



Unternehmenscheck Diversity Management: „Online-Diversity“

Übersicht

1. Diversity Management als Unternehmensstrategie
2. Personalmanagement
3. Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
4. Gesundheit
5. Lohn und Leistung
6. Führung
7. Unternehmenskultur
8. Interessenvertretung
9. Produkt- und Dienstleistungsentwicklung
10. Marketing und Public Relations

Angaben zum Unternehmen



1. Diversity Management als Unternehmensstrategie

1.1 Wie würden Sie die Lage in Ihrem Unternehmen in Bezug auf eine an Vielfalt¹ orientierte Unternehmenspolitik und –praxis beschreiben? (Bitte nur eine Angabe)

- | | |
|---|-----------------------|
| Es gibt (bisher) keine Politik / Strategie dieser Art. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 2.1) | <input type="radio"/> |
| Eine entsprechende Politik / Strategie und Praxis wird seit einiger Zeit verfolgt und laufend verbessert. | <input type="radio"/> |
| Wir sind bei der Umsetzung einer entsprechenden Politik, es muss jedoch noch mehr getan werden. | <input type="radio"/> |
| Wir entwickeln gerade ein Konzept für Vielfalt am Arbeitsplatz / für ein Diversity Management. | <input type="radio"/> |
| Ehrlich gesagt, wir finden eine an Vielfalt orientierte Unternehmenspolitik / ein Diversity Management sehr aufwendig und wissen nicht, was es bringt. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 2.1) | <input type="radio"/> |

¹ Wir verwenden hier einen breiten Begriff von Vielfalt bzw. Diversity. Gemeint ist die Gesamtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Unterschiedlichkeiten hinsichtlich äußerlich wahrnehmbarer und nicht wahrnehmbarer Unterschiede wie Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung und andere Unterschiede wie Religion, Weltanschauung, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Lebensstil, Migrationshintergrund, aber auch Qualifikation, Hierarchieebene, Arbeitszeit, Beschäftigungsverhältnisse.



1.2 Auf welche Personengruppen richtet sich das Diversity Management in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung konkret?

(Mehrfachnennungen möglich)

Frauen	<input type="radio"/>
Männer	<input type="radio"/>
Jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<input type="radio"/>
Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<input type="radio"/>
Personen mit Migrationshintergrund ²	<input type="radio"/>
Personen mit Leistungsveränderungen ³	<input type="radio"/>
Personen mit Behinderungen ⁴	<input type="radio"/>
Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft ⁵	<input type="radio"/>
Personen unterschiedlicher Religion / Weltanschauung	<input type="radio"/>
Personen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung	<input type="radio"/>

² Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören

- eingebürgerte und nicht eingebürgerte Zuwandererinnen, Zuwanderer und ihre Nachkommen der ersten Generation
- Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler mit deutscher Staatsangehörigkeit und ihre Nachkommen der ersten Generation

³Als Menschen mit Leistungsveränderungen gelten hier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeitseinschränkungen aufgrund einer ärztlich attestierten irreversiblen Krankheit. Es sind überwiegend ältere, jedoch nur zum Teil behinderte Menschen.

⁴ Von einer Behinderung wird gesprochen, wenn die individuellen Beeinträchtigungen eines Menschen umfangreich, vergleichsweise schwer und langfristig sind. Menschen sind laut SGB IX, §2 Abs.1 behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

⁵ Als Ethnie gilt eine Gruppe von Menschen, die durch verschiedene gemeinsame Eigenschaften (Sprache, Kultur, Tradition, Religion, Gebräuche etc.) verbunden ist bzw. sich verbunden fühlt, die ein bestimmtes Gemeinschaftsbewusstsein besitzt und die sowohl in ihrer Selbst- als auch in der Fremdwahrnehmung durch andere als kulturell unterscheidbar gilt.



1.3 Auf welche Bereiche konzentrieren sich im Großen und Ganzen die in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung an Vielfalt orientierten Maßnahmen?

(Mehrfachnennungen möglich)

Personalmanagement	<input type="radio"/>
Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation	<input type="radio"/>
Gesundheit	<input type="radio"/>
Lohn und Leistung	<input type="radio"/>
Führung	<input type="radio"/>
Unternehmenskultur	<input type="radio"/>
Interessenvertretung	<input type="radio"/>
Entwicklung neuer Produkte- und Dienstleistungsentwicklung	<input type="radio"/>
Marketing, Public Relations	<input type="radio"/>
Andere	

1.4 Die Umsetzung der Strategie der Vielfalt ist in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung Führungsaufgabe.

