

10 Jahre

**TOTAL E-QUALITY**  
**in der**  
**Metropole Ruhr**

Gewinnen mit Chancengleichheit



Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft

Stadt Dortmund  
Gleichstellungsbüro



Stadt Dortmund  
Wirtschaftsförderung



## 2 | Inhaltsverzeichnis

Vorwort · Grußworte	4
Die aktuellen Prädikatsträger der Region	12
Chronologie zur Kampagne TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr	42
Erfahrungen der TOTAL E-QUALITY-Prädikatsträger aus der Metropole Ruhr – Befragungsergebnisse	64

Arbeiterwohlfahrt AWO Unterbezirk Dortmund	12
Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW Dortmund	13
Bochumer Wirtschaftsentwicklung	14
WirtschaftsEntwicklungsGesellschaft Bochum mbH	14
Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG	15
Codema International GmbH	16
Continental Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit	17
Diagramm Halbach	19
Dicke & Partner	20
Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21)	21
Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21)	23
EDG Entsorgung Dortmund GmbH	25
Frauenzentrum Dortmund 1980 e.V.	26
Hotel Esplanade	27
ifADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund	28
Jobcenter Dortmund	29
Lead Discovery Center GmbH Dortmund	31
MAXIMAGO GmbH	32
Regionalverband Rhein-Ruhr – RVR	33
SHA Scheffler Helbich Architekten GmbH	34
Sparkasse Dortmund	35
Stadt Bochum	36
Stadt Dortmund	37
Stadt Herne	39
Stadt Witten Universitätsstadt an der Ruhr	40
Wilo SE	41

## Zur Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“

Die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ wurde 2012 ins Leben gerufen. Sie wird getragen vom Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V. (dffw), dem Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund sowie von der Wirtschaftsförderung der Stadt.

Seit 10 Jahren bewirbt die Kampagne nun das deutschlandweit ausgewiesene Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ und konnte eine Vielzahl an Unternehmen in der Region gewinnen, sich um das Prädikat zu bewerben.

### Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. verfolgt das anspruchsvolle Ziel, gleiche Chancen für Frauen und Männer im Beruf zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Um das Prädikat bewerben können sich Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände, die sich in besonderem Maße für die Gleichstellung der Geschlechter in ihren Institutionen einsetzen und Erfolge vorweisen können.

Das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung der Organisation zu verschiedenen Aktionsbereichen, wie zum Beispiel Beschäftigtenstruktur, Personalbeschaffung, Personalentwicklung und Karriere, Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung, Organisationskultur etc. Die Unternehmen stellen in ihrem Bewerbungsbogen ihre eigenen Aktivitäten und Maßnahmen vor und berichten zum aktuellen Stand der Gleichstellung in ihrem Unternehmen. Gleichzeitig finden sich in dem Bogen auch vielfältige Anregungen für weitere mögliche Maßnahmen. Das Prädikat ist für drei Jahre gültig. Anschließend ist, sofern man das Prädikat weiterführen möchte, eine Wiederholungsbewerbung notwendig. Dafür gibt es ein eigenes Selbstbewertungsinstrument, das deutlich weniger Bearbeitungsaufwand als die Erstbewerbung verursacht und vor allem aktuelle Zahlen und neu gestartete Aktivitäten abfragt. Dieses Bewertungsinstrument wird 2022 erstmalig digital angeboten, was perspektivisch den Aufwand für die Wiederholungsbewerbungen weiter senken wird. Einmal im Jahr findet an wechselnden Orten eine Prädikatsverleihung statt, zu der alle Prädikatsträger\*innen der Ausschreibungsrunde eingeladen werden.



## Ziele der Kampagne

Mit der Kampagne zum Erwerb des Prädikats in der Metropole Ruhr werden mehrere Ziele verfolgt. Zum einen sollen Unternehmen, Kommunen, Verbände und wissenschaftliche Institutionen, die eine auf Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgelegte Personalpolitik verfolgen, gewürdigt und in der Öffentlichkeit bekannter werden, bundesweit, aber auch auf regionaler Ebene.

Zum anderen sollen Betriebe, für die das Thema Gleichstellung der Geschlechter in der Vergangenheit keine große Rolle spielte oder die gar ihre männlich geprägte Unternehmenskultur bisher kaum infrage gestellt haben, angeregt werden, gleichstellungspolitisch aktiv zu werden.

Insbesondere soll deutlich werden, dass Gleichstellungspolitik in Unternehmen und Kommunen sowohl innovative Impulse für die Personal- und Organisationspolitik liefern als auch wirtschaftlichen Erfolg fördern und den „Kampf um die besten Köpfe“ voranbringen kann. Mehr Frauen in Führungspositionen, gezielte Entwicklungsmöglichkeiten für junge Frauen, um ihnen eine reale Perspektive zu bieten und ihre Potenziale für die Unternehmensentwicklung zu nutzen, mehr Frauen in gewerblich-technischen und in naturwissenschaftlichen Berufen, eine Unternehmenskultur, die auch Männer dabei unterstützt, Familienaufgaben zu übernehmen, sind nur einige der konkreten Ziele, um die es in der Kampagne geht. Gerade die Ruhrregion, deren Wirtschaft jahrzehntelang von Kohle und Stahl geprägt war, hat einen Strukturwandel zu bewältigen, der nur gelingen kann, wenn Frauen in allen Bereichen an den Modernisierungsprozessen intensiv beteiligt sind.

Prädikate und Auszeichnungen sind dabei für Unternehmen ein wichtiges Instrument, da sie auf Innovationskraft hinweisen und einen Imagegewinn darstellen. Erstaunlich war, dass 2012 zwar bereits mehrere hundert Unternehmen in Deutschland das TOTAL E-QUALITY-Prädikat erhalten hatten, es aber in Dortmund und in der Region kaum Preisträger gab. Dies zeigte einen deutlichen Handlungsbedarf auf und gab den Anstoß, eine der Prädikatsverleihungen nach Dortmund zu holen, um so das Prädikat in der Region bekannt zu machen und einen wirkungsvollen Auftakt für die Kampagne zu inszenieren.



## Vorgehen und Erfolg der Kampagne

Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. griff diese Idee gerne auf und unterstützte das Vorhaben. Es folgte eine intensive Ansprache von Unternehmensvertretungen in Dortmund und Umgebung mit einem breit gefächerten Beratungsangebot. Mit der Prädikatsverleihung 2014 im Rathaus der Stadt Dortmund, bei der bereits sechs Dortmunder Unternehmen und die Stadt Dortmund erstmals das Prädikat erhielten, war das erste Etappenziel der Kampagne erreicht.

Die Kampagne stieß nun in der Region zunehmend auf Interesse. Bis 2021 wurden mehr als 30 Unternehmen und Kommunen aus Dortmund und Umgebung ausgezeichnet. Von den bundesweit 175 Prädikatsträgern der Jahre 2019 bis 2021 kommen 47 aus Nordrhein-Westfalen und 27 davon kommen aus unserer Metropol-Region, obwohl diese in NRW nur knapp 30% der Bevölkerung stellt.

Die Kampagne stützt sich auf ein umfangreiches Netzwerk von Akteuren, welche gleichstellungspolitische Ziele in Wirtschaft und Gesellschaft unterstützen. Bei vielen Informations- und Netzwerkveranstaltungen wurden Good-Practice-Beispiele aus Unternehmen und Kommunen, die auf mehr Geschlechtergerechtigkeit abzielten, geteilt und ausführlich diskutiert. Gleichzeitig wurden in Coachings und Einzelberatungen Anregungen zum Bewerbungsprozess und zu möglichen Veränderungsprozessen in den betreffenden Organisationen gegeben. Führungskräfte und Mitarbeitende erhielten so viele Anregungen für Aktivitäten und Maßnahmen und konnten voneinander lernen.

Die Prädikatsträger der Metropole Ruhr sind mit ihrer auf Chancengleichheit ausgelegten Personalpolitik Vorbilder für die Region! Ihre Zahl wächst stetig, was auch einem gewissen „Schneeballeffekt“ zu verdanken ist. Die Vernetzung wird durch die vielfältigen Aktivitäten der Kampagne unterstützt. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten die Busfahrten zu den Orten der Prädikatsvergabe, die vom Team der Kampagne organisiert und von DSW21, den Dortmunder Stadtwerken, gesponsert werden. Begleitet von großen Delegationen ging es gemeinsam mit den im jeweiligen Jahr zertifizierten Unternehmen und Kommunen nach Hamburg, Nürnberg, Gelsenkirchen, Stuttgart und 2019 nach München. Umrahmt wurden diese Fahrten jedes Mal mit einem spannenden Begleitprogramm. So wurden Betriebsbesichtigungen vor Ort organisiert, Stadtführungen angeboten und das gemeinschaftliche Essen in lokalen



Restaurants initiiert. Nach dem Ende der Pandemie wollen wir diese Tradition fortsetzen und sind sicher, dass wieder viele Prädikatsträger aus der Region dabei sein werden.

In dieser Broschüre stellen wir die derzeitigen Prädikatsträger in der Metropole Ruhr vor und zeigen, was sie für die Gleichstellung in ihren Organisationen geleistet haben. Die Beschreibungen wurden von TOTAL E-QUALITY Deutschland erstellt und basieren auf der Entscheidung der Jury für die Verleihung des Prädikats.

In der darauffolgenden Chronologie zeichnen wir die Geschichte der Kampagne nach, zeigen die Vielfalt der Aktivitäten, die Unterstützung und Beteiligung vieler Partner und die zunehmende Vernetzung.

Im letzten Teil präsentieren wir die Ergebnisse einer Befragung der regionalen Prädikatsträger, die wir 2021 durchgeführt haben. Wir wollten mehr über die Beweggründe erfahren, warum Unternehmen und Verwaltungen sich um das Prädikat beworben haben, aber auch, welche Effekte sich in ihren Betrieben aufgrund ihrer auf Gleichstellung orientierten Personal- und Organisationsentwicklung beobachten lassen, wie sie die Kampagne beurteilen und welche Anregungen sie für deren weiteren Verlauf haben.

## **Die Zukunft der Kampagne**

Ein Schwerpunkt der zukünftigen Aktivitäten der Kampagne wird es sein, ihre Öffentlichkeitswirksamkeit in Kooperation mit den Prädikatsträgern deutlich zu verstärken. Außerdem wollen wir gezielt Vertreter\*innen von Branchen und Beschäftigungsbereichen, die bisher wenig Berührungspunkte mit TOTAL E-QUALITY hatten, ansprechen und sie bei der Entwicklung ihrer Gleichstellungsarbeit unterstützen. Ganz wichtig ist uns, dass wir weiterhin die Vernetzung der Akteure fördern, da dies entscheidend dazu beiträgt, dass betriebliche Gleichstellungspolitik zu einem wichtigen Pfeiler in der Entwicklung der Metropole Ruhr wird.





© StandFeb21 · Roland Gorecki

Die Chancengleichheit der Geschlechter hat als Erfolgsfaktor für Wirtschaft und Verwaltung gerade in Zeiten des demografischen Wandels und der Globalisierung der Märkte einen hohen Stellenwert. Über die Frage der Gerechtigkeit hinaus ist sie längst zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor um die besten Köpfe geworden. So hat die Stadt Dortmund als größte Stadt der Metropole Ruhr „Dortmund ist emanzipiert“ als ein wichtiges Stadtziel ausgerufen. Eine gleichstellungspolitische Personal- und Organisationsentwicklung erhöht die Motivation der Mitarbeitenden, zeigt Wertschätzung und schafft Identifikation mit dem Unternehmen oder der Verwaltung. Wir sind uns heute bewusst: Der wirtschaftliche Erfolg ist nicht allein von den „hard facts“ abhängig, sondern gerade die „soft facts“ haben einen entscheidenden Anteil!

Die Initiatorinnen der Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ haben mit ihrem Engagement etwas aus meiner Sicht Einmaliges geschaffen. Der Schlüssel ihres Erfolges ist dabei ihre zentrale Botschaft: „Chancengleichheit schafft Vorteile und ist ein Gewinn für jede Organisation!“. Sie erreichen mit ihrer öffentlichkeitswirksamen Kampagne jedes Jahr immer mehr potenzielle Prädikatsträger\*innen und schaffen vor allem durch ihre regelmäßigen Veranstaltungen ein wachsendes Netzwerk aus Personalverantwortlichen unterschiedlicher Betriebe und Kommunalverwaltungen. Der gemeinsame Austausch von Good



Practice-Erfahrungen, die gegenseitige Unterstützung und Motivation treiben das Thema weiter voran!

Das regionale TOTAL E-QUALITY-Netzwerk wächst stetig und sorgt für ein Gemeinschaftsgefühl, welches durch die Fahrten zu den Prädikatsverleihungen weiter gestärkt wird.

Es kommt nicht von ungefähr, dass wir in der Metropole Ruhr mit unserer Kampagne Maßstäbe setzen. Von den aktuellen 175 Prädikatsträgern der Jahre 2019 bis 2021 kommen 47 aus Nordrhein-Westfalen und ein großer Anteil an diesem Spitzenplatz fällt auf unsere Metropol-Region zurück. Obwohl sie in NRW nur knapp 30% der Bevölkerung ausmacht, stellt sie allein 27 der 47 Prädikatsträger!

Die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ zieht ihr Alleinstellungsmerkmal aus den vielen Angeboten, die für die Beteiligten identitätsstiftend und motivierend sind! Es ist ein Erfolgsmodell und es ist zu erwarten, dass die TOTAL E-QUALITY Community in der Metropole Ruhr wachsen wird. Die regionalen Prädikatsträger\*innen sind dabei wichtige Multiplikator\*innen für weitere Organisationen, sich mit dem Thema Chancengerechtigkeit auseinanderzusetzen, innovative Maßnahmen zu entwickeln.

Ich gratuliere allen regionalen Prädikatsträger\*innen zu ihrem erfolgreichen Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter und wünsche der Kampagne für die kommenden Jahre viel Erfolg!

**Thomas Westphal**

*Oberbürgermeister der Stadt Dortmund*





10 Jahre TOTALE-QUALITY in der Metropole Ruhr – Ein toller Anlass zum Feiern!

Wir gratulieren dem Kampagnenteam des Dortmunder Forums Frau und Wirtschaft e. V. (dffw), dem Gleichstellungsbüro und der Wirtschaftsförderung der Stadt Dortmund herzlich für diese so erfolgreiche und nachhaltige Initiative!

Für die Chancengleichheit der Geschlechter im Beruf setzt sich der Verein TOTALE-QUALITY Deutschland e. V. schon seit 1996 ein und das Thema ist noch heute genauso aktuell wie damals. Natürlich sind viele Erfolge über diese lange Zeit sichtbar, aber noch immer ist Chancengleichheit kein Selbstläufer. Noch immer gilt es, weiter über Chancengleichheit zu sprechen, sie vorzuleben, gute Beispiele zu zeigen, zu informieren und zu beraten. Dies alles tut die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ seit zehn Jahren auf herausragende Weise.

Der Blick auf Chancengleichheit hat sich gerade in den letzten zehn Jahren geweitet. Die Vielfalt der Menschen rückt in den Fokus. Ethische Verantwortung wird im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, ja unserer gesamten Gesellschaft, immer wichtiger. Und so steht TOTAL E-QUALITY heute für Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit



unter intersektionalem und inklusivem Ansatz. Dabei gibt TOTAL E-QUALITY Anstoß, Veränderungen in der Arbeitswelt zu initiieren. Ziel ist eine diskriminierungsfreie und inklusive Organisations- und Arbeitskultur, die jeden\*jede Einzelne\*n unabhängig von Geschlecht, Alter, Fähigkeiten und Herkunft anerkennt, wertschätzt und fördert.

Im immer stärker werdenden Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte ist das TOTAL E-QUALITY Prädikat ein starkes Symbol für alle Arbeitgeber\*innen. Je mehr Organisationen damit ausgezeichnet werden, desto mehr wird Chancengleichheit ein Maßstab für die Qualität von Arbeitskultur. Dass dieser Maßstab in der Ruhr-Metropole so deutlich sichtbar geworden ist, ist der Verdienst der Kampagne, die wir heute feiern. Sie ist eine tragende Säule und verlässliche Partnerin unseres Vereins. Wir freuen uns, dass die Stadt Dortmund seit diesem Jahr auch im Vorstand von TOTAL E-QUALITY mitwirkt. Für uns ist das einerseits eine Form der Würdigung des unermüdlichen Engagements der Verantwortlichen in Dortmund, andererseits auch eine Verpflichtung, das Dortmunder Beispiel auch in andere Regionen zu tragen.

