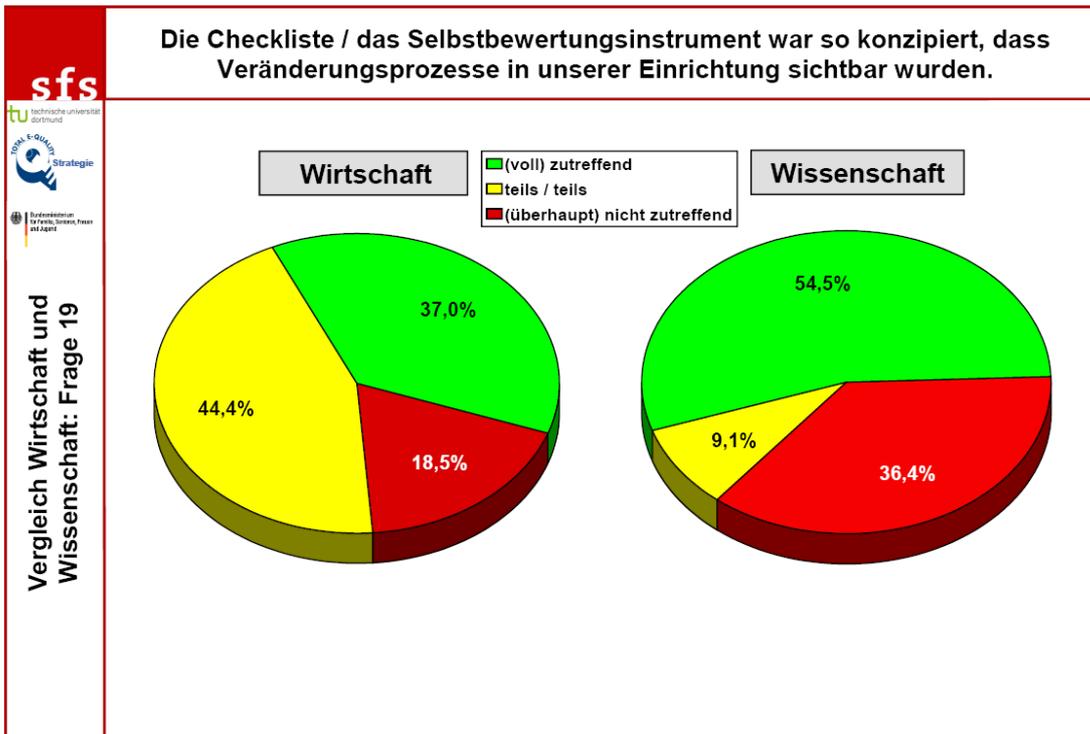
Die Zufriedenheit mit dem Prozess der Wiederholungsbewerbung ist zwischen den Wirtschaftsunternehmen und den wissenschaftlichen Einrichtungen unterschiedlich.

Während für gut 80% der Institutionen aus der Wissenschaft das neuerliche Zusammentragen von Informationen, Reflektieren und Aufbereiten der neuen Situation als (sehr) aufwändig empfunden wird, sind es 56% aus der Wirtschaft, die diese Auffassung teilen (vgl. Abb. 21).



**Abb. 21: Aufwand für die Folgebewerbung/en**  
*(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)*

Sowohl zwischen den befragten Wirtschaftsunternehmen als auch zwischen den wissenschaftlichen Einrichtungen gibt es unterschiedliche Sichtweisen darüber, ob das Selbstbewertungsinstrument Veränderungsprozesse in den Organisationen sichtbar mache (vgl. Abb. 22). Von den wissenschaftlichen Einrichtungen sind mehr als die Hälfte der Ansicht, es würden Veränderungen sichtbar werden, gut ein Drittel ist hingegen gegenteiliger Auffassung. Bei der Wirtschaft wiederum ist der Anteil derer, die durch das Ausfüllen des Bewertungsinstrumentes zumindest in Teilen Veränderungsprozesse erkennen, besonders ausgeprägt (44%).



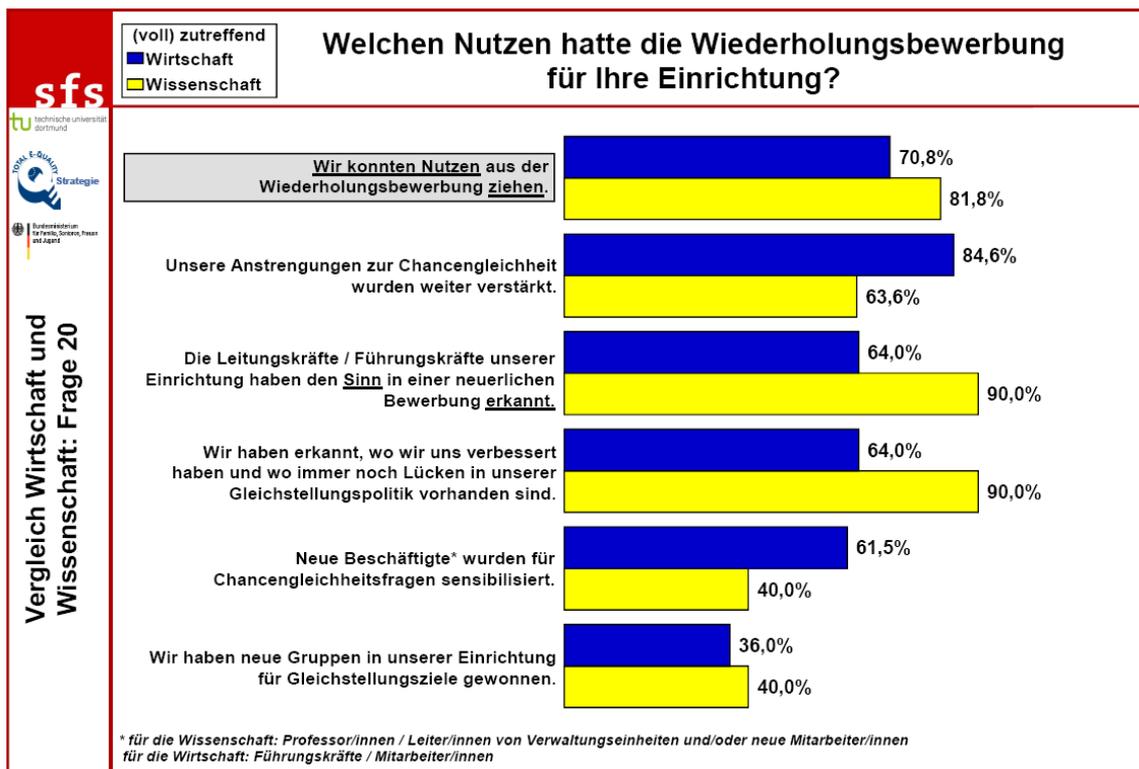
Ziehen die Einrichtungen, die sich häufiger als einmal auf das Prädikat beworben haben, Nutzen aus den Wiederholungsbewerbungen - und wenn ja, wie wirkt sich dieser Nutzen aus?