Diese Aussage trifft ...

gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------



1.5 Zur Umsetzung einer Strategie der Vielfalt haben Sie in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung

(Mehrfachnennungen möglich)

eine / mehrere (Diversity-) Verantwortliche ernannt	<input type="radio"/>
eine (Diversity-) Arbeitsgruppe gebildet	<input type="radio"/>
die Aufgabe der Personalabteilung übertragen	<input type="radio"/>
neue Verantwortlichkeiten festgelegt	<input type="radio"/>
Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte durchgeführt	<input type="radio"/>
Workshops mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt	<input type="radio"/>
externe Unterstützung in Anspruch genommen (z.B. Beratung, Training)	<input type="radio"/>
kein Wissen darüber, wie es gemacht werden soll.	<input type="radio"/>

1.6 Wenn Sie eine / mehrere (Diversity-) Verantwortliche haben, wie ist die Einbindung in die betriebliche Organisation?

(Mehrfachnennungen möglich)

als Mitglied der Geschäftsführung	<input type="radio"/>
als Stabsstelle	<input type="radio"/>
als Teil der Personalabteilung / des Human-Ressource-Managements	<input type="radio"/>
mit einem eigenen Budget	<input type="radio"/>
mit umfangreichen Mitsprachemöglichkeiten	<input type="radio"/>
mit umfangreichen Mitentscheidungsbefugnissen	<input type="radio"/>

1.7 Welche Gründe haben dazu geführt, in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung eine an Vielfalt orientierte Unternehmenspolitik einzuführen?
(Bitte nehmen Sie zu jeder Aussage Stellung.)

Diese Aussage trifft	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
Wir möchten die Potenziale aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die weitere demografische Entwicklung erfordert es, dass wir uns mit einer veränderten Personalpolitik darauf vorbereiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir beschäftigen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Migrationshintergrund.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leistungsveränderungen, für die alternative Arbeitsplätze geschaffen werden müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unsere Belegschaft ist zu alt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In unserer Belegschaft fehlen erfahrene ältere Beschäftigte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir möchten den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir möchten unsere Geschäftsfelder stärker auf ausländische Märkte ausdehnen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser darauf vorbereiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zur Umsetzung unserer Unternehmensziele benötigen wir eine größere Vielfalt an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ethisch-moralische Gründe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir haben Konflikte durch Umstrukturierungen im Unternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), machen dies erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



1.8 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung eine Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung zum Umgang mit personeller Vielfalt?

Ja Nein

1.9 Finden regelmäßige Controlling-Maßnahmen zum Diversity Management statt, um deren Ergebnisse und Auswirkungen zu messen oder zu beurteilen?

(Wenn nein, weiter mit Frage 1.11)

Ja Nein

1.10 Wenn ja: Werden beim Controlling der Maßnahmen zum Diversity Management auch Daten über die Zusammensetzung der Belegschaft hinzugezogen?

Ja Nein

1.11 Stehen für Maßnahmen zur Förderung von personeller Vielfalt eigene finanzielle Mittel bzw. ein eigener besonderer Haushalt zur Verfügung?

Ja Nein

1.12 Stehen für Maßnahmen zur Förderung von personeller Vielfalt zeitliche Ressourcen zur Verfügung?

Ja Nein



1.13 Die Maßnahmen zur personellen Vielfalt am Arbeitsplatz wirken sich positiv auf das Unternehmen / die Einrichtung aus.

(Bitte nehmen Sie zu jeder Aussage Stellung.)

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
Die Zusammensetzung der Belegschaft ist vielfältiger geworden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neue Potenziale der Beschäftigten werden im Betrieb entdeckt und genutzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt neue Ideen für Produkte bzw. Dienstleistungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neue Kundinnen und Kunden können gewonnen werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Image des Unternehmens / der Einrichtung hat sich verbessert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Medien wird positiv über das Unternehmen / die Einrichtung berichtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt weniger Konflikte die aus der Vielfalt der Belegschaft resultieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Betriebsklima hat sich verbessert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Fluktuation hat sich verringert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Fehlzeiten haben sich verringert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Personalgewinnung hat sich verbessert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehrlich gesagt, es hat sich nichts geändert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.14 Die Maßnahmen zur personellen Vielfalt werden von allen Beschäftigten akzeptiert.