Herzlichen Dank an alle Mitwirkenden im Kampagnenteam, an alle Prädikatsträger\*innen aus der Metropole Ruhr, an alle dem Ziel der Chancengleichheit verbundenen Akteur\*innen der Region! Wir wünschen der Kampagne weiterhin viel Erfolg!

## **Udo Noack**

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

## **Dr.in Ulla Weber**

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



## Arbeiterwohlfahrt AWO

Unterbezirk Dortmund



Arbeiterwohlfahrt  
Unterbezirk  
Dortmund

Die Arbeiterwohlfahrt ist ein Wohlfahrtsverband und gehört zu den sechs Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland. Der AWO Unterbezirk Dortmund ist satzungsgemäß eine Mitgliedsorganisation und ein soziales Dienstleistungsunternehmen. Alle ehrenamtlichen Aktivitäten werden von den Ortsvereinen im gemeinsamen Unterbezirk wahrgenommen. Die AWO hat ca. 6.000 Mitglieder.

Die AWO Dortmund hat 800 (2017: 831) Mitarbeiter\*innen, darunter 78 (2017: 76) Prozent Frauen. Sieben (2017: drei) Frauen und vier (2017: sechs) Männer haben Führungspositionen inne. Führung in Teilzeit wird von zwei (2017: neun) Frauen genutzt.

Die AWO versteht Vielfalt und Chancengleichheit als Fundament für eine zeitgemäße Unternehmensführung. Die Leitsätze für Führung und Zusammenarbeit wurden hinsichtlich Vielfalt überarbeitet.

Die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Frauen in Führung bleiben nach wie vor Schwerpunkte bei der AWO. Der Generationenwechsel in den vergangenen Jahren wurde zur Stärkung des Frauenanteils auf der obersten Leitungsebene genutzt. Es konnten im Vergleich zur letzten Bewerbung vier weitere Frauen eine Führungsposition besetzen.

Seit 2020 beteiligt sich die AWO Dortmund an einem Projekt des AWO Bundesverbandes „Vielfalt in Führung“ mit u. a. Multiplikator\*innentrainings und Empowermentworkshops.

Als flexible Arbeitszeitmodelle gibt es Teilzeit, Gleitzeit und Arbeiten von zuhause. Weiterhin werden eine Kindertagesstätte sowie Unterstützung bei der Vermittlung von Kitaplätzen oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen angeboten. Der Anteil von männlichen Beschäftigten in Kitas konnte auf 14 Prozent gesteigert werden und liegt über dem Bundesdurchschnitt.



-  2014, 2017, 2021
-  Dortmund
-  Verbände
-  800
-  [awo-dortmund.de](http://awo-dortmund.de)



## Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW Dortmund



Der Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW wird in diesem Jahr zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2019 bis 2021 ausgezeichnet.

Der BLB NRW ist das Immobilienunternehmen des Landes Nordrhein-Westfalen. Seit 2001 erwirbt, entwickelt und bewirtschaftet er mit seinen 2.228 (2016: 2.073) Beschäftigten, davon 48 (2016: 46, 2013: 42) Prozent Frauen, Immobilien nach kaufmännischen Grundsätzen. Von den 120 Führungspositionen sind 45 (2016: 39) Prozent mit Frauen besetzt. Führung in Teilzeit nutzen zehn Frauen und ein Mann.

Im Leitbild des BLB NRW ist verankert, dass Chancengleichheit, Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ein kooperativer Führungsstil Bestandteile der Unternehmenskultur sind. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist Teil der Balanced Scorecard und wird strategisch verfolgt. Die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils zeigt den Erfolg der entsprechenden Initiativen. Verschiedene Maßnahmen, wie alternierende Teleheimarbeit, Mentoring und Coaching oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten bilden die Basis.



-  2010, 2013, 2016, 2019
-  Düsseldorf (mit Zweigstellen u.a. in Dortmund)
-  Immobilien
-  2.228
-  [blb.nrw.de](http://blb.nrw.de)



## Bochumer Wirtschaftsentwicklung

WirtschaftsEntwicklungsGesellschaft Bochum mbH



Die Bochum Wirtschaftsentwicklung ist Dienstleisterin für alle Bochumer Unternehmen und Start-ups sowie erste Ansprechpartnerin für Ansiedlungen und Investoren. Das Tätigkeitsfeld umfasst die Beratung, Förderung und Vernetzung von Akteuren in der Stadt, die zur Metropolregion Ruhr gehört.

Bei der Bochum Wirtschaftsentwicklung arbeiten 219 Mitarbeiter\*innen, 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. In Führungspositionen sind zehn Männer und vier Frauen beschäftigt. Zu den Schwerpunkten der Personalarbeit zählen die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Berufsphasen, die Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen und die Wahrnehmung als familienfreundliche Arbeitgeberin.

Im Bereich Weiterbildung/Personalentwicklung fällt die klare Haltung der Arbeitgeberin gegenüber den Arbeitnehmer\*innen positiv auf. Jede/r kann sich eingeladen fühlen, aktiv seine Fähigkeiten und Kompetenzen auszubauen. Die Umsetzung steht im Einklang mit den Aussagen.

Die Angebote entsprechen den Schwerpunktthemen und fördern sie.

Die Bewerbung überzeugt durch Systematik der Maßnahmen in allen Bereichen, wobei eine stärkere Institutionalisierung

von Chancengleichheit in der Planung ist. So zum Beispiel der Bereich Diversität, der systematisch ausgebaut werden soll. Doch das gelebte Selbstverständnis, die Haltung und Wertschätzung jeder/s Einzelnen mit seinen individuellen Merkmalen überzeugt bereits jetzt davon, dass Vielfalt gelebt wird.



-  2021
-  Bochum
-  Dienstleistung
-  219
-  [bochum-wirtschaft.de](http://bochum-wirtschaft.de)



## Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG



Die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft (BOGESTRA) hat ca. 2.437 (2018: ca. 2.200) Mitarbeiter\*innen, darunter knapp 19 (2018: 18) Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 100 (2018: 99) Männer und 14 (2018: 10) Frauen. Führung in Teilzeit arbeiten fünf (2018: vier) Frauen und 21 (2018: neun) Männer.

Seit 2020 gibt es die Arbeitsgruppe Chancengleichheit 2.0, die sich unternehmensübergreifend mit Analysen zu verschiedenen Themen aus dem Bereich Frauenförderung, Gleichstellung und Chancengleichheit befasst. Sie ermittelt Handlungsbedarfe, entwickelt Empfehlungen und Initiativen für eine Steigerung des Frauenanteils in Unternehmen und Führung und wirkt bei der Umsetzung dieser Maßnahmen mit.

Wichtige Schwerpunkte sind weiterhin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit bei der Fach- und Führungskräfteentwicklung, Netzwerkarbeit

in Verbänden und Gremien sowie Maßnahmen, Hilfestellungen und Informationen für Familien und werdende Eltern sowie die gezielte Ansprache von Schüler\*innen. Neu und umfassend gefüllt ist auch das Themenfeld präventive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, u. a. mit einer Antidiskriminierungsschulung für Auszubildende und der Kampagne „Erkenne die Grenzen“. Die BOGESTRA zeigt ein sehr beherztes, vorbildliches Engagement!

Eine sichtbare Erweiterung zeigt sich auch im Bereich der Dimensionen von Vielfalt. Diversity ist in der Unternehmensstrategie verankert. Die BOGESTRA ist eingebunden im übergreifenden Netzwerk „Diversity in ÖPNV-Unternehmen“. Gemeinsam mit der Stadt Bochum wurde zusätzlich das Netzwerk „Diversity im Stadtkonzern“ gegründet. Beide bieten Strukturen, deren Synergieeffekte sichtbare Erfolge in allen Dimensionen zeigen. Ein Leitfaden dient bei Fragen als Orientierungshilfe und bietet Antworten aus der Perspektive des Diversity Managements an. Er macht Mut, Vielfalt zu wagen.

-  2018, 2021 · Div 2018, 2021
-  Bochum
-  Automotive, Verkehr, Transport, Logistik
-  2437
-  bogestra.de



## Codema International GmbH



Codema ist als unabhängig beratende Ingenieurgesellschaft im Bauwesen seit 1974 tätig. Mit den zwei Geschäftsbereichen Planung und Projektmanagement bietet Codema Kunden aus Wirtschaft und öffentlicher Hand maßgeschneiderte Lösungen für Projekte jeder Größe, in Deutschland und weltweit. Im Bereich Planung konzentriert sich Codema auf den Industrie-, Anlagen- und Kraftwerksbau. Hier ist das Unternehmen einer der führenden Spezialisten. Im Projektmanagement bedient Codema Projekte unterschiedlichster Art im Hochbau, in der Infrastruktur sowie im Industrie-, Anlagen- und Kraftwerksbau. Durch die Zugehörigkeit zur unabhängigen, global agierenden Ingérop-Gruppe profitiert die Kundschaft vom Know-How der rund 2.000 Mitarbeitenden. Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland 98 Mitarbeiter\*innen an vier Standorten, darunter 65 Männer und 33 Frauen. In Führungspositionen arbeiten 11 Männer und zwei Frauen.

Unternehmen, die Diversität fördern, sind widerstandsfähiger und besitzen eine höhere Resilienz. Für Codema ist in einer zukunftsorientierten Unternehmensführung die Förderung von Vielfalt und das Bewusstsein für die eigene soziale Verantwortung selbstverständlich.

Besonders schätzt die Jury die Nachdenklichkeit und den selbstkritischen Ansatz des Unternehmens, die beweisen, dass man sich mit dem Thema Chancengleichheit auf einer tiefen Ebene beschäftigt. Selbst in sehr kurzer Zeit der innerbetrieblichen Fokussierung auf Chancengleichheit wurde eine Vielzahl von Aktivitäten umgesetzt und auch für die nahe Zukunft geplant. Ein Ausdruck der Nachhaltigkeit des Interesses ist das Beispiel einer Mitarbeiterin in der zweiten Mutterschaft, die weiterhin für die nächsthöhere Führungsebene berücksichtigt und aktiv vorbereitet wird.



-  2020
-  Essen, Berlin, Dessau, Offenbach
-  Dienstleistung
-  98
-  [codema.net](http://codema.net)



## Continentale Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit



Der Continentale Versicherungsverbund bietet für Privatkunden sowie für kleine und mittlere Unternehmen Versicherungsschutz aus einer Hand. Er bietet Kranken-, Lebens- und Sachversicherungen an. Das Unternehmen hat 3.938 Beschäftigte, darunter 54 Prozent Frauen (2019: 55 Prozent). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt 32 Prozent (2019: 30 Prozent). Siebzehn Frauen führen in Teilzeit.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit gibt es seit 1989, systematisch seit 1990. Der Continentale Versicherungsverbund setzt die Schwerpunkte seiner Aktivitäten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die geschlechtsneutrale Bezahlung. Auch die Frauenförderung spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle.

Im Verbund wurde erfolgreich ein beständiges Programm implementiert, welches Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wie beispielsweise spezielle Workshops und Gruppencoachings und Angebote für Mitarbeiterinnen ohne Führungsverantwortung zum Thema Führung beinhaltet.

Angeboten wird des Weiteren auch ein Mentoringprogramm, das weibliche Nachwuchskräfte mit erfahrenen weiblichen Führungskräften zusammenbringt. Während der Pandemie wurden einige

Maßnahmen in digitaler Form durchgeführt. Darüber hinaus wird darauf Wert gelegt, die inhaltliche Weiterentwicklung der Maßnahmen voranzutreiben und damit einhergehend neue Themen für die Förderung von Frauen zu identifizieren und umzusetzen.

Der Continentale Versicherungsverbund hat sich zur Förderung von Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand sowie der nächsten beiden Führungsebenen verpflichtet. 2015 wurde erstmals eine quantitative Zielvorgabe für den Anteil der Frauen in einem Stufenplan definiert. 2017 wurden die erreichten Zwischenergebnisse bilanziert. 2021 erfolgte eine zweite Überprüfung. Die Zielvorgabe im Aufsichtsrat wurde dabei mit 23 Prozent erfüllt. Der Anteil im Vorstand (15 Prozent) wurde nicht erreicht, weil es keine Notwendigkeit für





eine Erweiterung des Vorstands oder einen Wechsel der Besetzung gab. Auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands (Zielgröße 15 Prozent) wurde das Ziel mit 15 Prozent erreicht. Auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands (Zielgröße: 30 Prozent) konnte die Zielsetzung sogar erstmals übertroffen werden (Erhöhung von 29 auf 32 Prozent). Die eingesetzten Maßnahmen tragen also Früchte und werden über die kommenden Jahre stetig weiter ausgebaut. Die Selbstverpflichtung wird intern und extern kommuniziert.

Das Unternehmen wirkt im Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V. mit.



-  2016, 2019
-  Dortmund
-  Banken & Versicherungen
-  3.938
-  [continentale.de](http://continentale.de)



## Diagramm Halbach



Diagramm Halbach GmbH & Co. KG ist ein weltweit tätiger Spezialist für Print- und Zubehörprodukte. Gegründet im Jahr 1832 wird das Unternehmen heute in der sechsten Generation geführt. Mit Kunden in mehr als 70 Ländern ist Diagramm Halbach weltweit ein Begriff für Präzisions- und Sicherheitsdruck.

Das Unternehmen hat 174 (2018: 195) Mitarbeiter\*innen, darunter 42 (2018: 40) Prozent Frauen. In Führungspositionen sind konstant 18 Männer und drei Frauen tätig. Führung in Teilzeit wird von einem Mann und einer Frau genutzt.

Diagramm Halbach hat sein Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt seit der letzten Bewerbung verstetigt. Neu sind Bildungspartnerschaften mit Schulen vor Ort, die auf die Berufsorientierung von Schüler\*innen abzielen. Das Unternehmen ist an einem Betriebskindergarten mit flexibler Stundenbelegung,

Spontanbetreuung und Ferienprogramm beteiligt. Diese Einrichtung wurde 2020 in Betrieb genommen. Ein Gehaltsbenchmark bewirkte chancengerechte Anpassungen nach oben für Frauen.

Auch Auszeichnungen in anderen Wettbewerben unterstreichen weiterhin das Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für eine an Vielfalt orientierte Unternehmenskultur.

Diagramm Halbach ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Generationenvielfalt und unterschiedliche physische/psychische Fähigkeiten sind auch weiterhin neben der Geschlechterdimension die Bereiche, auf die sich die Maßnahmen im Bereich Diversity konzentrieren.

-  2015, 2018, 2021 · Div 2018, 2021
-  Schwerte
-  Industrie & Produktion
-  174
-  [halbach.com](http://halbach.com)



## Dicke & Partner



Dicke und Partner ist eine Werbemittel-Agentur, die 1972 gegründet wurde. Sie branded, konzipiert und vermarktet Werbemittel. Um die Kunden rundum betreuen zu können, startete 2003 die Tochtergesellschaft DWD GmbH mit dem Schwerpunkt auf Webdesign, Printmedien und Logistik.

Das Unternehmen hat 22 (2018: 24) Mitarbeiter\*innen, darunter 16 (2018: 17) Frauen und sechs (2018: 7) Männer. Zwei Männer und sechs Frauen haben eine Führungsposition inne.

Seit der Firmengründung 1972 lebt Dicke & Partner Chancengleichheit im Unternehmen. Frauen werden unterstützt und übernehmen Führungsaufgaben. Der Schwerpunkt der Aktivitäten zur Chancengleichheit liegt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice. Die Einplanung von Kinderbetreuungszeiten bei Arbeitszeitvereinbarungen ist selbstverständlich. Aufgrund der Unternehmensgröße sind die Angebote auf die individuellen Situationen der Beschäftigten zugeschnitten. So kann unkompliziert und rasch reagiert werden (z. B. mit Notfallregelungen). Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung stehen hierbei im Fokus.