### 5.3 Nutzen der Wiederholungsbewerbung/en

Die meisten der befragten Organisationen, die sich mehr als einmal beworben haben, geben an, (hohen) Nutzen aus der Wiederholungsbewerbung bzw. den Wiederholungsbewerbungen gezogen zu haben (vgl. Abb. 23). Nur wenige äußern sich explizit gegenteilig.

Gefragt nach dem konkreten Nutzen werden von den *Wirtschaftsunternehmen* vor allem die verstärkten Anstrengungen zur Chancengleichheit aufgeführt (85%); rund zwei Drittel sehen zudem, dass die Leitungs- und Führungskräfte den Sinn einer neuerlichen Bewerbung erkannt haben und man aus den Wiederholungsbewerbungen Lücken in der eigenen Gleichstellungspolitik feststellen konnte.

Bei den *wissenschaftlichen Einrichtungen* werden ein verstärktes Bemühungen zur Chancengleichheit in den eigenen Institutionen von knapp zwei Dritteln als Effekt der Wiederholungsbewerbung angesehen. Zudem bestätigen jeweils 90%, dass die Leitungs- und Führungskräfte den Sinn einer neuerlichen Befragung erkannt haben und Lücken in der Gleichstellungspolitik durch die Wiederholungsbewerbung sichtbar wurden.



**Abb. 23: Nutzen der Wiederholungsbewerbung/en**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Von den befragten Wirtschaftsorganisationen haben mehr als 60% angegeben, sie hätten durch die Wiederholungsbewerbung/en neue Beschäftigte für Chancengleichheitsfragen sensibilisieren können; kaum jemand hat hier explizit das Gegenteil angeführt. Bei den wissenschaftlichen Einrichtungen bestätigen eine Sensibilisierung neuer Beschäftigter nur 40% - zudem geben hier weitere 40% an, dass dies (überhaupt) nicht zutreffen würde.

Dass die Organisationen/Einrichtungen (zumindest partiell) neue Gruppen für Gleichstellungsziele durch die Wiederholungsbewerbung gewonnen haben, sehen von den Prädikatsträgern der Wirtschaft rund 80% und aus der Wissenschaft rund 70%. Bei der Wirtschaft sind es insbesondere die größeren Unternehmen, die diesen Zugewinn verzeichnen.

## 5.4 Anregungen/Verbesserungsideen zur Wiederholungsbewerbung

Die Prädikatsträger hatten im Fragebogen die Möglichkeit, in eigenen Worten Anregungen und Verbesserungen zur Wiederholungsbewerbung zu formulieren. Nachfolgend eine Darstellung der Veränderungsvorschläge:

Aus den Reihen der **Wirtschaftsorganisationen**:

- Es wird angeregt, im Selbstbewertungsinstrument zur Wiederholungsbewerbung nach abgeschlossenen Aktivitäten zu fragen. Dies würde die fortwährende Wiederholung „wird weiter geführt“ verhindern.
- Bzgl. kleiner Unternehmen wird kritisiert, dass oft schon durch nur eine Kündigung oder Neueinstellung prozentuale Veränderungen in den Anteilen zustande kommen würden – dies würde keine Tendenz in der Entwicklung der Personalstruktur abgeben.

- Kritisiert wird, dass man nicht immer in den vorgesehenen Abständen darüber informiert werde, dass die Wiederholungsbewerbung ansteht, sofern man Interesse an der Fortführung der Prädikatsträgerschaft habe. Diese rechtzeitige Information wird als sinnvoll erachtet und gewünscht.
- Angeregt wird, bei mehrfach ausgezeichneten Unternehmen die Wiederholungsbewerbung in größeren Abständen erfolgen zu lassen.

Aus den Reihen der **wissenschaftlichen Einrichtungen**:

- Eine stärkere Klarheit und Verbindlichkeit, alte Bewerbungsbögen in die Auswertungen einfließen zu lassen, wird gewünscht.
- Anstatt eines Excel-Formulars sollte ein Word-Formular genutzt werden.
- Ferner wird angeregt, den Bewerbungsbogen für die Wiederholungsbewerbung anders zu gestalten. So wäre es mit dem vorhandenen Instrument nicht möglich, bei Mehrfachbewerbungen Entwicklungen angemessen darzustellen.
- Zudem würde nicht abgefragt werden, welche Planungen tatsächlich umgesetzt worden seien.
- Das Formular eröffne nur wenige Differenzierungsmöglichkeiten in der Bearbeitung. Es sei notwendig gewesen, viele Unterrubriken einzuführen, um die Prozesse in der Institution angemessen darstellen zu können.
- Des Weiteren wird angeregt, wie beim „audit familiengerechte hochschule“, jede Einrichtung an ihren eigenen Zielen zu messen.

