



Wettbewerb

Factsheet

2026

# Chancengleichheit bedeutet mehr als gleiche Spielregeln

Frauen sind heute so gut ausgebildet wie nie zuvor, sie gründen Unternehmen, führen Teams und prägen Innovationen. Dennoch bleibt der Weg zu echter Chancengleichheit im Berufsleben vielerorts steinig. Zwar ist die formale Gleichberechtigung längst gesetzlich verankert, doch im Arbeitsalltag zeigen sich weiterhin deutliche Unterschiede – etwa bei Gehalt, Karriere-chancen und der Besetzung von Führungspositionen.

Ein zentrales Thema ist nach wie vor der Gender Pay Gap. Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer – selbst bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit. Hinzu kommt, dass sie seltener in strategisch wichtigen Positionen vertreten sind. In Vorständen und Geschäftsführungen großer Unternehmen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Die viel zitierte „gläserne Decke“ ist für viele Realität: Auf dem Weg nach oben scheitern Karrieren nicht selten an intransparenten Beförderungsprozessen oder tradierten Rollenbildern.

Ein wesentlicher Faktor ist die Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit. Frauen übernehmen nach wie vor den größeren Anteil an familiären Verpflichtungen. Teilzeitmodelle, berufliche Unterbrechungen oder reduzierte Arbeitszeiten wirken sich jedoch langfristig auf Einkommen, Aufstiegschancen und Altersvorsorge aus. Unternehmen stehen hier vor der Herausforderung, moderne Arbeitsmodelle nicht nur anzubieten, sondern kulturell zu verankern – flexible Arbeitszeiten, mobiles

Arbeiten oder geteilte Führungsverantwortung dürfen kein Karrierehemmnis sein.

Chancengleichheit bedeutet mehr als gleiche Spielregeln. Sie erfordert eine Unternehmenskultur, die Vielfalt als Stärke begreift. Transparente Gehaltsstrukturen, klare Kriterien für Beförderungen, Mentoring-Programme und gezielte Talentförderung sind konkrete Instrumente, um strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Ebenso wichtig ist die Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile, die Personalentscheidungen oft stärker beeinflussen, als es Verantwortlichen bewusst ist.

Dabei geht es längst nicht mehr nur um gesellschafts-politische Forderungen, sondern um wirtschaftliche Vernunft. Studien zeigen, dass diverse Teams innovativer arbeiten, bessere Entscheidungen treffen und langfristig erfolgreicher sind. Unternehmen, die Gleichstellung strategisch denken, stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Die Entwicklung ist positiv, doch sie ist nicht abgeschlossen. Echte Chancengleichheit entsteht dort, wo Strukturen überprüft, Machtverhältnisse reflektiert und Unternehmenskulturen aktiv gestaltet werden. Der Wandel braucht klare Haltung, konsequentes Handeln und die Bereitschaft, tradierte Muster zu hinterfragen. Nur so wird aus Gleichberechtigung im Gesetz gelebte Gleichstellung im Arbeitsalltag.

# Die Zahlen und beeindruckende Werte

**599.652**

Zahl Mitarbeitende in Unternehmen  
(Gesamtteilnehmerfeld)

**1.141**

Zahl teilnehmende Unternehmen  
im aktuellen Wettbewerb

**40**

Zahl der ausgezeichneten Unternehmen 2026 -  
differenziert nach drei Größenklassen

„ Sehr guter  
Arbeitsplatz

**91%**

Vertrauensbasierter  
Dialog

**1,5 x  
höher**

**85%**

Bundesdurchschnitt: 56%



Chancengleichheit  
auf Anerkennung

**83%**

Bundesdurchschnitt: 49%



Geschlechter-  
gerechtigkeit

**96%**

Bundesdurchschnitt: 82%

Authentisch  
sein

**90%**

Bundesdurchschnitt: 70%

seit **2025** Arbeitgeberwettbewerb



## Zusätzliches Gesundheitsbudget

Ab Sommer stellen wir pro Mitarbeiter/in ein jährliches Gesundheitsbudget in Höhe von 300 Euro jährlich. Hiermit können z.B. über Privatrezept verordnete Medikamente und Supplemente aber auch kostenpflichtige Vorsorgeuntersuchungen oder zahnärztliche Leistungen wie eine Zahnschiene gegen Knirschen bei Stress u.v.m. bezahlt werden. Da die Sehleistung sich oftmals beispielsweise in den Wechseljahren verschlechtert ist auch unsere finanzielle Unterstützung beim Brillenkauf ein oft genutzter Vorteil.

## Inspirierendes Netzwerk

Unser Frauennetzwerk organisiert regelmäßig Round-Tables mit internen und externen Vorbildern, die ihre Karrierewege, Stolpersteine und Tipps teilen. Diese ist ein sicherer Raum für Austausch, ehrliche Gespräche und gegenseitige Unterstützung. Frauen können dort über persönliche Erfahrungen sprechen, Herausforderungen teilen und voneinander lernen. Dies inspiriert und motiviert und öffnet Frauen die Tür, sich auf volle Rollen vorzubereiten und selbstbewusst den nächsten Schritt zu gehen.

## Rundum Unterstützung

Frauen in sensiblen Lebensphasen erhalten besondere Unterstützung. Während der Schwangerschaft sowie bei der Rückkehr aus der Elternzeit werden individuelle und bedarfsgerechte Lösungen entwickelt. Darüber hinaus gibt es flexible Regelungen bei gesundheitlichen Einschränkungen, zum Beispiel durch Wechseljahre oder Pflegeaufgaben. Vertrauensvolle Ansprechpersonen wie die Personalabteilung, die Führungskräfte oder unsere Familien- und Gleichstellungsbeauftragte stehen jederzeit beratend und unterstützend zur Seite.

# Über Great Place To Work®

Great Place To Work® unterstützt weltweit Unternehmen bei der Entwicklung einer erfolgreichen Unternehmenskultur und damit ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Das internationale Institut zertifiziert Organisationen und Unternehmen aller Branchen und Größen auf Grundlage einer repräsentativen und anonymen Mitarbeiterbefragung. Damit ist Great Place To Work® die international führende, benchmark-basierte Instanz bei der Analyse, Weiterentwicklung und Sichtbarmachung von Arbeitgeberattraktivität.

**60+**

Sprachen verfügbar

Es kommen regelmäßig mehr dazu.

**30**

Jahre Erfahrung

Schon seit über 20 Jahren am Standort Köln mit 100 Mitarbeitenden.

**in 170**

Ländern aktiv

In unseren über 60 Niederlassungen führen wir weltweite Befragungsprojekte durch.

**21.000**

Unternehmen jährlich

Mit über 20 Mio. Beschäftigten weltweit.