Der Vielfaltsgedanke wird gelebt ohne eine explizite Diversity-Strategie. Im

Unternehmen arbeiten selbstverständlich Mitarbeiter\*innen in ganz unterschiedlichen Lebenslagen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammen.

Das Unternehmen ist Mitglied im Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V., das u. a. das Projekt „Betriebliches Mentoring für qualifizierte geflüchtete Frauen“ unterstützt. Eine Mitarbeiterin arbeitet im Dortmunder Team der Wirtschafts-Juniorinnen mit. Dieses wird finanziell von Dicke & Partner übernommen.



-  2015, 2018, 2021
-  Dortmund
-  Dienstleistung
-  22
-  [dickenet.com](http://dickenet.com)



## Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21)



Die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung (DEW21), gegründet 1995, beliefert täglich mehr als 600.000 Einwohner\*innen und zahlreiche Unternehmen in und um Dortmund mit Strom, Erdgas, Wärme und Wasser. DEW21 entwickelt sich zunehmend zum nachhaltigen Versorger, der seinen Kund\*innen mehr als die klassische Energie- und Wasserversorgung bietet. Als regional verwurzelt Unternehmen nutzt DEW21 aktiv die Möglichkeiten der digitalen Transformation und leitet daraus Mehrwertservices ab, die das Leben der Kund\*innen komfortabler machen sollen. Dabei ist Nachhaltigkeit fester Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Als kommunales Unternehmen bleibt die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe wesentliche Handlungsmaxime. Rund 260 GWh grünen Strom erzeugt DEW21 jährlich aus erneuerbaren Quellen und könnte damit rein rechnerisch mehr als ein Viertel Dortmunder\*innen versorgen. Darüber hinaus investiert DEW21 mehr als 100 Mio. Euro in den Aufbau einer klimafreundlichen Wärmeversorgung in der Innenstadt und bringt die Themen Solarenergie und Elektromobilität lokal nach vorne.

Das Unternehmen hat 945 Mitarbeiter\*innen, darunter 27,4 Prozent Frauen (Stand 12/2021). Die Vorsitzende der Geschäftsführung ist eine Frau. Führung in Teilzeit ist möglich und wird von einer Frau und einem Mann genutzt.

Durch die Selbstverpflichtung zur Erhöhung des weiblichen Führungskräfteanteils wird der Ausbau kontinuierlich vorangetrieben. Aktuell sind 20 Prozent der Führungskräfte weiblich. Zudem wird die Diversität der Teams in allen Dimensionen der Vielfalt aktiv unterstützt.





Schwerpunkte zur Chancengleichheit setzt das Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Personalentwicklung. Wichtige Stationen der letzten drei Jahre waren 2017 die Einsetzung der ersten weiblichen Geschäftsführerin und die Eröffnung des Eltern-Kind-Büros, 2018 die erste Frauennetzwerkveranstaltung und 2019 der Abschluss der Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“.

Seit 2021 gibt es ein Diversity Management, welches unter dem Slogan „Für mehr Vielfalt“ für alle Vielfaltsdimensionen Maßnahmen begleitet. In der Sichtbarkeit betrieblicher Chancengleichheit nach innen und außen sind Erfolge zu verzeichnen. So wurden ein Frauennetzwerk und ein Regenbogennetzwerk gebildet, die u. a. mit Veranstaltungen, Stammtischen und Diskussionsrunden mit der Geschäftsführung sehr aktiv sind. Das Unternehmen hat Vielfalt als soziales Nachhaltigkeitsziel in seiner Unternehmensstrategie verhaftet und verfolgt einen expliziten Maßnahmenplan zur Zielerreichung.

Das Engagement im Bereich Diversity wurde seit der Erstbewerbung, bei der sie sich das Add-On noch als Zielstellung für die folgenden drei Jahre auf die Fahnen geschrieben hatte, sehr systematisch und mit vielfältigen Aktivitäten entwickelt, so dass die Kriterien für das Zusatzprädikat bestens erfüllt wurden. Die Dimensionen von Diversity, die heute noch nicht in diesem Maße besetzt sind, sind für die nächste Periode geplant.

Die vorgelegte Bewerbung besticht durch ihre klare Strukturierung und umfassende Ausführung.



-  2017, 2020, div 2020
-  Dortmund
-  Energie und Versorgung
-  1039
-  [dew21.de](http://dew21.de) · [do-netz.de](http://do-netz.de)



## Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21)

# DSW21

Die DSW21 ist ein kommunales Unternehmen in Dortmund, das zu 100 Prozent im Besitz der Stadt Dortmund ist. Die DSW21-Gruppe ist an einer Vielzahl von Tochterfirmen mit den Geschäftsfeldern Transport, Energie, Telekommunikation, Informationstechnologie (IT), Wohnungsbau und Stadtentwicklung beteiligt.

Das Unternehmen beschäftigt 2.110 (2017: 1.937) Personen, darunter 426 (2017: 411) Frauen, das entspricht 20,2 Prozent. Von den 115 Führungspositionen sind 92 (2017: 87) mit Männern und 23 (2017: 19) mit Frauen besetzt, das entspricht einem Frauenanteil von 20 Prozent. Aktuell führt eine Frau in Teilzeit. Erste Maßnahmen zu Chancengleichheit gibt es bereits seit 1985.

In den drei regionalen Cross-Mentoring-Staffeln, die 2014/2015, 2016/2017 sowie 2018/2019 stattfanden, hat jeweils eine Kollegin der DSW21-Gruppe teilgenommen. Das Programm findet unter Federführung der DSW21 statt. Insgesamt haben sich neun Dortmunder Akteure zusammengetan, die von März 2019 an insgesamt 14 Tandems aus erfahrenen Mentoren und jungen Mentees bilden, denen das Cross-Mentoring-Programm eine ideale Perspektive bietet, ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu gestalten.

2018/2020 wurde eine Stelle für Digitalisierung eingerichtet. Die Aufgabe der jungen Mitarbeiterin ist die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung. Dazu gehört u.a. die Erstellung einer Lernplattform, die das bestehende Fortbildungsangebot durch Online-Angebote und E-Learning-Module erweitern wird.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die flexiblen Arbeitszeitmodelle mit Zeitkonten, Teilzeit, Homeoffice die wichtigsten Instrumente. Auch von zu Hause haben alle Beschäftigten einen Zugriff auf das Intranet und können sich so über die Geschehnisse im Betrieb informieren, auch wenn sie z. B. in Elternzeit sind.



## DSW21

Seit 2012 hat die Dortmunder Stadtwerke AG eine Referentenstelle für Diversity eingerichtet. Diese Person nimmt auch an Gesprächskreisen der Führungskräfte teil.

In 2021 beteiligte DSW21 sich zum ersten Mal am CSD in Dortmund. Das Unternehmen will in Zukunft noch stärker zeigen, dass jede und jeder willkommen ist.

DSW21 hat sich die Schaffung einer größeren Akzeptanz von Diversity, d.h. die Einbindung von Diversity-Maßnahmen in den Unternehmensalltag, zum Ziel gesetzt.



-  2014, 2017, 2020 · Div 2020
-  Dortmund
-  Verkehr und Logistik
-  2.110
-  21.de



## EDG Entsorgung Dortmund GmbH



Die EDG Entsorgung Dortmund GmbH ist ein kommunaler Entsorgungspartner. Neben der Sammlung, dem Transport und der Verwertung von Abfällen jeder Art ist die EDG auch für die Straßenreinigung und den Winterdienst und die Stadtbildpflege sowie die ästhetische Reinigung und Maßnahmen zur Wildkrautbekämpfung zuständig. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen 1.003 (2019: 825) Personen, davon sind 121 Frauen (12 Prozent). In Führungspositionen arbeiten 13 Männer und sieben (2019: 4) Frauen. 42 Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, darunter 36 Frauen. Der Frauenanteil an den Auszubildenden beträgt 12 Prozent.

Chancengleiche Personalführung bleibt weiter ein Schwerpunkt der EDG. Hierfür wurden unterschiedliche Seminare durchgeführt. An einem Cross Mentoring-Projekt nimmt das Unternehmen seit drei Jahren teil und achtet dabei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Neu ist die Besetzung einer Position für den betrieblichen Gesundheitsservice. Eine alleinerziehende Mitarbeiterin wird in Teilzeit zur Kauffrau für Büromanagement ausgebildet. Neu geschaffen wurden Möglichkeiten zu Telearbeit und mobiles Arbeiten. Auch im Bereich Arbeitsschutz gibt es den Fokus auf die unterschiedlichen Bedürfnisse, so werden nun Arbeitssicherheitsschuhe speziell für Frauen verwendet.



Ausgebaut wurden auch die Unterstützung von Elterninitiativen und das Sponsoring von Kinderbetreuungsangeboten. Zum Thema Kinderbetreuung und Pflege gibt es zahlreiche Angebote, die das Bewusstsein für die Vielfalt der Aufgaben schärfen, Informationen und Beratung bieten und individuelle Lösungen schaffen.

Die EDG Entsorgung Dortmund GmbH engagiert sich weiter im Rahmen von FamUnDo (Familienbewusstes Unternehmen in Dortmund) und wurde mit weiteren Preisen als vorbildlicher Arbeitgeber geehrt.

-  2016, 2019
-  Dortmund
-  Energie & Versorger
-  1.003
-  edg.de



## Frauenzentrum Dortmund 1980 e.V.



Das Frauenzentrum Dortmund ist ein gemeinnütziger Verein, der in den 80er Jahren aus der Idee entstand, Frauenerwerbstätigkeit zu fördern. Inzwischen ist daraus ein Unternehmen der Sozialdienstbranche entstanden. Chancengleichheit steht somit seit der Gründung im Blick.

100 Beschäftigte, davon 92 Prozent Frauen, arbeiten in sechs verschiedenen sozialen Bereichen. Zielgruppen sind Familien, Senioren und Arbeitslose.

Das Frauenzentrum Dortmund bietet Familienpflege, Familienhilfe, ein Spielmobil, eine Kleiderkammer, Haushaltshilfen und die Ausbildung im Fachseminar für Familienpflege an. Neun Frauen arbeiten in Führungspositionen (Frauenquote 90 Prozent), acht von ihnen in Teilzeit.

Chancengerechte Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Schwerpunktthemen der Personalarbeit, die strategisch verfolgt und erfolgreich umgesetzt werden.



-  2019
-  Dortmund
-  Dienstleistung
-  102
-  [frauenzentrum-dortmund.de](http://frauenzentrum-dortmund.de)



## Hotel Esplanade



Das Hotel Esplanade in Dortmund ist ein familiengeführtes Tagungs- und Cityhotel. Insgesamt sind dort 43 Personen beschäftigt, darunter 30 Frauen (70 Prozent). In Führungspositionen arbeiten fünf Frauen. Derzeit werden fünf junge Menschen, drei Männer und zwei Frauen, ausgebildet.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit gibt es seit 2007. 2018 wurde das Leitbild veröffentlicht, das Individualität, Wertschätzung und Ehrlichkeit – besonders auch unter Chancengleichheitsaspekten – zum Schwerpunkt hat.

Das Hotel Esplanade überzeugt durch ein vorbildliches, sehr überzeugendes Paket an Aktivitäten, die die Chancengleichheit in allen Dimensionen der Vielfalt fördern. Gegenüber der Erstbewerbung in 2016 wurde insbesondere das Thema Diversity

noch stärker in den Blick genommen. Das Hotel ist sehr stark bei der Integration von Flüchtlingen engagiert, sowohl im eigenen Betrieb, wie auch in Netzwerken. Verschiedene weitere Auszeichnungen untermauern das umfassende unternehmerische Engagement.

Die Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung, Vereinbarkeit und partnerschaftliches Verhalten richten sich sehr stark nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und zeigen alle in Richtung Förderung des beruflichen Engagements jedes/jeder Einzelnen. Sie haben dabei die Freude an der Aufgabe und Verantwortung im Fokus.

Eine in der Hotellerie nicht übliche sehr geringe Fluktuation belegt dies. Die Belegschaft sieht sich als Team, ja als Familie, und jeder Gast entscheidet mit seinem Eintreten, Teil dieser Familie zu sein. Wertschätzung nach innen und außen wird groß geschrieben. Das Bekenntnis zu Chancengleichheit ist mit Leben erfüllt.

-  2016, 2019 · Div 2016, 2019
-  Dortmund
-  Dienstleistung
-  43
-  [esplanade-dortmund.de](http://esplanade-dortmund.de)

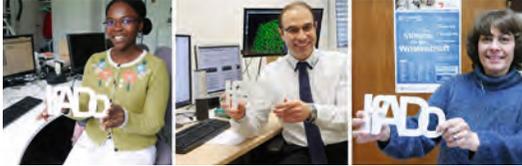


## ifADo – Leibniz-Institut

für Arbeitsforschung an der TU Dortmund



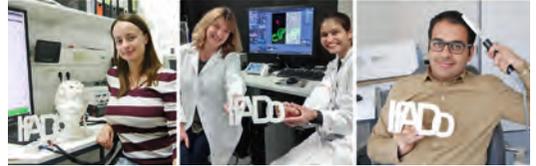
LEIBNIZ-INSTITUT  
FÜR ARBEITSFORSCHUNG  
AN DER TU DORTMUND



Das Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund erforscht, wie die heutige Arbeitswelt sicherer und effizienter gestaltet werden kann. Dazu untersuchen die Wissenschaftler\*innen die Potenziale und Risiken moderner Arbeit aus verschiedenen Perspektiven – von einzelnen Zellbestandteilen bis hin zur menschlichen Wahrnehmung und der Arbeitsplatzgestaltung. Die Ergebnisse der Forschung bilden die Basis für Empfehlungen an Gremien und Entscheidungstragende.

Das Institut verfügt über ein Gesamtbudget von knapp 16 Millionen Euro und beschäftigt 218 Mitarbeiter\*innen, davon sind 64 Prozent Frauen. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind 42 Prozent weiblich. In Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 59 Prozent. Das Zahlenverhältnis unter den Promovierenden und den Postdocs ist geschlechterparitätisch, hier haben Wissenschaftlerinnen jeweils 57 Prozent der Stellen inne. Die Führungsebene ist zu 43 Prozent mit Frauen besetzt. Bei den Gruppenleitungen konnten die Frauenanteile seit der letzten Bewerbung deutlich gesteigert werden.

Das Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund setzt sich seit vielen Jahren engagiert für Chancengleichheit ein. Über alle Aktionsfelder hinweg verfügt das IfADo über vielfältige gleichstellungsbezogene Maßnahmen, die seit der



letzten Bewerbung durch die Einführung neuer Instrumente nochmals zielführend ergänzt wurden. Die Jury hebt von den neu installierten Maßnahmen die Integration von Chancengleichheit und Diversität in das Personalentwicklungskonzept, die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und die Einrichtung eines mobilen Kinderzimmers besonders hervor. Daneben profitiert das Institut von seinem starken Netzwerk zu zahlreichen Organisationen und den dortigen Angeboten.

Die geschaffenen Strukturen zur Erfüllung des Diversityauftrags des Instituts sind noch jung, die strategische Verankerung befindet sich noch in der Anfangsphase. Die bestehende Internationalisierungsstrategie wirkt sich positiv auf diversitätsbezogene Personalgewinnung aus. Auch in den Bereichen der Sensibilisierung und der Öffentlichkeitsarbeit existieren bereits vielfältige Maßnahmen.



-  2010, 2014, 2017, 2020 · Div 2020
-  Dortmund
-  Forschungs-/Wissenschaftseinrichtungen
-  220
-  ifado.de



## Jobcenter Dortmund



Im Jobcenter Dortmund arbeiten 1.073 Mitarbeiter\*innen, darunter 66 Prozent Frauen. In Führungspositionen sind 55 Prozent Männer und 45 Prozent Frauen tätig. Führung in Teilzeit wird von zwei Männern und 13 Frauen genutzt. Es gibt organisationsspezifische Zielsetzungen zur Besetzung von Führungspositionen auf allen Hierarchiestufen, die transparent sind und berichtet werden.