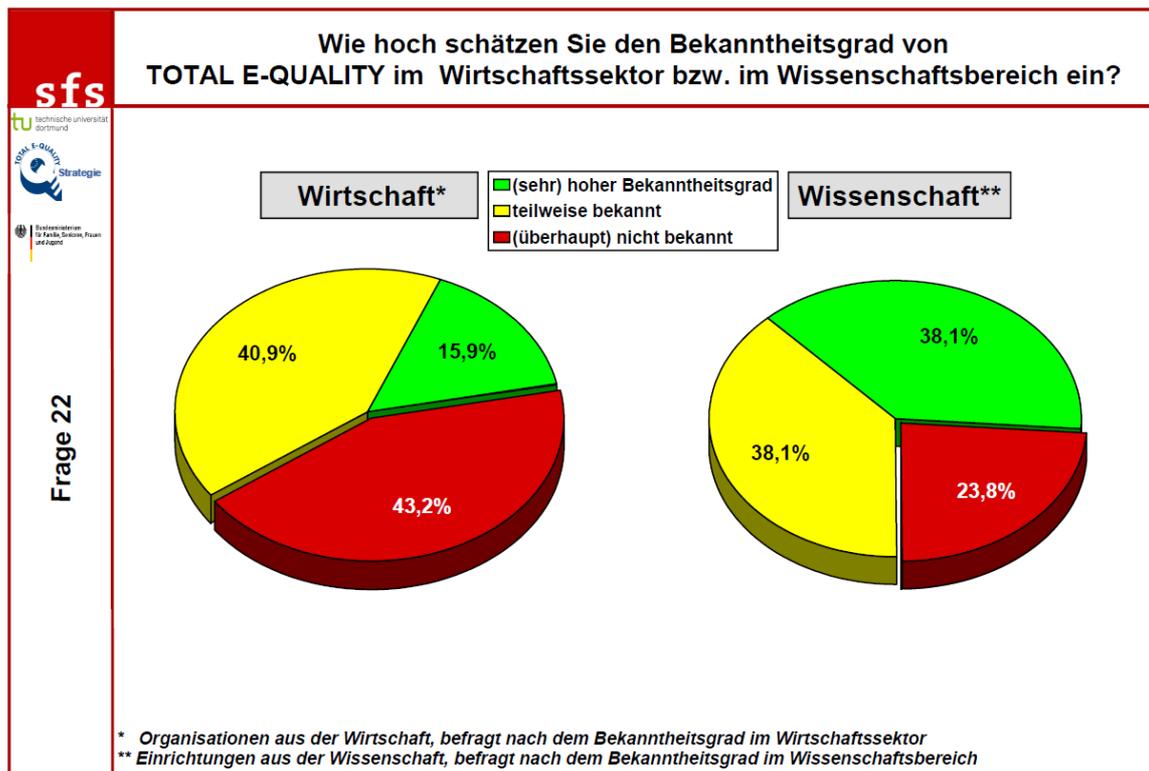
## 6 Öffentlichkeitsarbeit von TOTAL E-QUALITY

Damit das Prädikat TOTAL E-QUALITY von möglichst vielen Unternehmen/ Organisationen und wissenschaftlichen Einrichtungen genutzt wird und sich im Zuge dessen die Gleichstellungspolitik in vielen Organisationen Deutschlands verbessert, ist eine an die Zielgruppen angepasste Öffentlichkeitsarbeit notwendig.

### 6.1 Bekanntheitsgrad von TOTAL E-QUALITY

Um das Prädikat in der Wirtschaft und in der Wissenschaft weiter zu verbreiten, ist es interessant zu erfahren, wie der aktuelle Bekanntheitsgrad des Prädikates von den befragten Prädikatsträgern eingestuft wird.

Wie in der Abb. 24 veranschaulicht, wird die Bekanntheit des Prädikates im Wirtschaftssektor vergleichsweise niedriger eingestuft als die Bekanntheit im Wissenschaftsbereich aus Sicht der befragten wissenschaftlichen Einrichtungen.

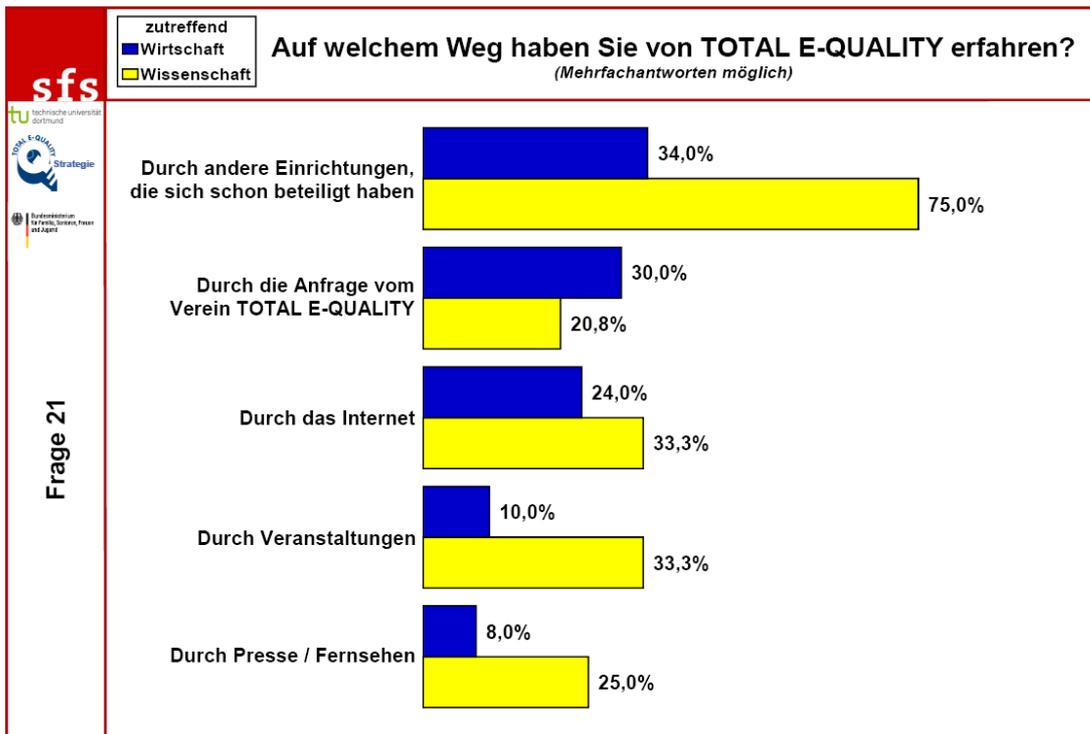


**Abb. 24: Bekanntheitsgrad von TOTAL E-QUALITY**  
*(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)*

## 6.2 Informationswege zu TOTAL E-QUALITY

Um zu erkennen, welche Informationswege besonders erfolgreich Institutionen aus Wirtschaft und Wissenschaft auf das Prädikat TOTAL E-QUALITY hinweisen, ist es nötig zu erfahren, wie die bisherigen Prädikatsträger darüber informiert wurden, dass es das Prädikat gibt. Welche Informationswege sind im Vergleich besonders häufig genutzt worden?

Nachfolgende Abb. 25 macht deutlich, dass die Prädikatsträger auf verschiedenen Wegen von TOTAL E-QUALITY erfahren haben, wobei es Unterschiede zwischen den Wirtschaftsorganisationen und den wissenschaftlichen Einrichtungen gibt.