Diese Aussage trifft	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



2. Personalmanagement

2.1 Das Unternehmen / die Einrichtung befindet sich in einem Veränderungsprozess mit Auswirkungen auf die Beschäftigten.

Diese Aussage trifft	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.2 Gibt es eine Erhebung von Personaldaten differenziert nach Personengruppen?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.3 Wenn ja: Welche Personengruppen werden erfasst? (Mehrfachnennungen möglich)

Personen nach Alter	<input type="radio"/>
Personen nach Geschlecht	<input type="radio"/>
Personen mit Migrationshintergrund ⁶	<input type="radio"/>
Personen mit Leistungsveränderungen ⁷	<input type="radio"/>
Personen mit Behinderungen ⁸	<input type="radio"/>
Andere	<input type="radio"/>

⁶ Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören

- eingebürgerte und nicht eingebürgerte Zuwanderinnen, Zuwanderer und ihre Nachkommen der ersten Generation
- Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler mit deutscher Staatsangehörigkeit und ihre Nachkommen der ersten Generation

⁷ Als Menschen mit Leistungsveränderungen gelten hier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeitseinschränkungen aufgrund einer ärztlich attestierten irreversiblen Krankheit. Es sind überwiegend ältere, jedoch nur zum Teil behinderte Menschen.

⁸ Von einer Behinderung wird gesprochen, wenn die individuellen Beeinträchtigungen eines Menschen umfangreich, vergleichsweise schwer und langfristig sind. Menschen sind laut SGB IX, §2 Abs.1 behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.



2.4 In der Personalpolitik achten wir auf Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Leistungsveränderungen.
(Bitte nehmen Sie zu jeder Aussage Stellung.)

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
Wir erhöhen den Frauenanteil in Führungspositionen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir unterstützen die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse unserer ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir kümmern uns rechtzeitig um Nachwuchsförderung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir beschäftigen bewusst auch Personen mit Leistungsveränderungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.5 Machen Sie sich Gedanken über die aktuelle und zukünftige Altersstruktur der Belegschaft bzw. wurde in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung eine Altersstrukturanalyse⁹ erstellt?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.6 Nutzen Sie die Überlegungen zur Alterszusammensetzung bzw. die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.7 Haben sich die Anteile der folgenden Beschäftigtengruppen in den letzten Jahren verändert?
(Bitte Aussagen zu allen Beschäftigtengruppen machen.)

	stark erhöht	erhöht	gleich geblieben	verringert	stark verringert
Ältere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⁹ Mit Hilfe einer Altersstrukturanalyse kann herausgefunden werden, inwieweit und in welchen Bereichen demographische Entwicklungen Folgen haben können. Dazu wird die Zusammensetzung der Belegschaft hinsichtlich der Altersgruppen untersucht.



2.8 Wird in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung bei der Personalbedarfsplanung auch auf eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft geachtet?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.9 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung Verfahren zur Personalauswahl, die die Vielfalt in der Belegschaft fördern (z.B. in Personalimage-Broschüren, auf der Website, bei der Stellenbeschreibung, in der Stellenausschreibung, im Auswahlprozess, in den Bewertungskriterien)?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.10 Fördert Ihr Unternehmen / Ihre Einrichtung bestimmte Personengruppen besonders?
(Wenn nein, bitte weiter mit Frage 2.12)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.11 Wenn ja, bei welchen unterrepräsentierten Zielgruppen setzt sich das Unternehmen / Ihrer Einrichtung besondere Ziele zur Einstellung und Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?
(Mehrfachnennungen möglich)

Jüngere oder Ältere	<input type="radio"/>
Männer oder Frauen	<input type="radio"/>
Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>
Personen mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>

2.12 Wenn Sie Auszubildende haben, verfolgen Sie bei der Übernahme von Auszubildenden das Ziel, eine vielfältige Belegschaft zu erreichen?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



2.13 Unser Unternehmen / unsere Einrichtung bietet berufliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten an.

(Bitte Angaben zu beiden Antworten machen.)