Schwerpunktt Themen im Jobcenter Dortmund sind der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungs- und auf Fachexpert\*innen-Ebene, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit und Führen in Teilzeit. Die Alltagstauglichkeit der Modelle steht dabei im Fokus. Das Leitbild des Jobcenters zielt auf die Personalentwicklung und Beteiligung der Mitarbeiter\*innen sowie die Weiterentwicklung des Jobcenters als Arbeitgeber und Dienstleister. Die Führungsleitsätze ergänzen das Selbstverständnis in diese Richtung.

Seit 2012 gibt es ein Mentoringprogramm für Frauen, seit 2012 eine Kooperation mit dem BUK Familienservice, seit 2014 eine Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, eine weitere seit 2021 zur mobilen Arbeit und Telearbeit.

Die Bewerbung des Jobcenters Dortmund besticht durch ihre Qualität der Nachweise der umfangreichen Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit. Viele Prozesse sind in der Behörde gut dokumentiert, so dass sich Handlungsbedarfe ableiten lassen und die Umsetzungen kontrolliert werden können. Dabei geht das Jobcenter sichtbar über gesetzliche Vorgaben hinaus und etabliert sich als attraktiver Arbeitgeber.





Zur Förderung partnerschaftlichen Verhaltens ist eine Dienstvereinbarung „Fairer Umgang miteinander“ in Vorbereitung, die die Themen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung in den Blick rücken wird.

2015 wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet, an die Mitarbeiter\*innen kommuniziert und zur Beteiligung an den Prozessen aufgerufen. So gibt es eine ganze Reihe von Maßnahmen, die das Arbeitsumfeld und den Umgang miteinander über viele Dimensionen hinweg wertschätzend und „bunt“ gestalten sollen, sodass sich jede/r anerkannt und eingebunden fühlen kann. 2018 wurde das Jobcenter mit dem „Dortmunder Personalmanagement Prädikat“ für seine besonderen Arbeitgeberaktivitäten, u. a. im Bereich Diversität, ausgezeichnet.



-  2021 · Div 2021
-  Dortmund
-  Behörden und Verwaltung
-  1.073
-  [jobcenterdortmund.de/de](http://jobcenterdortmund.de/de)



## Lead Discovery Center GmbH Dortmund



Das Lead Discovery Center (LDC) wurde im Jahr 2008 durch eine Initiative des Technologie-Transfer-Unternehmens Max-Planck-Innovation (MI) gegründet, um das Potenzial exzellenter Grundlagenforschung für die Entwicklung neuer, dringend benötigter Medikamente besser zu nutzen. Ziel des LDC ist es, aussichtsreiche Forschungsprojekte professionell in die Entwicklung innovativer Medikamente zu überführen.

Das Unternehmen hat 95 Mitarbeitende, davon 63 Frauen. In Führungspositionen arbeiten neun Männer und drei Frauen. Das Unternehmen achtet bei der Rekrutierung auf einen ausgewogenen Anteil von Frauen in der Belegschaft.

Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden für eine Firma dieser Größe sehr viele verschiedene Maßnahmen

angeboten. Fast die Hälfte aller Beschäftigten hat ein „mobiles Büro“, kann also mit Laptop überall arbeiten. Lobenswert ist die klare Aussage über Prioritäten und Aktivitäten, die für die nächsten zwei Jahre in Planung sind.

-  2019
-  Dortmund
-  Gesundheit & soziale Dienste
-  95
-  [lead-discovery.de](http://lead-discovery.de)



## MAXIMAGO GmbH

MAXIMAGO

Die MAXIMAGO GmbH ist ein Softwareunternehmen, das sich seit über 12 Jahren auf Software mit selbsterklärenden Bedienungskonzepten spezialisiert hat und vor allem beratend Großkonzernen und Behörden zur Seite steht. Das Unternehmen beschäftigt, mit Sitz am Phoenixsee, 47 Personen (2017: 32 Personen), 38 Männer und neun Frauen. Auch Entwicklerinnen sind im Unternehmen tätig.

Die MAXIMAGO GmbH zeichnet sich seit vielen Jahren durch ihr besonderes Personalmanagement aus, das sich vorrangig an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert. Für die eher kleine Größe des Unternehmens werden sehr viele Angebote realisiert: Flexibelste Arbeitsmodelle, Coachingangebote, individuelle Fortbildungs- und Entwicklungspläne, Yoga, Fitnesscoach, Mittagessenszuschuss, betriebliche Altersversorgung, Events, Teilzeitangebote, Achtsamkeitsschulungen, Jobrad, usw.

MAXIMAGO bietet seit Beginn der Pandemie seinen Mitarbeitenden außerdem die Möglichkeit des vollständigen „Mobilen Arbeitens“ an. Die Arbeitsprozesse wurden komplett an die bestmöglichen Remote-Bedingungen angepasst. Mittlerweile rekrutiert MAXIMAGO bundesweit. Nicht nur diese Maßnahme, sondern viele mehr setzen auch einen starken Fokus auf



Familienfreundlichkeit. Seinen mobilen Beschäftigten bietet die Firma: Eine flexible Jobgestaltung mit Gleitzeit, mobilem Arbeiten, flexiblen Lösungen während der Elternzeit, Jobsharing und ein Eltern-Kind-Büro. Auch die Betreuungskosten für die Kinder der Beschäftigten übernimmt das Unternehmen zu 100 Prozent, unabhängig davon, ob das Kind in einer Kindertagesstätte oder von einer Tagesmutter oder einem Tagesvater betreut wird. Seit Sommer 2018 bietet MAXIMAGO ein einwöchiges Sommerferienprogramm für die Kinder der Mitarbeitenden an.

Neben dem TEQ-Prädikat wurde MAXIMAGO auch das Siegel der Bertelsmann-Stiftung „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ 2019–2022, der „Pluspunkt Familie“ vom Kreis Unna 2017 und 2019 und das „Dortmunder Personalmanagement-Prädikat“ 2018 verliehen.

-  2017, 2020
-  Dortmund
-  Dienstleistung
-  47
-  [maximago.de](https://www.maximago.de)



## Regionalverband Rhein-Ruhr – RVR



Der Regionalverband Ruhr (RVR) mit Sitz in Essen ist der Zusammenschluss der 11 kreisfreien Städte und vier Kreise in der Metropole Ruhr mit rund 5,1 Millionen Einwohner\*innen. Im Zentrum des gesetzlichen Auftrags des RVR steht das Wohl der Metropole Ruhr – als Netzwerker, Koordinator, Impulsgeber, Dienstleister oder Projektträger. Der RVR ist Träger bedeutender Infrastrukturprojekte wie der Route der Industriekultur und des Emscher Landschaftsparks. Zu seinen gesetzlichen Aufgaben gehören auch die regionale Wirtschafts- und Tourismusförderung sowie die Öffentlichkeitsarbeit für die Metropole Ruhr.

Seine knapp 500 (2017: 460) Mitarbeiter\*innen zeichnen sich mit ihrer Expertise für Regionalplanung und Infrastrukturprojekte aus. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft beträgt 55,2 (2017: 52,6) Prozent, der Frauenanteil an den Führungspositionen 41,5 (2017: 36,6) Prozent. Zehn Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, neun davon sind Frauen.

Schwerpunkte der Personalarbeit sind Gleichstellung, chancengerechte Personalauswahl und Personalentwicklung, Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Kinderbetreuungskonzepte. Neu eröffnet wurde eine betriebsnahe Großtagespflegestelle für die Betreuung von U3-Kindern von Beschäftigten in Kooperation mit anderen Organisationen.

Die sichtbare Steigerung der Frauenanteile zeigt den Erfolg der Maßnahmen. Die Bewerbung überzeugt mit attraktiven Maßnahmen in allen Aktionsfeldern zur Chancengleichheit.



-  2017, 2020
-  Essen
-  Verbände
-  493
-  rvr.ruhr



## SHA Scheffler Helbich Architekten GmbH

**SHA** SCHEFFLER HELBICH  
ARCHITEKTEN



SHA blickt auf eine über 90-jährigen Firmengeschichte zurück. In dieser Zeit wurden deutschlandweit unzählige Bauvorhaben mit angesehenen Bauherren realisiert. Ob Neubau oder Sanierung von Bestandsimmobilien, ob Baustoffhandel oder Trainingszentrum, ob visionäre Fahrradhandlung oder anspruchsvoller Gewerbebau: SHA geht mit komplexen Anforderungen analytisch und pragmatisch um.

Das Unternehmen beschäftigt an den Standorten Dortmund und Berlin 40 Mitarbeiter\*innen, darunter 15 Männer und 25 Frauen. In Führungspositionen arbeiten sechs Männer und sechs Frauen. Vier Frauen davon führen in Teilzeit.

SHA Scheffler Helbich Architekten hat durch die Kultur des Unternehmens ein Umfeld geschaffen, in dem sich Chancengleichheit entwickelt – auch unterbewusst. Die Bewerbung für das TOTAL E-QUALITY-Prädikat scheint viele der

als „normal“ angesehenen Aktivitäten in das besondere Licht gerückt zu haben und macht sichtbar, welchen Wert sie der Chancengleichheit und dem effektiven Miteinander bringen. Für ein kleines Unternehmen sind zahlreiche Aktivitäten und Angebote realisiert worden und in der Planung begünstigt auch durch den Umzug im Jahr 2020 in das PhoenixWerk, das selbst geplante, großzügige Büroensemble am Standort Dortmund. Wir freuen uns die Entwicklung weiter zu beobachten und beglückwünschen das Unternehmen jetzt schon für einen ungewöhnlich starken Start in der TOTAL E-QUALITY-Familie!

-  2020
-  Dortmund
-  Dienstleistung
-  40
-  sha.de



## Sparkasse Dortmund

Wenn's um Geld geht



Die Sparkasse Dortmund betreibt als Finanzinstitut das Universalbankgeschäft. Sie ist Marktführerin in ihrem Geschäftsgebiet. Gemäß der Sparkassenrangliste von 2020 liegt sie nach Bilanzsumme auf Rang 20 (2019: 22). Sie unterhält 62 Filialen/SB-Standorte und beschäftigt 1.495 (2019: 1.536) Mitarbeiter\*innen, darunter 71,2 (2019: 70) Prozent Frauen. 67 (2019: 62) Frauen und 91 (2019: 86) Männer haben Führungspositionen inne, das entspricht einem Frauenanteil von 42,4 (2019: 42) Prozent. Führung in Teilzeit praktizieren 20 (2019: 15) weibliche Führungskräfte.

Eckpunkte des Gleichstellungsplans sind die Förderung von Mann und Frau im Beruf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Abbau von Unterrepräsentanz. Die Sparkasse Dortmund weist mit ihrer Bewerbung erneut ein umfassendes Gleichstellungskonzept nach, das alle Aktionsfelder von Chancengleichheit umfasst. Nachhaltig etabliert sind die Programme für die Personalentwicklung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das gesellschaftspolitische Bekenntnis.

Der Vielfalt von Kund\*innen kommt die Sparkasse Dortmund mit besonderen Angeboten entgegen: So wurden Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund eingestellt für zum Beispiel das Zielgruppenkonzept „Türkische Kunden/Islamic Banking“. Hier erfolgt der Einsatz türkisch

sprechender Mitarbeiter\*innen in bestimmten Stadtteilen. Die Muttersprache von Mitarbeitenden wird als zusätzliche Beratungssprache angeboten, ebenso die Gebärdensprache. Die Homepage sowie Broschüren gibt es in unterschiedlichen Sprachen.

Es wurden Flüchtlinge eingestellt und eingegliedert und weitere auf eine Einstellung als Azubi durch Praktika und Sprachkurse vorbereitet.

Vorbildlich ist weiterhin die Sichtbarkeit des Engagements für Chancengleichheit und Vielfalt der Sparkasse Dortmund nach außen, unterstützt durch die Mitwirkung in Netzwerken und Initiativen, die sich für die Förderung von Frauen in verschiedenster Weise einsetzen.



-  2014, 2017, 2020
-  Dortmund
-  Banken & Versicherungen
-  1.495
-  [sparkasse-dortmund.de](https://www.sparkasse-dortmund.de)



## Stadt Bochum



Die kreisfreie Stadt ist neben Duisburg, Essen, Dortmund und Hagen eines der fünf Oberzentren des Ruhrgebiets und gehört zur Metropolregion Rhein-Ruhr. Mit ca. 370.000 Einwohner\*innen ist Bochum die sechstgrößte Stadt Nordrhein-Westfalens und eine der 20 größten Städte Deutschlands. Bochum ist Mitglied im Landschaftsverband Westfalen-Lippe und im Regionalverband Ruhr.

Die Stadtverwaltung beschäftigt 6.462 Mitarbeiter\*innen. Der Frauenanteil beträgt 57 Prozent. In Führungspositionen arbeiten 144 Männer und 98 Frauen, was einem Frauenanteil von 41 Prozent entspricht. Teilzeit in Führung arbeiten 23 Frauen und fünf Männer.

Erste Maßnahmen zu Chancengleichheit gab es bereits 1986, seit 1989 werden sie systematisch verfolgt. Schwerpunkte im Gleichstellungsplan sind die Chancengleichheit von Anfang an, die Erkennung und Entwicklung von Potenzialen, Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und die Schaffung einer wertschätzenden und diskriminierungsfreien Organisationskultur.

Schwerpunkte der Arbeit mit dem Gleichstellungsplan sind:

- „Chancengleichheit von Anfang an“ zum Abbau von Unterrepräsentanzen
- „Potenziale erkennen und entwickeln“ für Gleichstellung durch Fort- und Weiterbildung



- „Familienfreundliche Arbeitgeberin“ und „Zeit- und ortsflexibles Arbeiten“ zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- „Organisationskultur“ für ein wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

Mit diesen Zielstellungen, die durch eine Vielzahl erfolgreicher Maßnahmen verfolgt werden, ist bereits ein Großteil der Aktionsfelder des Prädikats abgebildet. Beispielsweise wird im Projekt „Rathaus-Kids“ ein Kontingent für die städtischen Beschäftigten in einer innenstadtnahen Kita zur Verfügung gestellt

Die Aktivitäten der Stadt Bochum wurden bereits durch die Initiative „Erfolgsfaktor Familie“ oder auch dem „Gender Award – Kommune mit Zukunft“ im Jahr 2019 gewürdigt. Die Stadt hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

-  2020
-  Bochum
-  Behörden & Verwaltungen
-  6.462
-  bochum.de



## Stadt Dortmund

Stadt Dortmund



Die Stadt Dortmund beschäftigt 10.175 (2017: 9.511) Personen, darunter 5.850 (2017: 5.424) Frauen (stabile 57 Prozent), 410 (2017: 394) Männer und 321 (2017: 279) Frauen haben Führungspositionen inne (43,9 Prozent, 2017: 41,5 Prozent). Führung in Teilzeit praktizieren 18 Männer und 88 Frauen (2017: 19 Männer und 74 Frauen).

Die Stadt Dortmund überzeugt erneut mit ihren Initiativen und Aktivitäten, die deutlich über die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes hinausgehen. Gerade hinsichtlich der Vielfalt und Chancengleichheit hebt sich die Stadt Dortmund hervor und erkennt ihr Potenzial.

Die 2019 in Kraft getretene gesamtstädtische Personalentwicklungsstrategie greift im Sinne des Gender Mainstreamings den Gleichstellungsgedanken und die Wertschätzung der Vielfalt der Belegschaft in allen Bereichen auf. Das zeigt sich auch beim Thema Diversity, bei dem die Stadt Dortmund alle Dimensionen im Fokus hat.

Zur Umsetzung wurden zahlreiche Konzepte entwickelt, die handlungsleitend sind. Beispielhaft sind zu nennen der Leitfaden „Gute Personalarbeit!“, der den Führungskräften als „roter Faden“ für die Personalentwicklung dient oder das geplante Wissensmanagement 4.0. Der Gleichstellungsplan für 2019 bis 2023 enthält bereits erfolgreich installierte, begonnene oder neu zu entwickelnde Maßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern und das Themenfeld Diversity weiter voranbringen sollen.

Erfolge werden mit konkreten Nachweisen und Kennzahlen belegt. Für jeden Fachbereich gibt es individuelle Zielwerte für den Frauenanteil auf den einzelnen Führungsebenen, die jährlich an die aktuelle Entwicklung angepasst werden sollen. Seit



Stadt Dortmund



2016 gibt es ein Mentoringprogramm für eine neue Führungskräftegeneration, bei dem der Anteil teilnehmender weiblicher Mentees wegen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen weiterhin deutlich überwiegt.