**Abb. 25: Erste Informationen zum Prädikat**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Wirtschaftsorganisationen haben relativ gleich verteilt von „anderen Organisationen, die sich schon beteiligt haben“, durch „Anfragen von Total E-QUALITY“ oder das „Internet“ vom Prädikat erfahren. „Veranstaltungen“ oder „Presse und Fernsehen“ werden hier vergleichsweise weniger häufig genannt. Einzelne Wirtschaftsorganisationen nennen als weitere Informationsquellen noch die „Vorgängerin in der Organisation“, „Gleichstellungsbeauftragte“, „Qualitätsbeauftragte“, eine „Broschüre“, den „Arbeitgeberverband VMET“ und den „Zufall“.

Bei der Mehrheit der wissenschaftlichen Einrichtungen erfolgte die Informierung über „andere Einrichtungen, die sich schon beteiligt haben“. Von einer Einrichtung wird auch das CEWS genannt, das die Einrichtung direkt angesprochen und beraten habe.

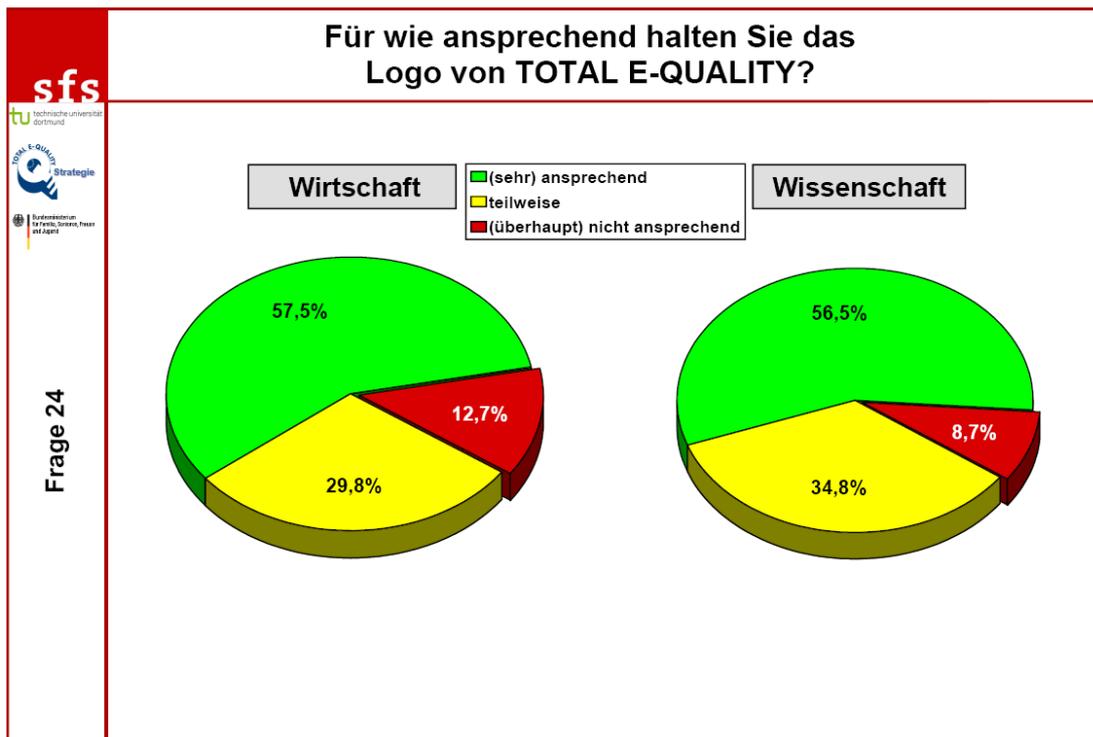
## 6.3 Bewertung von PR-Instrumenten zur Verbreitung von TOTAL E-QUALITY

### 6.3.1 Das Logo von TOTAL E-QUALITY



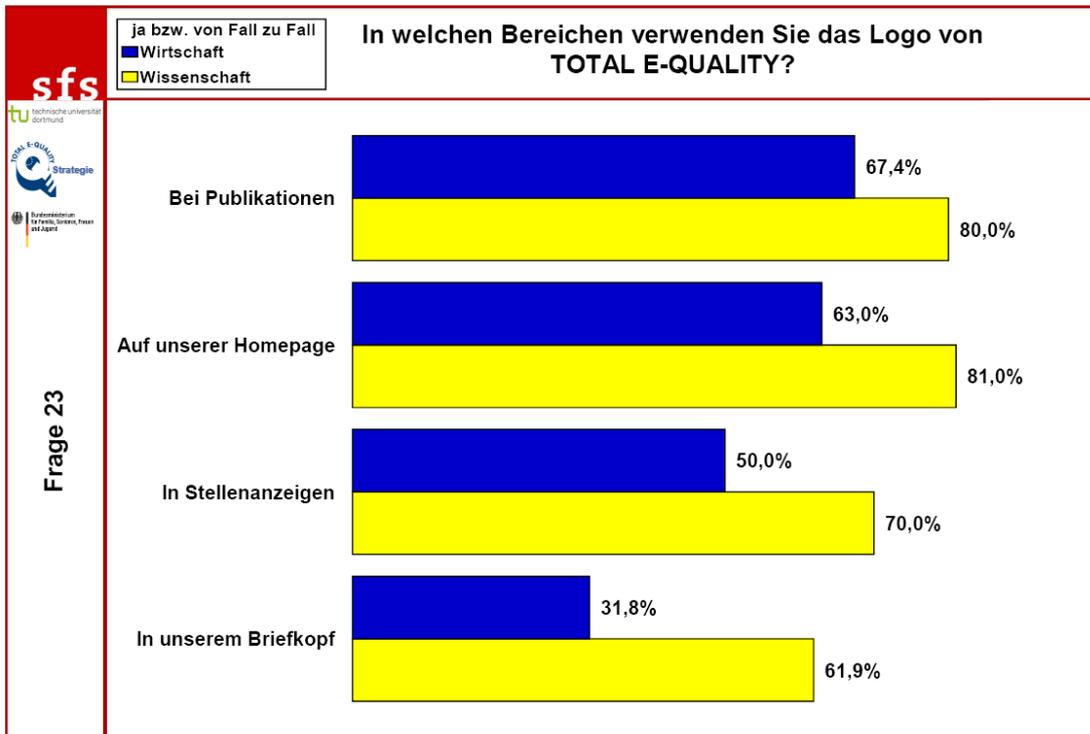
Das Prädikat TOTAL E-QUALITY als Marke präsentiert sich auch durch sein Logo, das die Prädikatsträger verwenden können und das im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. genutzt wird.