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
Horizontale Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. über Job-Rotation-Programme / Arbeitsplatzwechsel, Projektarbeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertikale Karrieremöglichkeiten (Fach- und Führungslaufbahnen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.14 Unser Unternehmen / unsere Einrichtung bietet Entwicklungsmöglichkeiten auch speziell für gering qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.15 Unser Unternehmen / unsere Einrichtung bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von Ihren Arbeitszeiten die gleichen beruflichen Karrierechancen an.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



2.16 Die Weiterbildungsmaßnahmen in unserem Unternehmen / unserer Einrichtung orientieren sich an der vielfältigen Belegschaft.

(Bitte nehmen Sie zu jeder Aussage Stellung.)

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchiegruppen nehmen regelmäßig an Weiterbildungen teil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir achten darauf, dass Junge wie Ältere an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir achten darauf, dass Personen beiderlei Geschlechts an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir achten darauf, dass auch Personen mit Migrationshintergrund an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir achten darauf, dass auch Personen mit Leistungsveränderungen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.17 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung wird darauf geachtet, dass Weiterbildungsmaßnahmen auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt sind, z.B. durch geeignete Lehrmethoden.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.18 Unsere Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten auch die Entwicklung sozial-kommunikativer Kompetenzen (z.B. Arbeiten im Team, Konfliktlösung).

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.19 Es gibt Verfahren, die beim Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Kompetenzen dem Unternehmen erhalten.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



2.20 Werden in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung regelmäßig Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 2.22)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.21 Wenn ja: Bei den Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird darauf geachtet, dass alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen einbezogen werden.

Diese Aussage trifft ...

	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.22 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung Mentoringprogramme¹⁰?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 2.24.)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.23 Wenn ja: Bieten Sie für einzelne Beschäftigtengruppen spezielle Mentoringprogramme an? (Mehrfachnennungen möglich.)

für Frauen	<input type="radio"/>
für Männer	<input type="radio"/>
für Jüngere	<input type="radio"/>
für Ältere	<input type="radio"/>
für Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>
für Personen mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>

2.24 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung Maßnahmen mit dem Ziel, das Miteinander verschiedener Beschäftigtengruppen zu verbessern (z.B. Gender-Trainings, Konfliktbewältigung, Arbeiten im Team)?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹⁰ Als Personalentwicklungsinstrument, insbesondere in Führungskreisen, bezeichnet Mentoring die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentorin bzw. Mentor), die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten an eine noch unerfahrene Person (Mentee) weitergibt. Ziel ist, den Mentee in seiner persönlichen oder beruflichen Entwicklung zu fördern.



3. Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation

3.1 Die Arbeitsplätze in unserem Unternehmen / unserer Einrichtung werden altersgerecht gestaltet.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.2 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung gibt es viele Handlungs- und Gestaltungsspielräume, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Tätigkeiten entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen anpassen können.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.3 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung werden die Beschäftigten an der Arbeitsplatzgestaltung beteiligt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.4 Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich auch während der Arbeitszeit zu besprechen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



3.5 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung gibt es genügend Möglichkeiten, die Arbeitsplätze an veränderte Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen, insbesondere an Anforderungen von Personen mit Leistungsveränderungen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.6 In unserer Arbeitsgestaltung werden die verschiedenen Lebenslagen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt (z.B. Vereinbarkeit Beruf – Familie, Pflege von Angehörigen, längerer Auslandsaufenthalt).

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.7 Wir sehen es als einen Vorteil an, wenn Teams und Arbeitsgruppen vielfältig (nach den verschiedenen Personengruppen) zusammengesetzt sind.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.8 Bei der Gestaltung der Arbeitszeit werden die Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchiegruppen berücksichtigt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.9 Bei uns gibt es die Möglichkeit, die Arbeitszeit individuell mit den Vorgesetzten abzusprechen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



3.10 Bei uns gibt es in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen Teilzeitbeschäftigung.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.11 Wir bieten flexible Arbeitszeitregelungen an, die auch Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.12 Gibt es Modelle zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben?
(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 3.14)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.13 Wenn ja: Welche Modelle zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben gibt es? (Mehrfachnennungen möglich)

Lebensarbeitszeitkonten	<input type="radio"/>
Vorruhestand	<input type="radio"/>
Altersteilzeit	<input type="radio"/>
Sonstige	<input type="radio"/>

3.14 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung Work-Life-Balance-Konzepte?¹¹

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 3.16)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹¹ Work-Life-Balance zielt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Arbeit und Freizeit und damit auf mehr Lebensqualität ab. Um dieses Ziel zu erreichen sind entsprechende Gestaltungskonzepte erforderlich.