Stark ist auch das Engagement in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie, speziell für Väter: Aus Väterkonferenzen für (werdende) Väter der Verwaltung haben sich die quartalsweise stattfindenden Väterdialoge entwickelt.

Eine Vielzahl kreativer, strukturierter Aktivitäten ließe sich noch aufzählen. Die Komplexität und das stark vernetzte Engagement, das dahintersteht, ist die wiederholte Anerkennung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit und Vielfalt überaus wert! Die Bewerbung überzeugt nicht nur mit ihren Erfolgen in Sachen Chancengleichheit, sondern auch durch die Qualität der Unterlagen für die Jury, die sehr klar, strukturiert und systematisch aufbereitet sind.



-  2014, 2017, 2020 · Div 2017, 2020
-  Dortmund
-  Behörden & Verwaltungen
-  10.175
-  dortmund.de



## Stadt Herne



Herne ist mit über 160.000 Einwohner\*innen eine Großstadt im Ruhrgebiet und in der Metropolregion Rhein-Ruhr in Nordrhein-Westfalen. Die Verwaltung hat 3.113 Mitarbeitende, darunter 59 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 143 Männer und 81 Frauen, der Frauenanteil liegt damit bei 36 Prozent. Vier Männer und 21 Frauen sind Führungskräfte in Teilzeit.

Erste Maßnahmen zur Chancengleichheit gibt es seit 1987, systematisch verfolgt wird sie seit 1991. Neben den weit verbreiteten Schwerpunktthemen wie der gleichberechtigten Teilhabe im Beruf, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen bemüht sich die Stadt Herne auch um die Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen, um Maßnahmen zum Thema „Häusliche Gewalt“ und Beratung in schwierigen Familiensituationen rund um Trennung. Im Februar 2019 hat sich die Gleichstellungsstelle in Büro für Gleichstellung und Vielfalt umbenannt. Damit einher geht die Erweiterung des Tätigkeitsbereiches um das Thema Diversity. Ziel ist es, Diversity Mainstreaming in der Verwaltung zu verankern.

Neben Coaching für Frauen in Führungspositionen und einem Mentoringprogramm für Frauen gibt es ein Qualifizierungsprogramm für die erste Führungsebene, das einen Diversity-Baustein enthält und einen Workshop „Chancengleichheit“ für Auszubildende.



Flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie ein ElternKind-Tag runden das Angebot im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab.

-  2019
-  Herne
-  Behörden & Verwaltungen
-  3.113
-  herne.de



## Stadt Witten

Universitätsstadt an der Ruhr



Die Stadt Witten liegt im Südosten des Ruhrgebiets in Nordrhein-Westfalen. Mit rund 99.000 Einwohnern ist Witten die größte Stadt des Ennepe-Ruhr-Kreises, in direkter Nachbarschaft zu Bochum und Dortmund.

Die Verwaltung hat 1.407 Mitarbeitende, darunter 59 Prozent Frauen. In Führungspositionen arbeiten 55 Männer und 49 Frauen, der Frauenanteil liegt damit bei 47 Prozent. Zwei Männer und 19 Frauen sind Führungskräfte in Teilzeit.

Bereits im Jahr 1986 wurde die Gleichstellungsstelle eingerichtet. Den ersten Frauenförderplan gab es im Jahr 2000. Seitdem findet eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik Beachtung in allen Maßnahmen des Personal- und Organisationsmanagements sowie in der Personalentwicklung.

Der Maßnahmenkatalog des aktuellen Gleichstellungsplans enthält allein zehn Maßnahmen zum Themenbereich Vereinbarkeit beruflicher und privater Lebenswelten. Darüber hinaus gibt es bei der Stadt Witten eine mittlerweile etablierte Arbeitsgruppe „Team Beruf und Pflege“. Zahlreiche externe und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen unterstützen die Aktivitäten auch nach außen hin.



-  2019
-  Witten
-  Behörden & Verwaltungen
-  1.407
-  witten.de



## Wilo SE



Die WILO SE ist einer der weltweit führenden Hersteller von Pumpen und Pumpensystemen für die Heizungs-, Kälte- und Klimatechnik, für Wasserversorgung sowie für die Abwasserentsorgung und -reinigung. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen 2.484 Mitarbeitende, davon sind wie 2016 26 Prozent Frauen. 261 Beschäftigte arbeiten in Führungspositionen, davon stabil 85 Prozent Männer und 15 Prozent Frauen. Derzeit arbeiten 155 Personen in Teilzeit, darunter 85 Prozent Frauen (2016: 78 Prozent). Führung in Teilzeit arbeiten fünf Männer und sechs Frauen.

Erste Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit gibt es seit 1973. Seit 2001 nimmt das Unternehmen am Girls' Day teil. Seit 2010 gibt es ein systematisch angewendetes einheitliches Personalentwicklungsprogramm. Nach dem 70-20-10-Prinzip bietet die WILO SE ihren Beschäftigten die Möglichkeit, alle PE-Maßnahmen besser in den Arbeitsprozess zu integrieren: neben klassischen Workshops, Webinaren, Coaching, Mentoring und Feedback durch die Führungskraft gibt es vor allem Communities of Practices, Action Learning, Projektlernen, Shadowing, Job-Rotation sowie viel selbst initiiertes Lernen durch Erfahrung am Arbeitsplatz.



Die WILO SE bietet seit 2013 eine individuelle Karriereplanung im Hinblick auf Fach- und Führungskarrieren an und wertet die Ergebnisse regelmäßig aus. Dabei zeigt sich, dass Frauen sich genauso gut weiterentwickeln wie Männer. Aktuell gibt es 86 unterschiedliche Teilzeitmodelle – jeder Teilzeit-Mitarbeitende bekommt ein passendes Modell zugeschnitten.

In 2015 wurde ein Arbeitsteam Diversity eingesetzt, 2016 die Charta der Vielfalt unterschrieben. Spannend ist ein Diversity-Film in drei Sprachen mit der Botschaft: Wertschätze jeden Einzelnen. Im Hinblick auf Diversity gibt es eine ganze Reihe an Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen (z. B. zu den Leadership Prinzipien in allen Weltreligionen und zu Unconscious Bias).

Eltern mit unter dreijährigen Kindern bekommen für die Geburtstage ihrer Kinder einen zusätzlichen Urlaubstag auf Basis einer Betriebsvereinbarung. WILO ist ausgezeichnet als TOP-Arbeitgeber in Deutschland.

-  2016, 2019 · Div 2016, 2019
-  Dortmund
-  Industrie & Produktion
-  2.484
-  [wilo.com](http://wilo.com)



**Juli 2012**

**Initiierung der Kampagne** durch Mitarbeitende der Wirtschaftsförderung Dortmund und dem Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V. (dffw).

**August 2012**

**Unterstützung der Initiative** durch den Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung, Udo Mager. Entscheidung gemeinsam Gastgebende für die Prädikatsverleihung im Jahr 2014 zu sein.

**24.09.2012**

Teilnahme von Mitarbeiterinnen der Wirtschaftsförderung an der **19. Prädikatsverleihung** in Berlin in den Räumlichkeiten der Axel Springer AG.

Die Vorstandsvorsitzenden Eva-Maria Roer nahm das Angebot, die Prädikatsverleihung 2014 in Dortmund durchzuführen, begeistert auf!

**Ende 2012****Auftakt der Kampagne**

„TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“



Flyer zum Start  
der regionalen Kampagne

**Juli 2012****August 2012****24.09.2012****Ende 2012**

## „Gewinnen mit Chancengleichheit“

22.05.2013

Auftakt zur Kampagne „TOTAL E-QUALITY“ in der Metropole Ruhr

Rund 30 Unternehmensvertreter\*innen folgten der Einladung zur Auftaktveranstaltung in den Räumen der Dortmunder Commerzbank. Die Vorstandsvorsitzende des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. hielt eine engagierte Rede, die deutlich machte, dass Chancengleichheit ein Gewinn für Unternehmen ist.



Publikum der Veranstaltung



Mitveranstaltende v.l.:

- Ursula Bobitka (Wirtschaftsförderung),
- Eva Maria Roer (Vorstandsvorsitzende Total E-Quality Deutschland e.V.),
- Udo Mager (Geschäftsführer Dortmunder Flughafen),
- Stefan Lammerding (Geschäftsführer der Commerzbank AG),
- Dr. Monika Goldmann (Vorstandsvorsitzende des dffw),
- Gerda Kieninger (Landtagsabgeordnete der SPD NRW)

**28.10.2013**

**Prädikatsverleihung in Ehningen** bei IBM Deutschland  
Staffelübergabe nach Dortmund

Die Initiator\*innen der Kampagne „TOTAL E-QUALITY“ in der Metropole Ruhr nahmen an der Prädikatsverleihung in Ehningen bei IBM Deutschland teil. Sie stellten die regionale Kampagne vor und nahmen den Staffeltab für die nächste Preisverleihung 2014 in Dortmund entgegen!



*Vorstellung der Kampagne „TOTAL E-QUALITY In der Metropole Ruhr auf der Preisverleihung 2013 in Ehningen*



*Staffelübergabe in Ehningen für die Preisverleihung 2014 in Dortmund*

**05.11.2013**

**Informationsveranstaltung bei IfADo** –Leibniz-Institut

Mehr als 30 interessierte Unternehmensvertretungen und Multiplikator\*innen nahmen an der Informationsveranstaltung im Leibniz-Institut für Arbeitsforschung teil und informierten sich über das Prädikat und das Bewerbungsverfahren.

*Roundtable auf der Info-Veranstaltung bei IfADo: .v.l.: Dr. Monika Goldmann (dffw), Elisabeth Wallrath (Gleichstellungsbeauftragte Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW), Alexandra Teinovic (Mülheimer Wohnungsbau eG), Susanne Kampka (Gleichstellungsbeauftragte Leibniz-Institut für Arbeitsforschung)*

**28.10.2013****05.11.2013**



Publikum der Informationsveranstaltung  
beim Leibniz-Institut für Arbeitsforschung

## Vernetzungstreffen am Vortag zur 21. Prädikatsverleihung im Rathaus in Dortmund

23.11.2014

Knapp 60 Personen aus dem gesamten Bundesgebiet besuchten das Netzwerktreffen und das anschließende Essen in einem Restaurant.

TOTAL E-QUALITY-Vernetzungstreffen im Rathaus der Stadt Dortmund 23. Oktober 2014	
14.00-14.30 Uhr	Get Together
14.30-14.50 Uhr	Begrüßung: Birgit Jörder, Bürgermeisterin Stadt Dortmund, Eva Maria Roer, Vorstandsvorsitzende TOTAL EQUALITY Deutschland e.V.
14.50-15.05 Uhr	Diversity Management bei der ThyssenKrupp Steel Europe AG: Dr. Katja Werperts und Sina Echterhoff
15.05-15.20 Uhr	Im Fokus: Mitarbeitendenorientierung und Familienfreundlichkeit: Gabriele Kroll, Sparkasse Dortmund
15.30-15.50 Uhr	Diskussion an runden Tischen
15.50-16.20 Uhr	Pause
16.20-16.35 Uhr	Zukunft erleben – Vielfalt gestalten: Markus Dornseif, Dornseif, Winterdienst mit System, Münster
16.35-16.50 Uhr	Rückkehrer/-Innen-Konzept während und nach der Elternzeit: Reinhard Kleibrink, Zentrale Dienste, AWO Dortmund
16.50-17.20 Uhr	Diskussion an runden Tischen
17.20-18.00 Uhr	Promotorinnen im Gespräch – Integration vielfältiger Gleichstellungsaktivitäten in ein Gesamtkonzept: Simone Hülsmann (Personalamt), Brigitte Wolfs (Gleichstellungsbeauftragte)



Programm der Informationsveranstaltung

## TOTAL E-QUALITY Prädikatsverleihung in Dortmund

24.11.2014

Die Prädikatsverleihung fand in der Bürgerhalle im Rathaus der Stadt Dortmund statt. Thema war „Stereotype – gestern, heute, morgen“ mit einer Keynote von Julia Tzanakakis, Ernst&Young GmbH.

Von den insgesamt 57 Prädikatsträgern aus der Bundesrepublik nahmen sieben aus der Metropole Ruhr das Prädikat für eine chancengerechte Personalpolitik entgegen – ein erster großer Erfolg der Kampagne! Rund 150 Menschen nahmen an der feierlichen Preisverleihung teil.

23.11.2014

24.11.2014



24.11.2014

Gäste der Prädikatsverleihung  
in Dortmund



Die Prädikatsträger\*innen  
der Region 2014



Thomas Westphal, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Dortmund, sprach von einem Freude-Hattrick: „Zum einen, weil es gelungen ist, die bundesweite Vergabe der Prädikate nach Dortmund zu holen, zum zweiten, weil erstmals sieben Arbeitgeber\*innen aus Dortmund ausgezeichnet wurden und zum dritten, weil auch die Stadt Dortmund als Arbeitgeber das Prädikat erhalten hat.“

Gastredner, NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin betonte: „Chancengleichheit ist kein Gnadenerlass und auch kein Geschenk. Chancengleichheit ist eine Frage der Gerechtigkeit, der Notwendigkeit und der Zukunftsfähigkeit.“

### Die sieben regionalen Prädikatsträger:

1. AWO Unterbezirk Dortmund (1. TEQ-Prädikat)
2. IfADo-Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund (2. TEQ-Prädikat)
3. Dortmunder Stadtwerke AG (1. TEQ-Prädikat)
4. Sparkasse Dortmund, die (1. TEQ-Prädikat)
5. Stadt Dortmund (1. TEQ-Prädikat)
6. ThyssenKrupp Steel Europe AG (1. TEQ-Prädikat)
7. VIVAI Software AG (1. TEQ-Prädikat)

24.11.2014

## TOTAL E-QUALITY Bewerbungscoaching bei der DSW21

19.02.2015

Anfang 2015 lud die DSW21 Unternehmensvertreter\*innen zu einem Vernetzungstreffen und Bewerbungscoaching ein, an dem rund 20 Personen nahmen. Neben fachlichen Inputs hatten die Gäste Gelegenheit, an Thementischen das Selbstbewertungsinstrument durchzugehen und sich zu Good-Practice-Maßnahmen auszutauschen.



Kampagnen-Motiv:  
„Es geht weiter!“



Vernetzungstreffen  
bei der DSW21 – Thementische

22./23.10.2015

**TOTAL E-QUALITY Prädikatsverleihung in Hamburg**

Auch für 2015 konnten regionale Unternehmen für eine Bewerbung um das Prädikat gewonnen werden!

**Die drei regionalen Prädikatsträger 2015 waren:**

1. Flughafen Dortmund (1. TEQ-Prädikat)
2. Diagramm Halbach (1. TEQ-Prädikat)
3. Dicke & Partner (1. TEQ-Prädikat)

Am 23. Oktober 2015 fand die Prädikatsverleihung in Hamburg mit dem Themenschwerpunkt „Chancengleichheit und Vielfalt – wesentliche Qualitätsmerkmale aller Organisationen“ statt. In seiner Keynote ging Hartmut Müller-Gerbes von der TÜV Rheinland AG auf die Wirkung von Prädikaten und Prüfsiegeln auf Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung ein.

Um die aktuellen Prädikatsträger\*innen der Metropole Ruhr gebührend zu würdigen, organisierten die Initiatorinnen der Kampagne eine gemeinsame Busfahrt nach Hamburg für und mit Unternehmensvertreter\*innen und Multiplikator\*innen aus der Region. Die DSW21 hat hierfür sowohl Bus als auch einen Fahrer gesponsert!



*Busfahrt nach Hamburg*



*Feierliche Prädikatsverleihung in der Handelskammer Hamburg*

22./23.10.2015



Prädikatsträger der Region 2015

---

## Vernetzungstreffen für Vertreter\*innen aus Kommunalverwaltungen

05.11.2015

Diese Vernetzungsveranstaltung, zu der das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund eingeladen hatte, richtete sich explizit an Gleichstellungsbeauftragte und Personalverantwortliche aus Kommunalverwaltungen aus der Metropole Ruhr, die Interesse an dem Prädikat bzw. an einem gemeinsamen Austausch zu Good-Practice-Maßnahmen hatten. Rund 20 Personen folgten der Einladung.