Wie wird dieses Logo von den Prädikatsträgern wahrgenommen? Nachfolgende Abb. 26 veranschaulicht, dass das Emblem von TOTAL E-QUALITY sowohl von der Wirtschaft wie auch von der Wissenschaft ähnlich wahrgenommen wird. Fast 60% halten dieses für (sehr) ansprechend und nur rund 10% äußern sich hier explizit negativ.



**Abb. 26: Wirkung des TOTAL E-QUALITY Logo**  
*(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)*

Das Logo findet bei den befragten Prädikatsträgern vielfältig Verwendung, wobei die wissenschaftlichen Einrichtungen das Logo häufiger einsetzen. Wie Abb. 27 zeigt, wird das Emblem besonders häufig bei Publikationen und auf den Websites der Einrichtungen verwendet. In Stellenanzeigen findet es bei der Hälfte der Wirtschaftsorganisationen und bei 70% der wissenschaftlichen Einrichtungen zumindest von Fall zu Fall Verwendung. Wird das Logo im Briefkopf der Befragten der Wirtschaftsinstitutionen vergleichsweise seltener verwendet (knapp ein Drittel), sind es rund 60% der Befragten aus der Wissenschaft, die diese Form der Publicity nutzen.



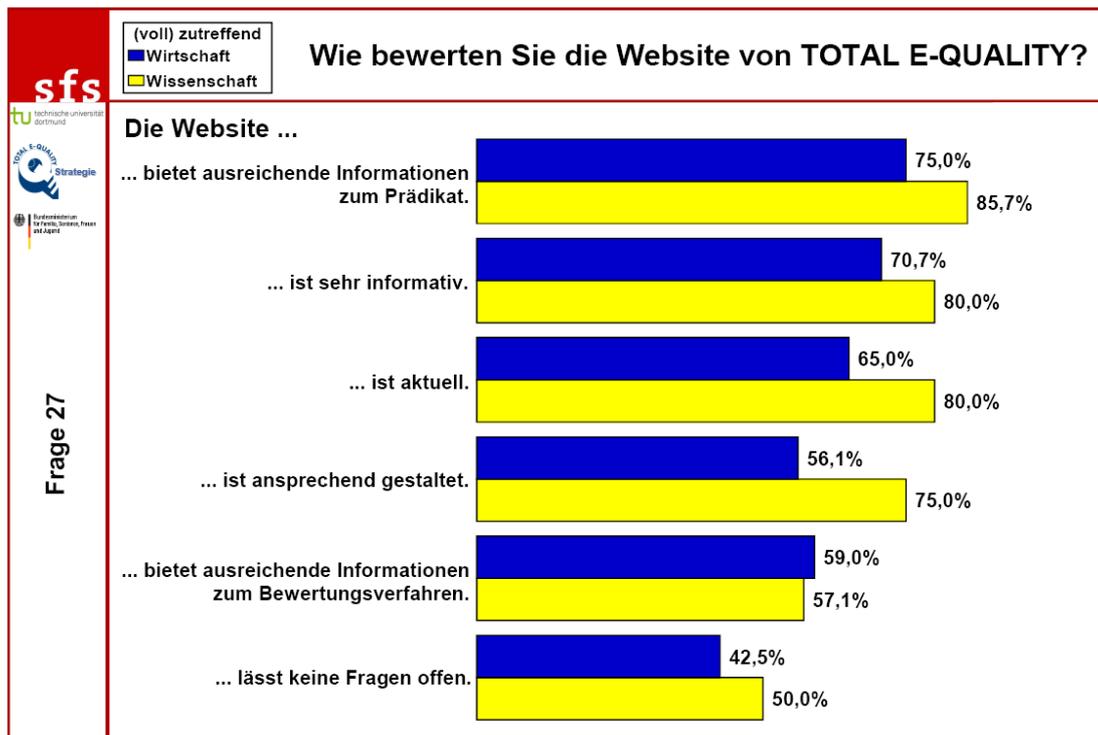
**Abb. 27: Verwendung des Logos TOTAL E-QUALITY**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Als weitere Verbreitungsmedien des Logos werden von einzelnen Wirtschaftsorganisationen „Aushänge im Unternehmen“, „Vorträge und Präsentationen“ sowie das „Intranet“ genannt. Eine Person gibt an, bei allen Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung über das Prädikat zu informieren.

Aus den Reihen der wissenschaftlichen Einrichtungen werden als weitere Verbreitungsmedien „Flyer“, „Werbebanner“, „Vorträge“, „Vorlesungsverzeichnis“ und „E-Mails“ genannt. Einzelne Institutionen weisen aber auch darauf hin, dass das Logo nur bedingt verwendet werden könne, da es sonst das Logo der eigenen Einrichtung zu sehr in den Schatten stellen würde.

### 6.3.2 Die Website von TOTAL E-QUALITY

Auch die Website von TOTAL E-QUALITY stellt eine Form der Öffentlichkeitsarbeit für das Prädikat dar, die von den befragten Prädikatsträgern auch wahrgenommen wird: Fast 100% der Prädikatsträger aus der Wissenschaft und rund 90% aus der Wirtschaft kennen die Website. Bewertet wird sie überwiegend positiv, wie Abb. 28 veranschaulicht. Die Bewertungen der wissenschaftlichen Einrichtungen fallen dabei etwas positiver aus als die der Wirtschaftsorganisationen.



**Abb. 28: Bewertung der Website von TOTAL E-QUALITY**  
 (Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

So bescheinigen zwischen 75% und 86% der wissenschaftlichen Einrichtungen der Website einen hohen Informationsgehalt zum Prädikat; die Website sei insgesamt (sehr) informativ, aktuell und ansprechend gestaltet. Bei den Wirtschaftseinrichtungen fällt die Bewertung dieser Aspekte etwas geringer aus.

Die Informationen zum Bewertungsverfahren werden sowohl von den Prädikatsträgern der Wirtschaft wie von der Wissenschaft von rund 60% als (voll) ausreichend bewertet, rund ein Drittel ist hier jeweils geteilter Meinung.

Dass alle Fragen zum Prädikat auf der Website beantwortet werden, meinen rund 40% der Befragten aus der Wirtschaft und die Hälfte der wissenschaftlichen Einrichtungen. Jeweils rund ein Drittel ist hier geteilter Meinung.