3.15 Wenn ja: Welche Work-Life-Balance-Konzepte gibt es bei Ihnen?
(Mehrfachnennungen möglich)

Bedarfsspezifisch ausgerichtete Arbeitszeitmodelle (Teil- und Gleitzeit)	<input type="radio"/>
angepasste Arbeitsorganisation (Team- oder Gruppenarbeit)	<input type="radio"/>
Sensibilität von Führungskräften (Spannungsfeld Arbeit und Privatleben)	<input type="radio"/>
Modelle zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (wie z.B. Telearbeit)	<input type="radio"/>
Unterstützung für Familien (z.B. Kinderbetreuung)	<input type="radio"/>
Gesundheitsprävention und -förderung	<input type="radio"/>
Sonstige	<input type="radio"/>

3.16 Gibt es Verbesserungsvorschläge aus der Belegschaft, z.B. im Zusammenhang mit kontinuierlichen Verbesserungsprozessen?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.17 Wenn ja: Aus welchen Beschäftigtengruppen kommen Verbesserungsvorschläge?
(Mehrfachnennungen möglich)

von jüngeren Mitarbeiterinnen	<input type="radio"/>
von jüngeren Mitarbeitern	<input type="radio"/>
von älteren Mitarbeiterinnen	<input type="radio"/>
von älteren Mitarbeitern	<input type="radio"/>
von Frauen	<input type="radio"/>
von Männern	<input type="radio"/>
von Migrantinnen	<input type="radio"/>
von Migranten	<input type="radio"/>
von Personen mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>
Ist nicht zu spezifizieren	<input type="radio"/>

3.18 Die Arbeit ist so organisiert, dass die Beschäftigten sich gegenseitig unterstützen und voneinander lernen können.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4. Gesundheit

4.1 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung ein eigenes Gesundheitsmanagement?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.2 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung einzelne Gesundheitsförderungsprogramme?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 4.4)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.3 Wenn ja, welche Beschäftigtengruppen nehmen an Gesundheitsförderungsprogrammen teil?

(Mehrfachnennungen möglich)

Frauen	<input type="radio"/>
Männer	<input type="radio"/>
Jüngere	<input type="radio"/>
Ältere	<input type="radio"/>
Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>
Personen mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>

4.4 Gibt es Angebote zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 4.9)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4.5 Wenn j: Welche Angebote zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens gibt es?
(Mehrfachnennungen möglich)

Vermeidung körperlicher Überbelastungen	<input type="radio"/>
Rückenschule	<input type="radio"/>
Gesundes Kantinenessen	<input type="radio"/>
Ernährungsberatung	<input type="radio"/>
Bewegungstraining / Gymnastik	<input type="radio"/>
Gesundheitstage	<input type="radio"/>
Stressbewältigung	<input type="radio"/>
Suchtbewältigung (Entwöhnung vom Rauchen)	<input type="radio"/>
Sportangebote	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>
Massage	<input type="radio"/>
Vorsorgeuntersuchungen	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>

4.6 Wenn ja: Sind die Angebote auf die unterschiedlichen Bedürfnisse vielfältiger Beschäftigtengruppen abgestimmt?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.7 Wenn ja: Gibt es spezielle Angebote zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens?
(Mehrfachnennungen möglich)

für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<input type="radio"/>
für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<input type="radio"/>
für Frauen	<input type="radio"/>
für Männer	<input type="radio"/>
für Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>
für Personen mit Leistungsveränderungen?	<input type="radio"/>
für untere Hierarchieebenen	<input type="radio"/>

4.8 Wenn ja: Von welchen Gruppen werden die Angebote zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens wahrgenommen?
(Mehrfachnennungen sind möglich)

von Frauen	<input type="radio"/>
von Männern	<input type="radio"/>
von Jüngeren	<input type="radio"/>
von Älteren	<input type="radio"/>
von Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>
von Personen mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>
von Personen auf unteren Hierarchieebenen	<input type="radio"/>