Neben dieser Veranstaltung hat das Kampagnen-Team mehrere Unternehmensberatungen durchgeführt und den Kontakt zu interessierten Unternehmen aufrechterhalten.

---

## Fahrt nach Nürnberg

08.–09.11.2016

Informationsveranstaltung bei der Bundesagentur für Arbeit und Prädikatsverleihung im Nürnberger Rathaus

Auch 2016 wurden vier Dortmunder Unternehmen von TOTAL E-QUALITY für ihr gleichstellungspolitisches Engagement ausgezeichnet. Erstmals wurde das Zusatzprädikat Diversity vergeben, das zwei der regionalen Prädikatsträger erhielten.

### Die vier regionalen Prädikatsträger 2016 waren:

1. Continentale Versicherungsverbund (1. TEQ-Prädikat)
2. EDG Entsorgung Dortmund GmbH (1. TEQ-Prädikat)
3. Hotel Esplanade (1. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)
4. WILO SE (1. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)

05.11.2015

08.–09.11.2016

08.–09.11.2016



Busfahrt nach Nürnberg

Mit der Preisverleihung in Nürnberg wurde es zur Tradition, dass die aktuellen Prädikatsträger\*innen der Region gemeinsam mit den Initiator\*innen der Kampagne und weiteren Multiplikator\*innen zu den Preisverleihungen begleitet werden. Dabei war und ist die DSW21 ein verlässlicher Partner dieser Fahrten, stellt sie doch jedes Mal einen Bus sowie einen Busfahrer hierfür bereit! Diese Fahrten sind für die Kampagne ausgesprochen wichtig, da sie den regionalen Zusammenhalt und die Vernetzung untereinander fördern!

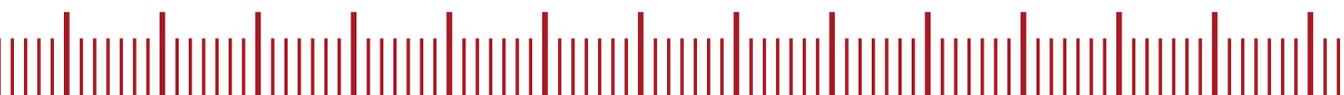
In Nürnberg fand, organisiert durch die Kampagne, ein attraktives Rahmenprogramm statt. In der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit informierte Heidi Holzhauser vom Kompetenzzentrum Chancengleichheit am Arbeitsmarkt über das Zentrum und deren Gleichstellungsauftrag und ging hierbei auf besondere Themen wie Teilzeiterberufsausbildung oder Integration geflüchteter Frauen ein. BA Dr. Beatrix Behrens vom Bereich Personalpolitik stellte das lebensphasenorientierte Personalmanagementkonzept der BA vor.



Feierliche Prädikatsverleihung im Historischen Rathaussaal Nürnberg

Die Prädikatsverleihung in Nürnberg hatte als Schwerpunktthema: „Chancengleichheit fordert Integration und Integration fordert Chancengleichheit“. In ihrer Keynote ging Staatsministerin Emilia Müller (Bayerisches

08.–09.11.2016



Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration) auf die aktuellen Herausforderungen für Chancengleichheit in der Arbeitswelt ein.

Die Preisverleihung fand im Historischen Rathausaal Nürnberg statt – wie schon in Hamburg so wurden auch in Nürnberg die Prädikatsträger\*innen der Metropole Ruhr während der Prädikatsübergabe von der mitgereisten Delegation besonders gefeiert!



Prädikatsträger der Region 2016

## Informationsveranstaltung im Hotel Esplanade in Dortmund

19.01.2017

An dieser Informationsveranstaltung zum TOTAL E-QUALITY Prädikat im Hotel Esplanade nahmen rund 15 Unternehmen aus Dortmund und aus der Umgebung teil und nutzen an runden Tischen die Möglichkeit der individuellen Beratung.



Protagonist\*innen  
der Informationsveranstaltung,  
v.l.: Wilfried Hild  
(Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.),  
Katja Kortmann (Hotel Esplanade),  
Dr. Monika Goldmann (dffw),  
Ursula Bobitka  
(Wirtschaftsförderung Dortmund),  
Maresa Feldmann (Stadt Dortmund),  
Joachim Beyer  
(Wirtschaftsförderung Dortmund)

19.01.2017

26.10.2017

### Vernetzungstreffen am Vorabend der Prädikatsverleihung in Gelsenkirchen: „Good-Practice und Erfahrungsaustausch“

2017 fand die Prädikatsverleihung erneut in der Metropole Ruhr statt – ein starker Standortgewinn für die Region und ein guter Anlass, als Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ am Vorabend der Preisverleihung für die Prädikatsträger 2017 eine spannende Vernetzungs- und Informationsveranstaltung anzubieten.

Eingeladen waren auch alle Prädikatsträger\*innen der Region, ihre Unterstützer\*innen und regionale Multiplikator\*innen.



Informations- und Vernetzungstreffen – Plenum

Die Informationsveranstaltung im Tagungshotel lighthouse des BLB NRW (Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW) war hochkarätig besetzt und die maximale Teilnehmendenzahl von rund 70 Gästen schnell erreicht.

Protagonist\*innen der Informationsveranstaltung, v.l.:  
 Maresa Feldmann (Stadt Dortmund),  
 Ursula Bobitka (Wirtschaftsförderung Dortmund),  
 Dr. Thomas Gesgterkamp (Journalist),  
 Tanja Vogel (maximago GmbH),  
 Thomas Wuttke, Elisabeth Wallrath (BLB NRW),  
 Dr. Monika Goldmann (dffw)



Thematisch ging es um Good-Practice-Maßnahmen, um Führungspotenziale von Frauen zu identifizieren und zu fördern. Hier waren Maresa Feldmann vom Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund und Giordana Doppstadt von der RWE AG Vortragende. Zudem stand das Thema „Partnerschaftliche Vereinbarkeitsmodelle und Unterstützung von Vätern bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben“ auf der Agenda. Hier konnten der Autor und

26.10.2017

Journalist Dr. Thomas Gesterkamp, Elisabeth Wallrath und Thomas Wuttke von den Bau- und Liegenschaftsbetrieben sowie Tanja Vogel von der maximago GmbH in Lünen aus ihren Erkenntnissen und Projekterfahrungen berichten.

---

## Prädikatsverleihung in Gelsenkirchen

27.10.2017

2017 bewarben sich so viele Unternehmen Metropole Ruhr und Verwaltungen erfolgreich um das Prädikat wie noch in keinem Jahr zuvor! Elf der insgesamt 64 Prädikatsunternehmen gingen in die Region und einige der Unternehmen konnten sich in diesem Jahr mit Erfolg re-zertifizieren.

### Die elf regionalen Prädikatsträger 2017 waren:

1. Arbeiterwohlfahrt AWO, Unterbezirk Dortmund (2. TEQ-Prädikat)
2. Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) (1. TEQ-Prädikat)
3. Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21) (2. TEQ-Prädikat)
4. ifado – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund (3. TEQ-Prädikat)
5. MAXIMAGO GmbH (1. TEQ-Prädikat)
6. Regionalverband Rhein-Ruhr – RVR (2. TEQ-Prädikat)
7. Schamp & Schmalöer Architekten Stadtplaner PartGmbH (1. TEQ-Prädikat)
8. Sparkasse Dortmund (1. TEQ-Prädikat)
9. Stadt Dortmund (2. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)
10. VIVAI (1. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)
11. Volkswohl Bund Versicherungen



Die Prädikatsträger\*innen der Metropole Ruhr 2017

27.10.2017

Die Preisverleihung mit dem Thema „Chancengleichheit in der Arbeitswelt 4.0: Voneinander lernen“. fand im lighthouse, einem Tagungsort der BLB NRW statt. Herna Muñoz-Galeano, Geschäftsführerin der HMG Systems Engineering GmbH verdeutlichte in ihrer Keynote die Chancen, die die digitale Transformation hinsichtlich der Vielfalt in Organisationen bietet.



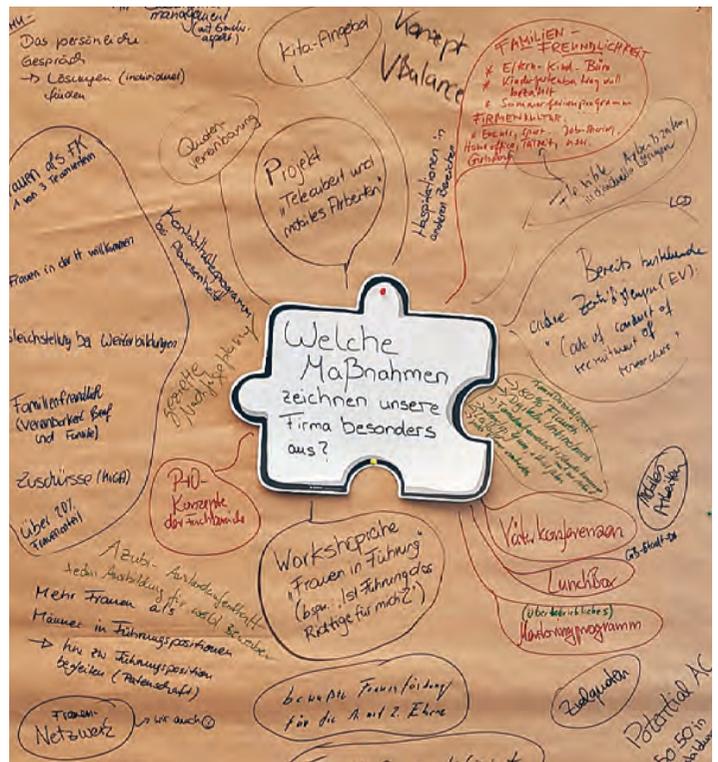
Die Teilnehmenden der Prädikatsverleihung 2017

**28.02.2018**

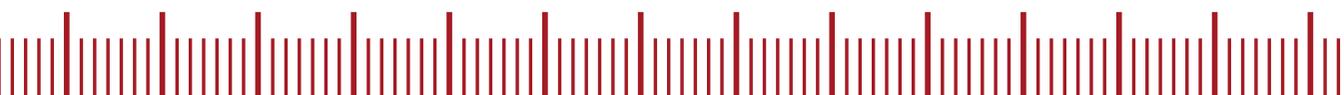
Gastgeber der **Informationsveranstaltung** zur anstehenden **Bewerbungsrunde** war 2018 der Geschäftsführer des Dortmund Airport 21, Udo Mager, der Good-Practice-Maßnahmen seines Unternehmens vorstellte. Die rund 10 Gäste konnten sich neben der allgemeinen Information zum Prädikat in kleinen Gruppen individuell zum Prädikat beraten lassen.

**19.09.2018**

**TEQ – Netzwerktreffen bei Volkswahl Bund**



Ergebnisse aus dem Netzwerktreffen bei Volkswahl Bund



Im Fokus dieses Netzwerktreffens stand der Erfahrungsaustausch. An mehreren Präsentationstafeln hatten die rund 20 Unternehmensvertreter\*innen die Möglichkeit, ihre Good-Practice zu Themenfeldern aufzuführen und in einer moderierten Gruppendiskussion darüber zu berichten. Die Veranstaltung wurde als sehr inspirierend bewertet und eine Fortsetzung dieser Austauschmöglichkeit gewünscht.

---

## **Fahrt zur Prädikatsverleihung nach Stuttgart**

**30./31.10.2018**

Die Prädikatsverleihung 2018 fand bei der Robert Bosch GmbH in Stuttgart statt und wieder nahmen die Prädikatsträger\*innen der Region sowie den Unterstützer\*innen und Multiplikator\*innen an der gemeinsamen Busfahrt teil.



*Teilnehmende der Fahrt nach Stuttgart*



*Teilnehmende des Netzwerktreffens bei der Robert Bosch GmbH in Stuttgart*

In diesem Jahr bewarben sich drei Unternehmen der Region erfolgreich um das TOTAL E-QUALITY Prädikat.

### **Die drei regionalen Prädikatsträger 2018 waren:**

1. Diagramm Halbach (2. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)
2. Dicke & Partner (2. TEQ-Prädikat)
3. Dortmund Airport (2. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)

**30./31.10.2018**



30./31.10.2018



*Impression von der Stadtführung  
„Bewegende Stuttgarter Frauen“*

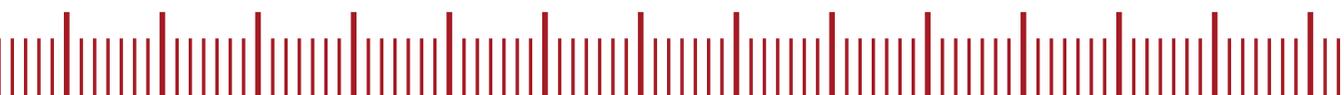
Am Vortag fand ein Netzwerktreffen in den Räumlichkeiten der Robert Bosch GmbH statt und behandelte das Thema „Fachkraft heute, Fachkraft morgen?! Was wir brauchen, um für den vielfältigen Arbeitsmarkt 4.0 fit zu sein“. Vorausgegangen war eine spannende Führung über das Werksgelände. Parallel gab es eine Stadtführung „Bewegende Stuttgarter Frauen“, die die Frauenpower vergangener Jahrhunderte bis heute in Stuttgart zeigte. Diese spannende und informative Führung wurde vom Flughafen Dortmund gesponsert.



*Prädikatsträger\*innen der Region  
sowie Unterstützer\*innen und  
Multiplikator\*innen der Kampagne  
„TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“*

Auch die Preisverleihung am 31. Oktober nahm das Thema „Digitalisierung“ auf: „Führungsfrauen 4.X – Digitalisierung ist divers“. Es gab Redebeiträge u.a. vom Arbeitsdirektor und Geschäftsführer der Robert Bosch GmbH, Christoph Kübel und der Staatsministerin im Bundeskabinett, Dorothee Bär.

30./31.10.2018





Prädikatsträger\*innen 2018

---

## **Vernetzungs- und Austauschtreffen mit Gleichstellungsbeauftragten der Kommunalverwaltungen in der Metropole Ruhr**

**01.02.2019**

Aufgrund der guten Erfahrungen mit dem Austauschtreffen der Gleichstellungsbeauftragten im November 2015 lud das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund im Rahmen der TEQ-Kampagne erneut Gleichstellungsbeauftragte der Nachbarkommunen zu einem Austausch- und Vernetzungstreffen in das Dortmunder Rathaus ein. Rund 10 Teilnehmerinnen tauschten sich über Good-Practice-Erfahrungen aus und machten sich mit dem Selbstbewertungsinstrument von TOTAL E-QUALITY vertraut.

---

## **Alles rund um die Bewerbung, bei Dicke & Partner**

**21.02.2019**

Auch für die Unternehmen der Region wurde für die neue Bewerbungsphase für das TEQ-Prädikat eine Informationsveranstaltung „Alles rund um die Bewerbung“ angeboten. Karin Dicke, Geschäftsführerin von Dicke & Partner und langjährige Prädikatsträgerin, stellte ihre Räumlichkeiten für das Treffen zur Verfügung und gab zu Beginn einen Einblick in ihre gleichstellungspolitischen Aktivitäten. An dieser Veranstaltung nahmen ebenfalls rund 10 Personalverantwortliche teil.

---

**01.02.2019**

**21.02.2019**



**03.–05.11.2019****Fahrt nach München zur Prädikatsverleihung**

Die Prädikatsverleihung 2019 fand in München, in der Bayerischen Akademie der Wissenschaften (BAW) statt.

Acht Unternehmen und kommunale Verwaltungen aus der Metropole Ruhr erhielten in diesem Jahr das Prädikat.