In einer offenen Frage konnten die Befragten Kritik und Anregungen zur Website geben:

Aus den Reihen der Befragten aus der **Wirtschaft** kommen folgende Anregungen:

- Gewünscht wird eine qualifiziertere Link-Liste. So würde es sehr viele Materialien zum Thema im Internet geben. Die vorhandene Liste sei zwar pflegeleicht, würde aber in der aktuellen Form nicht viel Nutzen bringen.
- Es wird eine Umgestaltung des Good-Practice-Bereiches angeregt, der mehr Raum für Beispieldarstellungen eröffnen soll. Kritisch wird in dem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass das, was in dem Bereich aktuell vorhanden sei, eher wie „Wort-hülsen aus Antragstexten“ klingen würde. Gewünscht wird, dass deutlicher wird, was konkret an den Beispielen „Good Practice“ sei und wofür das jeweilige Beispiel stehe.
- Es wird angeregt, den Bereich der Wiederholungsbewerbung als einen Extrapunkt auf der Website aufzuführen.

Auch aus den Reihen der **Wissenschaft** gibt es Anregungen zur Website:

- Insbesondere auf der Startseite sollten nicht zu viele Informationen platziert werden, aktuell wirke die Website zu voll.
- Die Schrift lasse sich auf der Website schwer lesen. Es wird eine größere Schrift angeregt.
- Ferner werden mehr Bilder und ein modischeres Erscheinungsbild empfohlen.

## 7 Ausrichtung des Prädikates TOTAL E-QUALITY

Im Sinne einer optimalen inhaltlichen und strukturellen Ausrichtung des Prädikates ist es hilfreich TOTAL E-QUALITY im Verhältnis zu anderen Zertifikaten zu betrachten. Bei der Befragung der Prädikatsträger von TOTAL E-QUALITY ist es von daher interessant, zu erfahren, welche Zertifikate die Prädikatsträger außerdem erworben haben (oder planen, sich dafür zu bewerben) und wo sie die Stärken und Schwächen von TOTAL E-QUALITY im Verhältnis zu den anderen Prädikaten sehen.

Eine Weiterentwicklung des Prädikates könnte auch bedeuten, das Prädikat auf eine europäische Ebene zu heben. Wäre ein europäisches Prädikat TOTAL E-QUALITY für die befragten Einrichtungen interessant? Was würde für eine entsprechende Erweiterung sprechen?

### 7.1 TOTAL E-QUALITY im Verhältnis zu anderen Zertifikaten

Vergleicht man die Bereiche Wirtschaft und Wissenschaft, kommt man zur Erkenntnis, dass es für Wirtschaftsorganisationen eine Vielzahl an Zertifikaten und Prädikaten gibt, die mehr oder weniger das Thema „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ zum Ziel haben, während die wissenschaftlichen Einrichtungen weniger Zertifikate angegeben haben, die sie erhalten haben bzw. bei denen sie planen, sich dafür zu bewerben.

Ein Viertel der befragten Wirtschaftsorganisationen hat sich für das „audit berufundfamilie“ beworben (oder planen sich zu bewerben), zwischen 8% und 14% haben „Deutschlands beste Arbeitgeber“, „Die 100 besten Arbeitgeber im Mittelstand“, „Sonderauswertung ‚Chancengleichheit der Geschlechter‘“, „genderdax“ und „Sonderauswertung ‚Diversity‘“ angegeben. Daneben werden von einzelnen Befragten noch weitere Auszeichnungen benannt (Bayrischer Frauenförderpreis, TOP Arbeitgeber junge Karriere, TOP Arbeitgeber von CRF, AARP Award in Amerika, Max-Spöhr-Preis, Wettbewerb „Vielfalt der Ausbildung“).

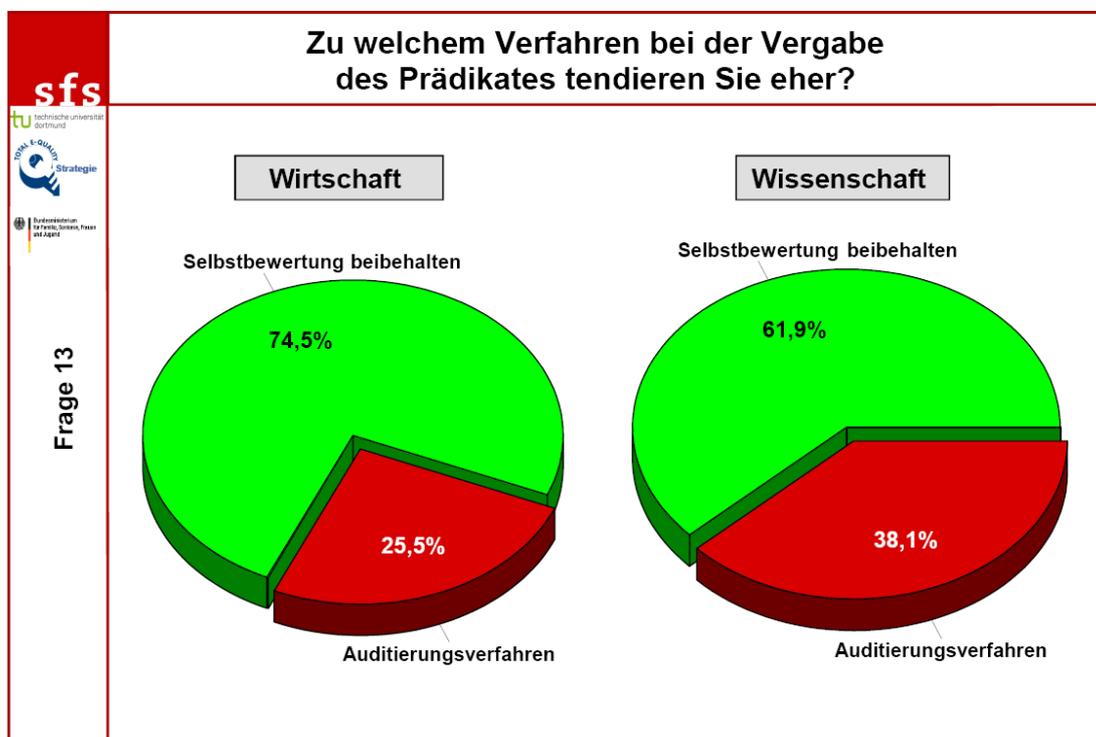
Bei den wissenschaftlichen Einrichtungen gibt es neben dem TOTAL E-QUALITY Prädikat vor allem das „audit familiengerechte hochschule“, das fast 60% der befragten wissenschaftlichen Einrichtungen erhalten haben oder planen, sich hier auditieren zu lassen. Von einzelnen Institutionen werden darüber hinaus noch weitere Auszeichnungen angegeben (D21, Familie in der Hochschule, Audit „Barrierefreies Berlin“, CHE-Projekt, „Best Practices for even gender“, Vielfalt als Chance und hochschulwissenschaftliche Auszeichnungen mit Gender-impact).