4.9 Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Gesundheitsförderung aktiv einbezogen, z.B. in Form von Gesundheitszirkeln, Gesundheitsworkshops.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.10 Wenn wir Mobbing¹² beobachten, ergreifen wir Maßnahmen dagegen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.11 Werden in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen¹³ durchgeführt?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹² „Unter Mobbing ist zu verstehen, dass jemand am Arbeitsplatz häufig über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird“ (Meschkutat, Bärbel; Stackelbeck, Martina; Langenhoff, Georg (2002): Der Mobbing-Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Wirtschaftsverlag, S.23)

¹³ Um konsequente Verbesserungen im Arbeitsschutz und im Arbeitsprozess zu erreichen, müssen nach dem Arbeitsschutzgesetz Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden. Dazu werden die Gefährdungen am Arbeitsplatz ermittelt und beurteilt sowie die sich daraus ergebenden Arbeitsschutzmaßnahmen festgelegt und ihre Wirksamkeit überprüft.



4.12 Wenn ja: Werden die Ergebnisse getrennt nach Beschäftigtengruppen aus- und bewertet?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.13 Wenn ja: Werden besondere Personengruppen des Arbeitsschutzes erfasst?

(Mehrfachnennungen sind möglich)

Behinderte	<input type="radio"/>
Beschäftigte mit unzureichenden Deutschkenntnissen	<input type="radio"/>
Jugendliche / Praktikantinnen und Praktikanten / neue Beschäftigte	<input type="radio"/>
Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter	<input type="radio"/>
Werdende / stillende Mütter	<input type="radio"/>
Andere Personengruppen	<input type="radio"/>

4.14 Wenn ja: Werden daraus folgend Maßnahmen ergriffen?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



5. Lohn und Leistung

5.1 Die Lohn- und Gehaltsstrukturen sind bei uns im Unternehmen / in der Einrichtung für alle transparent.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.2 Im Verfahren der Arbeitsbewertung wird darauf geachtet, dass keine Beschäftigtengruppe benachteiligt wird.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.3 Bei unseren Beurteilungs- und Eingruppierungsgrundsätzen wird darauf geachtet, dass keine Beschäftigtengruppe (z.B. Frauen) benachteiligt wird.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.4 Zeitweilige Leistungsschwankungen von Beschäftigten haben keine großen Auswirkungen auf die Höhe des monatlichen Entgelts.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.5 Beschäftigte mit nachlassender oder veränderter Leistungskraft werden von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen unterstützt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.6 Bei übertariflichen Leistungen wird darauf geachtet, dass keine Beschäftigtengruppe benachteiligt wird.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6. Führung

6.1 Die Führungsgrundsätze in unserem Unternehmen / unserer Einrichtung beinhalten schriftlich fixierte Grundsätze für ein Führungsverhalten, das auf das Miteinander der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen abzielt.

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.2 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung wird ein auf Offenheit und Kommunikation basierendes Führungsverhalten praktiziert, welches den Umgang mit personeller Vielfalt verbessert.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.3 Haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre direkten Vorgesetzten zu beurteilen?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.4 Das Management und die Führungskräfte sind in unserem Unternehmen / unserer Einrichtung ebenso vielfältig zusammengesetzt wie die Belegschaft insgesamt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.5 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung führen die Vorgesetzten regelmäßige Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch, um die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und zu berücksichtigen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6.6 Werden regelmäßig schriftliche Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 6.8)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.7 Wenn ja: Werden diese Befragungen nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen ausgewertet?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.8 Die Führungskräfte in unserem Unternehmen / unserer Einrichtung werden im Umgang mit Vielfalt (z.B. Gender-Trainings¹⁴, Diversity-Trainings¹⁵) geschult.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.9 Die Führungskräfte in unserem Unternehmen / unserer Einrichtung können mit Konflikten umgehen, die aus der personellen Vielfalt resultieren.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹⁴ Gender-Trainings ermöglichen die Auseinandersetzung mit bestehenden und möglichen Geschlechterverhältnissen. In den letzten Jahren haben Gender-Trainings auch in Deutschland Verbreitung gefunden.