**Die acht regionalen Prädikatsträger 2019:**

1. Continentale Versicherungsverbund auf Gegenseitigkeit (2. TEQ-Prädikat)
2. EDG Entsorgung Dortmund GmbH (2. TEQ-Prädikat)
3. Frauenzentrum Huckarde e.V. (1. TEQ-Prädikat)
4. Hotel Esplanade (2. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)
5. Lead Discovery Center GmbH (1. TEQ-Prädikat)
6. Stadt Witten, Universitätsstadt an der Ruhr (1. TEQ-Prädikat)
7. Stadt Herne (1. TEQ-Prädikat)
8. WILO S.E. (2. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)



*Im VR-Lab – Deutsches  
Museum München*

**03.–05.11.2019**

Die meisten der rund 30 aus der Metropole Ruhr ange-reisten Gäste kamen bereits am 3. November an und nahmen am Nachmittagsprogramm teil, dem Besuch des Deutschen Museums in München. Hier hatten die Teil-nehmenden die Möglichkeit, an einer Führung im VR-Lab teilzunehmen: „Frauen Technik Wissen: Das VRLab – Ab-tauchen in den virtuellen Welten“.

Am nächsten Tag ging es am Vormittag in den Olym-pia-Park zu einem Unternehmensbesuch bei der Olym-piapark GmbH. Diese wird seit 2017 von Marion Schöne geleitet. Neben einer Besichtigung des Olympiaparks inkl. einer Turmauffahrt auf die Besucher\*innenplatt-form des Olympiaturms gab es ein Gespräch mit der



*Besuch des Olympiaparks  
München*



*Gesprächsrunde mit der Leiterin  
der Olympiapark GmbH,  
Marion Schöne*

Leiterin des Parks, die eindrucksvoll von ihrem Karri-ereweg und ihrer Gleichstellungspolitik sowie ihren Visio-nen für die Zukunft berichtete.



03.–05.11.2019

Stadtführung:  
Ohne Frauen geht nix



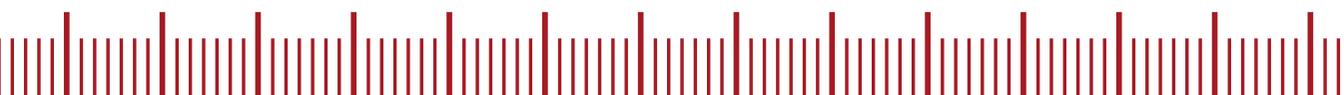
Am Nachmittag des 4. Novembers hatten die Gäste der Prädikatsverleihung die Möglichkeit zwischen zwei Programmpunkten zu wählen. So gab es zum einen eine Stadtführung zum Thema „Ohne Frauen geht nix“ – ein Stadtspaziergang, der die Teilnehmer\*innen mitgenommen hat zu Lebensgeschichten bemerkenswerter Münchenerinnen. Diese Führung wurde durch unseren Kooperationspartner Continentale Versicherung, der in dem Jahr zum zweiten Mal das TEQ-Prädikat erhalten hat, finanziert.



Prädikatsträger\*innen  
2019

Zum anderen hat der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. zu einem Netzwerktreffen eingeladen.

03.–05.11.2019



Auf diesem wurde das EU-Projekt EFFORTI (Evaluation Framework



Die Prädikatsträger der Metropole Ruhr 2019

for Promoting Gender Equality in Research and Innovation) vorgestellt. Veranstaltungsort war bei acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V.

Die Prädikatsverleihung fand am 5. November 2019 statt und trug den Titel: „MINT goes Gender Diversity – Chancengleichheit in MINT-Karrieren“. Die Podiumsdiskussion, deren Gäste über die Chancengleichheit der Geschlechter in MINT-Karrieren diskutierten, war anregend und zukunftsweisend.

## Geplante Prädikatsverleihung in Erfurt (ausgefallen aufgrund der Corona-Pandemie)

6.10.2020

Da die Situation bezüglich der Entwicklung der Pandemie nicht einzuschätzen war, wurde in 2020 auf eine Informationsveranstaltung verzichtet.

Die Prädikatsträger des Jahres 2020 erhielten ihre Prädikate auf dem Postweg zugesandt und wurden über Social Media auf unterschiedliche Weise geehrt.

Auch die Metropole Ruhr war in dem Jahr wieder mit vielen Prädikatsträger\*innen vertreten. Von den insgesamt 56 bundesweit ausgezeichneten Organisationen kamen zehn aus der Metropole Ruhr! Acht davon wurden zum wiederholten Male ausgezeichnet, vier haben das Zusatzprädikat Diversity erhalten.

## Die zehn regionalen Prädikatsträger 2020 waren:

1. Codema International GmbH, Essen  
(1. TEQ-Prädikat)
2. Dortmunder Energie- und Wasserversorgung  
Dortmund GmbH, Dortmunder Netz GmbH  
(2. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)
3. Dortmunder Stadtwerke AG, DSW 21  
(3. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)

6.10.2020

**6.10.2020**

4. IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund (4. TEQ-Prädikat)
5. Maximago GmbH, Dortmund (2. TEQ-Prädikat)
6. Regionalverband Ruhr, Essen (3. TEQ-Prädikat)
7. SHA Scheffler Helbich Architekten GmbH, Dortmund (1. TEQ-Prädikat)
8. Sparkasse Dortmund (2. TEQ-Prädikat)
9. Stadtverwaltung Bochum (1. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)
10. Stadtverwaltung Dortmund (3. TEQ-Prädikat + Add-On Diversity)

**25.02.2021**

### **Netzwerktreffen und Bewerbungscoaching bei adesso S.E. (digital)**

Ursprünglich als Präsenzveranstaltung geplant, musste das Netzwerktreffen im Februar 2021 digital stattfinden. Dr. Angela Carell, Leitung adesso research, präsentierte in einem spannenden Vortrag die gleichstellungspolitischen Maßnahmen bei adesso S.E., wozu u.a. die erfolgreiche Kampagne „She for IT“ gehört, und gab Einblicke in das Selbstverständnis und die Praxis des Unternehmens.

Mehre Breakout-Rooms gaben die Gelegenheit sich untereinander zu vernetzen und Ideen zu präsentieren.

**26.10.2021**

### **Digitale Prädikatsverleihung aus dem Posttower in Bonn**

Auch das Jahr 2021 war geprägt von der Covid-19-Epidemie. Diesmal gab es eine digitale Preisverleihung, mit rund 150 Gästen.

Und auch 2021 war die Metropole Ruhr mit vier Unternehmen gut vertreten.

#### **Die vier Prädikatsträger aus dem Jahr 2021 waren:**

1. Jobcenter Dortmund (1. TEQ-Prädikat + Add-On Prädikat)
2. Arbeiterwohlfahrt AWO, Unterbezirk Dortmund (3. TEQ-Prädikat + Add-On Prädikat)
3. Diagramm Halbach (3. TEQ-Prädikat + Add-On Prädikat)
4. Dicke & Partner (3. TEQ-Prädikat)

Dr. Thomas Ogilvie, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Deutsche Post DHL Group betonte in seiner Keynote „Chancengerechtigkeit als Wettbewerbsvorteil

**6.10.2020****25.02.2021****26.10.2021**

im 21. Jahrhundert“ die grundlegende Haltung und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden als einzige nachhaltige Wettbewerbsfaktoren. Daraus ergeben sich die Rolle und die Bedeutung von Chancengerechtigkeit, die per se divers ist.

---

## **10 Jahre Total E-Quality in der Metropole Ruhr - Jubiläumsveranstaltung**

**22.03.2022**

Seit 10 Jahren gibt es die Kampagne – Zeit, diesen runden Geburtstag zu feiern! Eingeladen sind alle bisherigen Prädikatsträger\*innen, alle, die Interesse am Prädikat haben und natürlich die Wegbereiter\*innen, Unterstützter\*innen und Multiplikator\*innen, ohne die diese erfolgreiche Kampagne nicht hätte durchgeführt werden können!

Die Veranstaltung findet am 22. März 2022 in der Agora im Dietrich-Keuning-Haus statt.

---

## Einleitung

Die Erfahrungen der bisherigen Prädikatsträger\*innen sind entscheidend, um neue Impulse für die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ zu gewinnen und diese weiterzuentwickeln. Deshalb wurde eine Online-Befragung zur Evaluation der Kampagne durchgeführt. Uns interessierte vor allem, wie die Prädikatsträger einzelne Aspekte der Kampagne beurteilen, wie sie Selbstbewertungsinstrument, Bewerbungsprozess und Prädikatsverleihungen sowie die Effekte ihrer Prädikatsträgerschaft bewerten und welche Änderungswünsche und Anregungen sie für die Zukunft haben.

Die Online-Befragung erfolgte als teilstandardisierte Vollerhebung in der Zeit vom 20.08.2021 bis zum 20.09.2021. Angesprochen wurden Unternehmensleitungen, Personalverantwortliche und z.T. Gleichstellungsbeauftragte der 27 Unternehmen und Verwaltungen aus der Metropole Ruhr, die zu diesem Zeitpunkt das Prädikat mindestens einmal erhalten hatten. Mit 22 zurückgesandten Fragebögen (82%) war dies ein ungewöhnlich hoher Rücklauf.

### Der Fragebogen umfasste folgende Themenbereiche

- Zum Prädikat: Selbstbewertungsinstrument, Bewertungsverfahren, Prädikatsverleihung und Öffentlichkeitsarbeit
- Nutzen des Prädikates für die Organisation
- Die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“

Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Prädikatsträger und liefern zahlreiche hilfreiche Anstöße für die Weiterentwicklung der Kampagne.

## Die Befragungsergebnisse

### Zum TOTAL E-QUALITY Prädikat

Für den Erhalt des Prädikates von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. ist das Ausfüllen eines Selbstbewertungsinstrumentes erforderlich, welches viele Facetten gleichstellungspolitischer Aktionsbereiche einschließt. Eine unabhängige Jury nimmt eine Bewertung der eingereichten Unterlagen vor und entscheidet darüber, ob die Bewerber\*innen das Prädikat erhalten. Einmal im Jahr findet eine Prädikatsverleihung statt, 2014 erstmals in Dortmund. Das Prädikat hat eine Gültigkeit von drei Jahren, anschließend ist eine Wiederholungsbewerbung notwendig.



### Selbstbewertungsinstrument

#### Positives Feedback und Nachbesserungsbedarf!

Das Instrument zur Selbstbewertung wird insgesamt positiv bewertet. Rund 70% der Befragten halten es für aktuell, selbsterklärend, vom Umfang her dem Thema angemessen sowie klar in den Anforderungen/ Indikatoren, und mehr als 60% halten es zudem für übersichtlich aufgebaut. Kritisch wird der Zeitaufwand zum Ausfüllen des Formulars gesehen und 60 % finden, dass die Inhalte nur zum Teil oder überhaupt nicht auf die Situation der befragten Prädikatsträger\*innen zugeschnitten seien. Besonders kritisch äußern sich hier kleinere Unternehmen.

### Aktionsbereiche

#### Personalbeschaffung und -entwicklung sowie Vereinbarkeit als zentrale Handlungsfelder!

Das Selbstbewertungsinstrument enthält sieben unterschiedliche Aktionsbereiche zu Gleichstellungsthemen sowie den Aktionsbereich Diversity, sofern man sich auch auf das Add-on Prädikat bewerben möchte.

Die Einschätzung der Bedeutung der Aktionsbereiche für die Unternehmen der Region fiel recht deutlich aus, wie nachfolgende Grafik zeigt. Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchswerbung und -besetzung“ wurden von rund 60% der Befragten als das wichtigste Themenfeld eingestuft, dicht gefolgt von „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Weiterbildung/Personalentwicklung“.

#### >>> Aus dem Fragebogen

#### Welche der Aktionsbereiche sind für die Unternehmen der Region die drei wichtigsten?



Drei Kategorien konnten benannt werden Zahlenangaben in %



Erstaunlich scheint hier, dass Diversity, das ja derzeit in den Medien und in vielen Unternehmensveröffentlichungen eine große Rolle spielt, als vergleichsweise unwichtig angesehen wird.

Die Wiederholungsbewerbung wird von den meisten als gute Möglichkeit gesehen, die eigene Gleichstellungsarbeit zu evaluieren und ein großer Teil der Befragten gibt an, dass die Anstrengungen zur Chancengleichheit sich seit der letzten Bewerbung verstärkt haben.

## **Bewertungsverfahren**

### **Feedback schafft Transparenz!**

Die Prädikatsträger wurden auch zum Bewertungsverfahren durch die Jury befragt. Dies wurde insgesamt positiv beurteilt.

So haben rund zwei Drittel angegeben, dass sie durch das Bewertungsverfahren ihre Stärken und Schwächen im Bereich „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ aufgezeigt bekamen (18% voll zutreffend / 46% zutreffend). Eine große Mehrheit (mehr als 90%) betrachtet das Verfahren als transparent und konnte erkennen, warum ihr Betrieb das Prädikat erhalten hat.

## **Prädikatsverleihung**

### **Würdiger Rahmen zur Vernetzung und Informationsgewinnung!**

Die Prädikate werden einmal jährlich in einer wechselnden Stadt in Deutschland feierlich vergeben. Der größte Teil der Befragten hält den Rahmen der Preisverleihungen für würdig und repräsentativ (59% voll zutreffend / 32% zutreffend). Auch das Rahmenprogramm wird vom Großteil der regionalen Prädikatsträger als informativ beschrieben (50% voll zutreffend / 32% zutreffend). Etwas kritischer gesehen wird die Frage, ob die Prädikatsverleihung öffentlichkeitswirksam sei. Sind zwar auch hier mehr als 80% der Ansicht, dass dem so sei, so ist der Anteil derjenigen, die dem „voll“ zustimmen, mit 32% etwas geringer als bei den beiden anderen Fragen.

Im Freitext wurde vorgeschlagen, Redner\*innen auf Bundesebene für die Prädikatsverleihungen zu gewinnen (z.B. die Ministerin für Gleichstellung), da solche Beiträge die Prädikatsverleihung aufwerten würden. Bemängelt wurde, dass die Leistungen der Unternehmen und Verwaltungen nicht ausreichend gewürdigt würden.

## **Öffentlichkeitsarbeit**

### **Bekanntheitsgrad sollte ausgebaut werden!**

Die Bekanntheit von TOTAL E-QUALITY (TEQ) wird relativ gering eingeschätzt. Lediglich 14% der Befragten glauben, dass TEQ in der Wirtschaft ein bekanntes Prädikat ist.

Nur wenige wurden durch Werbung von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. auf das Prädikat aufmerksam. 90% haben TEQ hauptsächlich durch die Kampagne kennengelernt und rund 30% erhielten z.T. zusätzlich über andere Unternehmen/Verwaltungen bzw. durch Werbung von



TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. Kenntnis davon. Sehr wenig Gewicht hatten Social Media bzw. die Pressearbeit.

## Nutzen des Prädikates für die Organisationen

### Gründe für eine Bewerbung

#### Chance, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren!

Für die Entscheidung, sich um das Prädikat zu bewerben, waren zwei Gründe ausschlaggebend. Die Befragten wollten ihre Anstrengungen zur Umsetzung von Chancengleichheit sowohl nach außen als auch nach innen sichtbar machen. Nach außen wollten sie sich damit als attraktiver Arbeitgeber darstellen und innen sollte den Beschäftigten stärker bewusst werden, dass sich der Betrieb für Chancengleichheit einsetzt. Weniger ins Gewicht fiel hingegen der mit der Bewerbung verbundene Wunsch, dass sich Mitarbeitende und Führungskräfte mit den Handlungsfeldern von Chancengleichheit auseinandersetzen bzw. dass man Impulse zur Verbesserung der eigenen Gleichstellungspolitik erhalten wollte.

>>> Aus dem Fragebogen

#### Was hat Sie dazu bewogen, sich um das Prädikat TOTAL E-QUALITY zu bewerben?

Wir wollten uns durch unsere Aktivitäten zur Chancengleichheit mit einem Prädikat als attraktiver Arbeitgeber darstellen



Die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ hat uns überzeugt, sich auf das Prädikat zu bewerben.



Die Teilnahme am Prädikatsverfahren soll den Beschäftigten deutlich machen, dass sich unser Unternehmen/unsere Verwaltung für Chancengleichheit einsetzt.



Wir wollen Impulse zur Verbesserung unserer Gleichstellungspolitik erhalten.



Die Mitarbeitenden und Führungskräfte sollten sich mit den Handlungsfeldern von Chancengleichheit auseinandersetzen.