Damit sind es vor allem das „audit berufundfamilie“ im Wirtschaftssektor und das audit familiengerechte hochschule“ im Hochschulbereich, das viele der Befragten für attraktiv halten. Ein Unterschied zu TOTAL E-QUALITY liegt darin, dass diese Zertifikate hauptsächlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Agenda haben (im Vergleich: ein Aktionsfeld von TOTAL E-QUALITY deckt diesen Bereich zwar ebenfalls ab, daneben hat das Prädikat aber noch eine Reihe andere Felder des Arbeitsleben im Fokus, in denen die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden sollte).

In diesem Zusammenhang sei auch auf ein bereits dokumentiertes Ergebnis verwiesen: Der Wunsch, den Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur knapp zu behandeln, da schon das „audit berufundfamilie“ oder „audit familiengerechte hochschule“ diesen Bereich abdecken, wird von 19% der befragten Wirtschaftsorganisationen geäußert; bei den wissenschaftlichen Institutionen sind es 46%, die sich wünschen, TOTAL E-QUALITY würde das Thema der Vereinbarkeit knapper behandeln (diese haben sich im Vergleich zu den Wirtschaftsorganisationen auch häufiger an den Auditierungen beteiligt).

Die Befragungsteilnehmer/innen konnten in den Befragungen angeben, ob sie die bisherige Form der Selbstbewertung für sinnvoll halten und zukünftig so beibehalten wollen oder ob sie – wie beim „audit berufundfamilie“ oder „audit familiengerechte hochschule“ – eine Auditierung präferieren.

Wie Abb. 29 veranschaulicht, sind die Befragten aus der Wirtschaft wie auch aus der Wissenschaft in der Mehrheit für die bisherige Verfahrensweise. Bei der Wissenschaft ist allerdings der Anteil derer, die sich statt einer Selbstbewertung lieber eine Auditierung wünschen, etwas höher als bei den Befragten der Wirtschaftsorganisationen.



**Abb. 29: Bevorzugtes Vergabeverfahren des Prädikates**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Wie mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY weiter verfahren werden könnte, geben einzelne Kommentare sowohl von Befragten der Wirtschaft wie auch von den wissenschaftlichen Einrichtungen wieder:

Anregungen Seitens der **Wirtschaft:**

- Ein Besuch vor Ort als eine Art Besichtigung mit aufnehmen oder zusätzlich ein einstündiges Auditierungsgespräch führen.
- Mix aus Selbstbewertung und Auditierung (in dem Sinne, dass eine Überprüfung vor Ort stattfinden würde).
- Neben dem Selbstbewertungsinstrument ein Sensibilisierungsinstrument anbieten.
- Erste Bewerbung als Selbstbewertung, die folgenden als Auditierung gestalten.

- Formulierung unverbindlicher Handlungsempfehlungen zu weiteren Maßnahmen.
- Bisherige Form beibehalten; es gibt schon genügend andere Zertifizierungs- und Auditierungsverfahren geben, zu denen TOTAL E-QUALITY in seiner jetzigen Form eine Alternative darstellt.

Anregungen Seitens der **Wissenschaft**:

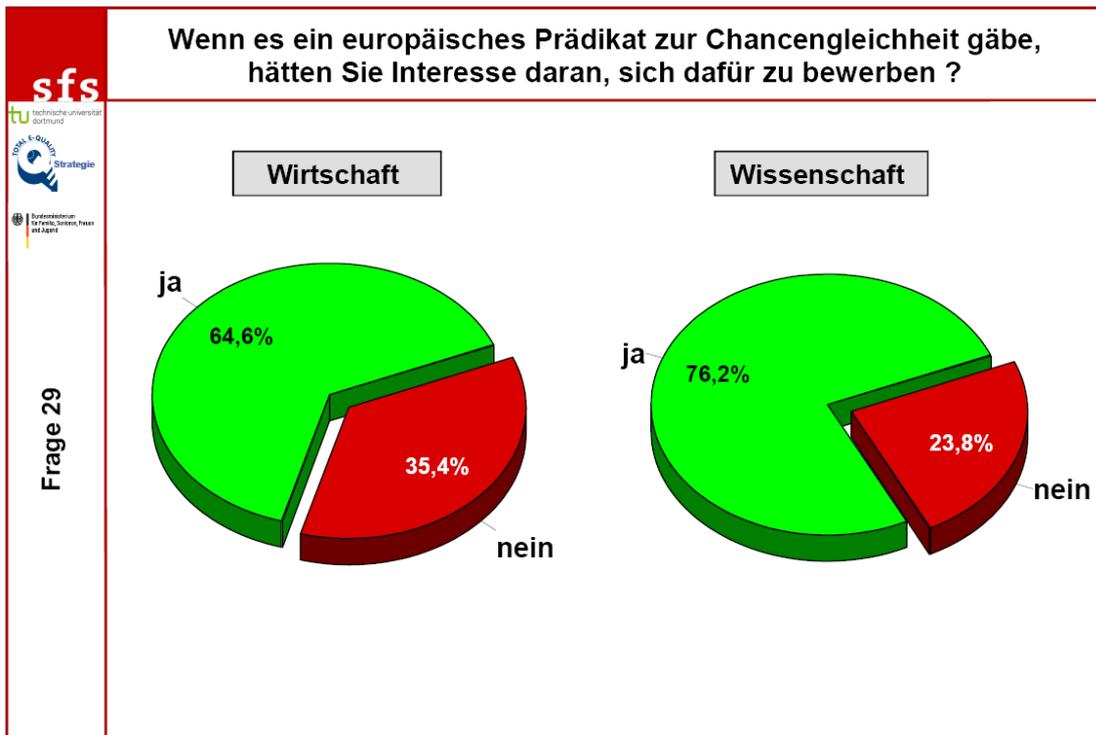
- Als Vergabeverfahren Misch- und Übergangsformen möglich machen (Auditierung in gewünschten Bereichen, Selbstbewertung als „Vorstufe“, Benchmarking als Prämie)
- Vor-Ort-Begutachtung durch externe Sachverständige.
- Verfahren stärker auf einen Entwicklungsprozess abzielen, weniger auf eine Status Quo-Erhebung fokussieren.
- Möglichkeit einer differenzierten Rückmeldung oder differenzierten Vergleich zwischen den Prädikatsträgern (benchmarking).
- Re-Akkreditierung mit kontrollierbaren Berichtspflichten verbinden (z.B. als Online-Verfahren).