■ voll zutreffend ■ zutreffend ■ teils teils ■ nicht zutreffend Zahlenangaben in %

Insgesamt betrachtet, fließen aber alle fünf Argumente relativ häufig in die Entscheidungsfindung, sich auf das Prädikat zu bewerben, mit ein.



**Bewerbungsprozess**

**Inspiration für die eigene Gleichstellungsarbeit!**

Rund zwei Drittel der Befragten haben angegeben, dass der Bewerbungsprozess Anstöße für die eigene Gleichstellungsarbeit gegeben hat. Dazu zählten Anregungen zu Systematisierung eines Personalreportings, zu Arbeitszeiten und -formen (Jobsharing / Führen in Teilzeit), zu Vernetzungsmöglichkeiten, möglichen Qualifizierungsangeboten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Angeboten für Väter, Verbesserung des Eingliederungsprozesses nach der Elternzeit sowie zu Möglichkeiten, Stereotype abzubauen und mehr Lohngerechtigkeit zu erreichen.

Explizit wurden hier auch die Vernetzungsveranstaltungen der Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ aufgeführt, welche als inspirierend empfunden wurden: „Oft sind es nur kleine Tipps gewesen, die beim Austausch spannend waren.“

**Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen**

**Positive Effekte für Führungskräfte und Personalentwicklung!**

Mit 80% Zustimmung bei den meisten Befragten haben die umgesetzten Maßnahmen dazu beigetragen, die Führungskräfte im Unternehmen/in der Verwaltung für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren.

>>> Aus dem Fragebogen

**Wie sehr haben Ihre Maßnahmen zu mehr Chancengleichheit der Geschlechter in Ihrer Organisation, nachfolgende Effekte/Zielsetzungen erreicht?**

Die Führungskräfte in unserem Unternehmen wurden für das Thema Gleichstellung sensibilisiert.



Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich erhöht.



Unsere Gleichstellungspolitik ist zum Bestandteil des Qualitätsmanagements/Controllings geworden.



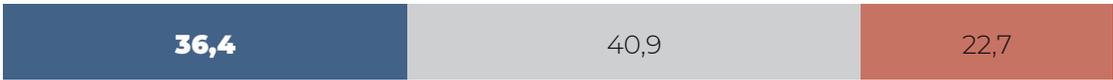
Der Bereich „Personalentwicklung“ hat sich im Zuge der Gleichstellungspolitik verbessert.



Durch die Bearbeitung des Selbstbewertungsinstruments haben wir bei uns Schwächen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter feststellen können.



Es wurden verbindliche Regelungen für Führungskräfte hinsichtlich einer gleichstellungsorientierten Personalarbeit festgelegt.



Durch die Teilnahme am Verfahren haben wir das Ziel zu mehr Chancengleichheit der Geschlechter im Unternehmen/der Verwaltung stärker ausbauen können.



Unsere gleichstellungspolitischen Maßnahmen haben dazu beigetragen, unseren Personalbedarf zu sichern.



■ voll zutreffend ■ teils teils ■ gar nicht zutreffend Zahlenangaben in %

Sehr positiv ist zu bewerten, dass bei rund 70% der Befragten initiierte Maßnahmen dazu beigetragen haben, dass sich der Anteil von Frauen auf Führungspositionen erhöht hat. Bei rund zwei Drittel der befragten Unternehmen ist Gleichstellungspolitik zu einem Bestandteil des Qualitätsmanagements/Controllings geworden.

Erfreulich ist zudem, dass mehr als die Hälfte der Befragten der Ansicht ist, dass sich der Bereich „Personalentwicklung“ im Zuge der Gleichstellungspolitik verbessert hat.

Dass durch die Bearbeitung des Selbstbewertungsinstrumentes Schwächen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter festgestellt wurden, sehen 46 % als (sehr) zutreffend an, rund ein Drittel kann dies in Teilen bestätigen.

Ob verbindliche Regelungen für Führungskräfte hinsichtlich einer gleichstellungsorientierten Personalarbeit festgelegt wurden, ob durch die Teilnahme am Verfahren das Ziel zu mehr Chancengleichheit ausgebaut wurde oder ob die gleichstellungspolitischen Maßnahmen dazu beigetragen haben, den Personalbedarf zu sichern, wurde von den Befragten differenzierter bewertet – hier gab es auch viele, die diese Effekte nur zum Teil bestätigen konnten oder auch gar nicht wahrgenommen haben.

**Außenwirkung**

**TOTAL E-QUALITY-Prädikat als PR-Faktor!**

Rund 60% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass das Prädikat ihr Ansehen in der Öffentlichkeit gesteigert hat. Knapp 70% sind der Ansicht, dass das Prädikat ein wichtiger PR-Faktor ist und immerhin rund ein Drittel hat angegeben, dass sie bei Neueinstellungen auf das Prädikat angesprochen wurden!



Gefragt, an welchen Stellen die Befragten konkret mit dem Prädikat werben, wurden von 80% die Webseite, 70% Publikationen, 60% Stellenanzeigen und 15% der Briefkopf benannt.

### Beurteilung der Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“

Die Arbeit der Kampagne beruht neben der Öffentlichkeitsarbeit auf drei Säulen:

- individuelle Beratung
- Informationsveranstaltungen und Bewerbungscoachings
- Fahrten zu den Prädikatsverleihungen.

#### Individuelle Beratung Erfolgreich bewerben durch persönliche Unterstützung!

Die individuelle Beratung wird von den Befragten als am wichtigsten eingeschätzt. Fast alle befragten Prädikatsträger\*innen scheinen hiervon profitiert zu haben. Sie hat insbesondere den Bewerbungsprozess erleichtert.

#### Informationsveranstaltungen und Bewerbungscoaching Gute Vorbereitung und wichtige Impulse durch Vernetzung!

Insgesamt fällt das Ergebnis zur Bewertung der Veranstaltungen, Coachings und Beratungen, die die Initiatorinnen der Kampagne angeboten haben, bei den regionalen Prädikatsträger\*innen positiv aus. Insbesondere das Bewerbungscoaching und die Netzwerktreffen erhalten sehr hohe Zufriedenheitswerte.

#### >>> Aus dem Fragebogen

Sofern Sie bereits an unserer Veranstaltung „Bewerbungscoaching/ Vernetzungstreffen“ teilgenommen haben, oder eine Einzelberatung erhielten, wie bewerten Sie diese?

Das Bewerbungscoaching/die Netzwerktreffen waren informativ und haben uns gut auf die Bewerbung vorbereitet.



Die Einzelberatung hat uns den Bewerbungsprozess erleichtert.



Durch das Bewerbungscoaching haben wir den Impuls bekommen, uns auf das Prädikat zu bewerben.



Durch die Veranstaltung haben wir Anregungen für unsere eigene Gleichstellungsarbeit bekommen.



Die Vernetzung unter den Teilnehmenden hat uns neue Impulse für die eigene Arbeit gegeben.



■ voll zutreffend ■ zutreffend ■ teils teils ■ nicht zutreffend Zahlenangaben in %

Bemerkenswert ist, dass das Bewerbungscoaching den Impuls für eine Bewerbung gegeben hat und dass aus diesen Veranstaltungen für die Befragten Anregungen für die eigene Arbeit hervorgegangen sind. Insgesamt hat dabei vor allem die Vernetzung zwischen den Prädikatsträger\*innen die meisten Impulse für die eigene Arbeit hervorgebracht.

## Fahrten zu den Prädikatsverleihungen

### Zeichen der Anerkennung und wichtiger Beitrag zur Vernetzung!

Insgesamt fanden fünf gemeinsame Fahrten zu den Prädikatsverleihungen statt: 2015 Hamburg, 2016 Nürnberg, 2017 Gelsenkirchen, 2018 Stuttgart und 2019 München. DSW21 stellte dafür einen Bus zur Verfügung.

Die Fahrten waren meist mit einer Übernachtung und einem Rahmenprogramm verbunden. Dieses fokussierte auf ein gleichstellungspolitisches Thema – oft bei einem interessanten/innovativen Unternehmen am Ort der Prädikatsvergabe. Von den befragten Prädikatsträger\*innen haben 13 an mindestens einer der gemeinsamen Fahrten zu Prädikatsverleihungen teilgenommen.

### >>> Aus dem Fragebogen

**Sofern Sie bereits mit uns zu einer Prädikatsverleihung inkl. Übernachtung gefahren sind, wie bewerten Sie folgende Aspekte?**

Bei dem Erhalt des Prädikates empfanden wir es als positiv, dass viele aus der Region dabei waren und ihre Anerkennung durch ihren Beifall zum Ausdruck gebracht haben.



Das Rahmenprogramm, welches durch die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ angeboten wurde, hat uns gut gefallen.



Durch die Kampagne ist unsere Prädikatsträgerschaft in der Region vermutlich bekannter wurden, als ohne die Kampagne.



■ voll zutreffend ■ zutreffend ■ teils teils Zahlenangaben in %



Die gemeinsamen Fahrten zu den Bewerbungscoachings wurden von allem von denjenigen, die bereits an Fahrten teilgenommen hatten, positiv bewertet.

Die meisten Teilnehmer\*innen betonten, dass die Fahrten und das Rahmenprogramm zur Vernetzung zwischen den regionalen Prädikatsträger\*innen beigetragen, Anregungen für die eigene Gleichstellungsarbeit gegeben und das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt hätten.

### **Öffentlichkeitsarbeit: Verbesserungsbedürftig!**

Kritischer wird die Aussage beurteilt, dass die Prädikatsträger durch die Kampagne in der Region bekannter geworden seien als ohne die Kampagne.

In einer offenen Frage, in der Anregungen für die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ gegeben werden konnten, wurde vielfach das Thema „Öffentlichkeitsarbeit“ aufgegriffen.

Die Kampagne werde, so die Befragten, in der Öffentlichkeit nur wenig wahrgenommen.

So sei es notwendig, dass sich das Marketing breiter aufstellt und auch eine Social-Media-Strategie einbindet, sowie die Unterstützung durch Multiplikator\*innen weiter fördert. Unternehmensvertreter\*innen müssten gezielt angesprochen werden und die Prädikatsträger aktiv in die Vernetzungsveranstaltungen eingebunden werden.

Appelliert wurde darüber hinaus an die Prädikatsträger selbst, den Erwerb des Prädikats als „personalpolitische Eigenwerbung“ zu nutzen. „Gutes tun und stets darüber reden“ würde helfen, die Kampagne zu verstetigen.

### **Unterstützung der Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ Große Bereitschaft zu aktivem Einsatz!**

Die befragten Prädikatsträger\*innen zeigten eine hohe Bereitschaft, sich für die Kampagne einzubringen.



>>> Aus dem Fragebogen

**Um TOTAL E-QUALITY noch weiter in der Metropole Ruhr bekannt zu machen, was wären Sie bereit, dafür einzubringen, bzw. was wird schon von Ihnen praktiziert?**

Veranstaltungsorte für Vernetzung mit anderen Prädikatsträger\*innen zur Verfügung stellen.



Hinweis auf das Prädikat auf der Unternehmenswebsite.



Ansprechen von anderen Unternehmen.



■ voll zutreffend ■ zutreffend ■ nicht zutreffend Zahlenangaben in %

Auch wenn bisher wenige (9%) aktiv andere Unternehmensvertreter\*innen auf das Prädikat angesprochen haben, sind viele (77%) bereit, dies zukünftig zu machen.

**Anregungen für die Arbeit der Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“**

Insgesamt werden sowohl das TOTAL E-QUALITY Prädikat mit den Aspekten Selbstbewertungsinstrument, Bewerbungsverfahren und Prädikatsverleihung als auch die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ mit ihren Veranstaltungen, Beratungsmöglichkeiten und den organisierten Fahrten zu den Prädikatsverleihungen positiv betrachtet.

Aus den Ergebnissen lassen sich Anregungen für die zukünftige Arbeit innerhalb der Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ ziehen. Anregungen für die Ausrichtung der Arbeit des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. werden hier nicht aufgenommen, da derzeit ein Relaunch des Selbstbewertungsinstruments erfolgt ist, der neben inhaltlichen Veränderungen auch die Umstellung auf ein Online-Tool beinhaltet.

**Informations- / Vernetzungsveranstaltungen und individuelle Beratungen**

Diese Veranstaltungen sollten weiterhin Fundament der Kampagne sein. Neben den Veranstaltungen für die angehenden Prädikatsträger\*innen wie insbesondere das Bewerbungscoaching, bietet es sich an, auch die



Prädikatsträger\*innen, die sich erst zu einem späteren Zeitpunkt erneut auf das Prädikat bewerben müssen, mit einzubinden.

So können auch Veranstaltungen angeboten werden, die ausschließlich den Erfahrungsaustausch von Good-Practice-Maßnahmen als auch die Vernetzung zum Inhalt haben.

### Fahrten zu den Prädikatsverleihungen

Auch die Fahrten mit ihrem Rahmenprogramm und den Vernetzungsmöglichkeiten sollten, sobald die Corona-Lage es wieder zulässt und Prädikatsverleihungen in Präsenz stattfinden, wieder aufgenommen werden. Wichtig wäre dann, diese Fahrten noch stärker in der Öffentlichkeit bekannt zu machen.

### Bekanntheitsgrad und Öffentlichkeitsarbeit

Als zentrales Ergebnis der Befragung zeigt sich die Notwendigkeit zur Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit. Hier sollte eine Taskforce aus interessierten Prädikatsträger\*innen und den an der Kampagne beteiligten Organisationen ins Leben gerufen werden, um gezielt eine öffentlichkeitswirksame Strategie zu entwickeln.

Gezielte Maßnahmen könnten sich z.B. beziehen auf

- Eine verstärkte Nutzung von Social-Media-Kanälen.
- Eine systematische Einbindung von Multiplikator\*innen wie Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Unternehmensverbände, Jobcenter etc.
- Eine stärkere Bewerbung der Informationsveranstaltungen über die Multiplikator\*innen und weitere einflussreiche Kanäle, z.B. Unternehmensverbände, betriebliche Gleichstellungsnetzwerke etc.
- Eine verstärkte Einbindung aktueller Prädikatsträger\*innen, z.B. als „Role Models“ bzw. Good Practice Beispiele, für die Erstellung von Werbematerialien und im Rahmen von Vernetzungsaktivitäten.
- Den Aufbau eines eigenen regionalen Portals mit einer Verlinkung zu TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. auf der Internetseite des dffw, auf dem sich die einzelnen Prädikatsträger\*innen der Region ausführlicher präsentieren können (inkl. Begründungstext der Jury) und das Beratungsangebot der Kampagne aufgezeigt wird.
- Die Organisation von Unternehmensbesuchen, bei denen die einladenden Unternehmen die Möglichkeit erhalten, sich und ihre Gleichstellungspolitik zu präsentieren. Gäste der Veranstaltungen wären dabei nicht nur Personalverantwortliche anderer Unternehmen, sondern auch Multiplikator\*innen aus der Region wie z.B. Vertreter\*innen aus Politik oder Arbeitsmarktakteur\*innen.



## **Kampagne TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr**

Herausgegeben von

### **Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V. (dffw)**

Dr. Monika Goldmann · Ursula Bobitka

### **Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund**

Maresa Feldmann · Dr. Melanie Roski

### **Gestaltung**

Andreas Möslein, DT&SHOP GmbH, 97708 Bad Bocklet  
gesetzt in der Montserat (Überschriften) und Merriweather Sans (Fließtext)

### **Wir danken der DT&SHOP GmbH für die Übernahme von Gestaltung und Druck dieser Broschüre**

Für die Unterstützung bei der Unternehmensbefragung  
danken wir der Studentin Inka Strubbe

### **Anfragen unter**

[gleichstellungsbuero@stadtdo.de](mailto:gleichstellungsbuero@stadtdo.de) · [info@dffw.de](mailto:info@dffw.de)

Informationen zur Kampagne finden Sie unter  
[dortmund.de/totalequality](http://dortmund.de/totalequality)

Informationen zum TOTAL E-QUALITY Prädikat finden Sie unter  
[total-e-quality.de](http://total-e-quality.de)

Dortmund, im März 2022

Region **Franken**  
Region

Verbunden im Engagement  
für Chancengleichheit und Vielfalt.

gratuliert

Region **Ruhr**