## 7.2 Weiterentwicklung von TOTAL E-QUALITY auf eine europäische Ebene

Im Zuge der Globalisierung und der Europäisierung könnte ein europäisches Prädikat zur Auszeichnung von Institutionen mit erfolgreicher Gleichstellungspolitik eine sinnvolle und innovative Ergänzung zu nationalen Prädikaten darstellen. Das Prädikat würde eine Vergleichbarkeit zwischen Organisationen verschiedener Länder ermöglichen und hätte bei entsprechender Verbreitung einen hohen Bekanntheitsgrad im europäischen Raum.

Wie wird diese Idee von den bisherigen Prädikatsträgern bewertet?

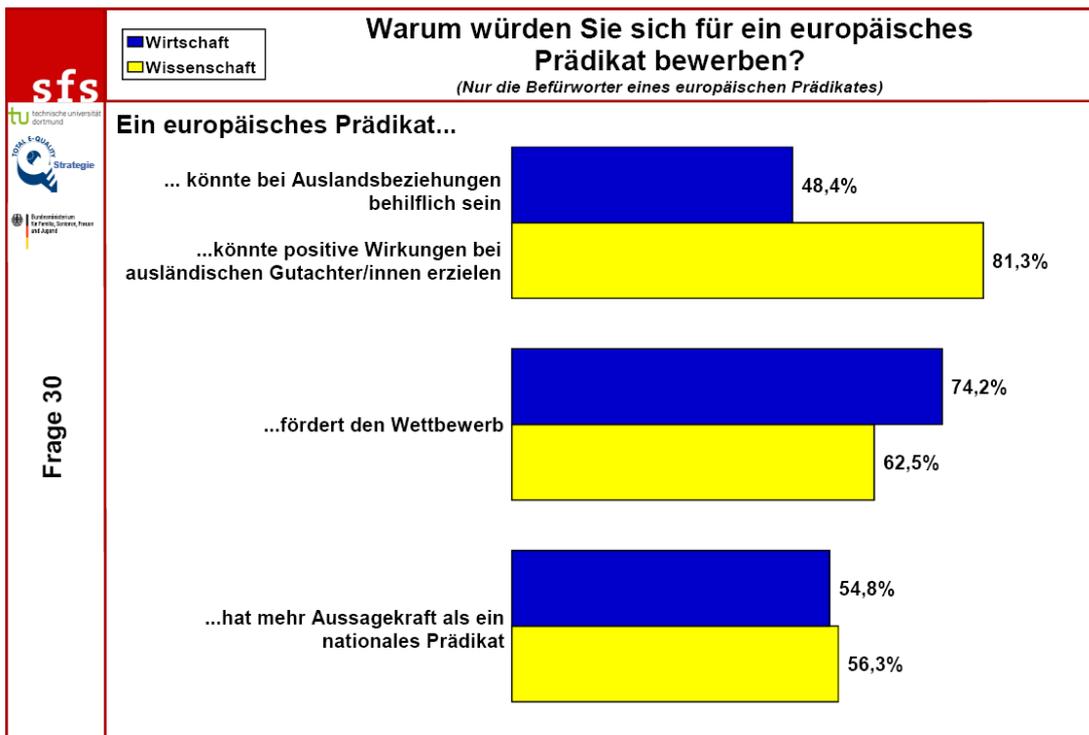
Wie Abb. 30 zeigt, ist das Interesse bei einem großen Teil der befragten Prädikatsträger vorhanden. Insbesondere im Wissenschaftsbereich ist das Interesse hoch.



**Abb. 30: Interesse an einem europäischen Prädikat**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Was aber versprechen sich die befragten Einrichtungen von einem europäischen Prädikat – welchen Nutzen sehen sie?

Unterschiedlich wird ein europäisches Prädikat seitens der Wirtschaft und Wissenschaft bewertet, wenn es um Auslandsbeziehungen bzw. um Gutachter geht (vgl. Abb. 31). Während knapp die Hälfte der interessierten Prädikatsträger aus der Wirtschaft sich vorstellen kann, dass so ein Prädikat bei Auslandsbeziehungen behilflich sein könnte, sind es über 80% der interessierten wissenschaftlichen Institutionen, die sich eine positive Wirkung bei ausländischen Gutachtern aufgrund eines solchen Prädikats vorstellen können.



**Abb. 31: Nutzen eines europäischen Zertifikates**  
(Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich)

Dass ein europäisches Zertifikat den Wettbewerb fördert, wird von 74% aus der Wirtschaft und 62% aus der Wissenschaft erwartet; dass ein europäisches Prädikat mehr Aussagekraft hat als ein nationales Prädikat, sehen jeweils etwas mehr als die Hälfte der interessierten Befragten aus Wirtschaft und Wissenschaft.

Auch zu einem möglichen europäischen Prädikat konnten die Befragten eigene Ideen und Gedanken formulieren:

Von Seiten der **Wirtschaft**:

- Durch ein europäisches Prädikat könnte es zu einer Verbesserung des Standortes Europas kommen – die europäische Charta zur Gleichstellung würde auf lokaler Ebene unterstützt werden.
- Da nicht alle europäischen Länder nationale Prädikate haben würde durch ein europäisches Prädikat eine Chance für diese Länder entstehen.
- Ein internationales Prädikat ist gut für das eigene Prestige und bietet für Unternehmen mit vielen Kontakten ins Ausland Vorteile.
- Ein europäisches Prädikat ist nicht unbedingt besser als ein nationales, ist aber als zusätzliche Option positiv zu bewerten.

Von Seiten der **Wissenschaft**:

- Ein europäisches Prädikat könnte bei ausländischen Wissenschaftlerinnen eine höhere Motivation erzeugen, sich auf Professuren zu bewerben.
- Einzelnachweise von Gleichstellungsmaßnahmen, die bei Bewerbungen um Drittmittel nachgewiesen werden müssten, ließen sich durch ein europäisches Prädikat einsparen.
- Durch ein europäisches Prädikat käme es zu einem Vergleich mit Einrichtungen, die eventuell weiter entwickelt sind.
- Ob man sich für ein europäisches Prädikat bewirbt hängt davon ab, wie das Verfahren letztendlich aussieht.