¹⁵ Diversity-Trainings beinhalten u.a. eine Sensibilisierung für die Interessen und Bedürfnisse sowie den Umgang mit den verschiedenen Beschäftigtengruppen / Identitätsgruppen, die Vermittlung entsprechender kultureller und sonstiger Kompetenzen und deren praktische Umsetzung in die betriebliche Praxis.



7. Unternehmenskultur

7.1 Beinhaltet Ihr Unternehmensleitbild auch Grundsätze zum Umgang mit Vielfalt in der Belegschaft?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.2 Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Fairness im Umgang miteinander.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.3 Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Anerkennung und Wertschätzung der verschiedenen Beschäftigtengruppen untereinander.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.4 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung bemühen wir uns um die Integration aller Beschäftigtengruppen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.5 Gibt es schriftlich fixierte Grundsätze? (Mehrfachnennungen möglich)

	Ja	Nein
zur Integration von Personen mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Gleichstellung von Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Zusammenarbeit der Generationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



7.6 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung zählt nicht nur die Arbeitskraft, sondern auch der Mensch.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.7 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung wird bewusst berücksichtigt, dass Menschen unterschiedliche Potenziale haben.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.8 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung herrscht eine Kultur des Miteinanders, weniger der Konkurrenz.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.9 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung herrscht eine offene Kommunikations- / Gesprächskultur.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.10 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung wird aktiv das Gemeinschaftsleben z.B. durch Betriebsfeiern, Betriebsausflüge gefördert.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.11 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vom Management mit Rücksicht und Respekt behandelt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



7.12 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behandeln sich untereinander mit Rücksicht und Respekt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.13 Wir achten darauf, dass im Unternehmen / in der Einrichtung niemand ausgegrenzt wird.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.14 Werden die unterschiedlichen Sprach- und kulturellen Kompetenzen der Beschäftigten genutzt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 8.1)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.15 Wenn ja: Wofür werden die unterschiedlichen Sprach- und kulturellen Kompetenzen genutzt?

(Mehrfachnennungen sind möglich)

für Vermittlung bei Konflikten	<input type="radio"/>
für die Ansprache von Kundinnen und Kunden	<input type="radio"/>
für Geschäftskontakte mit dem Ausland	<input type="radio"/>
für Sonstiges	<input type="radio"/>



8. Interessenvertretung

8.1 Gibt es einen Betriebsrat / Personalrat / Mitarbeitervertretung?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 8.10)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.2 Wenn ja: Der Betriebsrat / Personalrat / die Mitarbeitervertretung ist ebenso vielfältig zusammengesetzt wie die Belegschaft insgesamt.

Diese Aussage trifft ...

	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.3 Wenn ja: Der Betriebsrat / Personalrat / die Mitarbeitervertretung hat sich eigene Ziele gesetzt im Umgang mit der personellen Vielfalt im Unternehmen / in der Einrichtung?

Diese Aussage trifft ...

	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.4 Wenn ja: Es gibt eine Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz.

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.5 Wenn ja: Der Betriebsrat / Personalrat / die Mitarbeitervertretung befürwortet ein Diversity Management.

Diese Aussage trifft ...

	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



8.6 Wenn ja: Der Betriebsrat / Personalrat / die Mitarbeitervertretung ist beteiligt am Controlling des Diversity Management.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.7 Wenn ja: Die Sprechzeiten des Betriebsrats / Personalrats / der Mitarbeitervertretung sind so, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter diese in Anspruch nehmen kann.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.8 Wenn ja: Der Betriebsrat / Personalrat / die Mitarbeitervertretung engagiert sich aktiv für personelle Vielfalt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.9 Wenn ja: In welchen Gestaltungsfeldern engagiert sich der Betriebsrat / Personalrat / die Mitarbeitervertretung aktiv?
(Mehrfachnennungen möglich)

Personalmanagement	<input type="radio"/>
Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation	<input type="radio"/>
Gesundheit	<input type="radio"/>
Lohn und Leistung	<input type="radio"/>
Führung	<input type="radio"/>
Unternehmenskultur	<input type="radio"/>
Produkt- und Dienstleistungsentwicklung	<input type="radio"/>
Marketing, Public Relations	<input type="radio"/>
Sonstige	<input type="radio"/>



8.10 Gibt es eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in Ihrem Unternehmen / in Ihrer Einrichtung?

	Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.11 Gibt es eine Vertretung / Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für Behinderte / leistungsveränderte Beschäftigte in Ihrem Unternehmen / in Ihrer Einrichtung?

	Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.12 Gibt es gibt eine gesonderte Vertretung / Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

	Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9. Produkt- und Dienstleistungsentwicklung

9.1 Werden Ihre Produkte / Dienstleistungen von unterschiedlichen Zielgruppen genutzt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 9.3)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.2 Wenn ja: Unsere Produkte und Dienstleistungen werden von unterschiedlichen Zielgruppen genutzt.

(Bitte nehmen Sie zu jeder Aussage Stellung.)

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Männer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jüngeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Älteren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen mit Leistungsveränderungen / Behinderte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.3 Mit unseren Produkten und Dienstleistungen sprechen wir primär Zielgruppen an, bei denen es sich für uns lohnt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.4 In unserem Unternehmen / unserer Einrichtung wird überlegt, neue Produkte und Dienstleistungen für neue Zielgruppen zu entwickeln?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9.5 Unser Unternehmen / unsere Einrichtung berücksichtigt die Vielfalt der Zielgruppe für die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Männer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jüngere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ältere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen mit Leistungsveränderungen / Behinderte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.6 Unser Unternehmen / unsere Einrichtung will in Zukunft neue Märkte und neue internationale Zielgruppen erschließen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.7 An der Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen wird in unserem Unternehmen / unserer Einrichtung die personelle Vielfalt genutzt, um die Interessen der vielfältigen Zielgruppen zu berücksichtigen.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.8 Unser Unternehmen / unsere Einrichtung wirbt mit Vielfalt in der Öffentlichkeit, z.B. indem es unterschiedliche Zielgruppen anspricht.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



10. Marketing / Public Relations

10.1 Als Arbeitgeber einer vielfältigen Belegschaft erzielt unser Unternehmen / unsere Einrichtung auch nach außen ein positives Image.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.2 Der Standort unseres Unternehmens / unserer Einrichtung ist für in- und ausländische Fachkräfte ein attraktiver Lebensmittelpunkt.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.3 Unser Unternehmen / unsere Einrichtung spricht mit dem Marketing- und Vertriebsaktivitäten die Bedürfnisse vieler Zielgruppen an.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.4 Werden regelmäßig Befragungen von Kundinnen und Kunden bzw. Zielgruppen durchgeführt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 10.6)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.5 Wenn ja: Werden diese Befragungen nach Kriterien personeller Vielfalt ausgewertet (z.B. unterschiedliche Nutzungsinteressen)?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



10.6 Gibt es eine Stelle in Ihrem Unternehmen / Ihrer Einrichtung, die Beschwerden und / oder Verbesserungsvorschläge entgegennimmt?
 (Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 9.16)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.7 Wenn ja: Im Beschwerdemanagement wird darauf geachtet, von wem die Beschwerden kommen (z.B. bezogen auf Alter, Geschlecht, Herkunft, etc.).

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.8 Die Marketingabteilung ist bei uns heterogen zusammengesetzt, um sich besser auf die Bedürfnisse und Interessen einer vielfältigen Zielgruppe einstellen zu können.

Diese Aussage trifft ...	gar nicht zu	eher weniger zu	eher mehr zu	voll zu
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.9 Hat Ihr Unternehmen / Ihre Einrichtung in den letzten Jahren ein Prädikat für ein besonderes Personalmanagement erhalten (z.B. Deutschlands bester Arbeitgeber, Total eQuality, Familien-Audit) oder die Charta der Vielfalt unterschrieben?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Angaben zum Unternehmen
(Diese Angaben fließen nicht in die Bewertung ein!)

1. Gehört Ihr Unternehmen / Ihre Einrichtung zu einem Konzern?
(Wenn nein, weiter mit Frage 3)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Wenn ja: Worauf beziehen sich Ihre Angaben?
(Bitte nur eine Angabe)

auf den Konzern (international)	<input type="radio"/>
auf den Konzern (national)	<input type="radio"/>
auf Ihren Standort	<input type="radio"/>



**3. Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?
(Bitte nur eine Angabe)**

Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht	<input type="radio"/>
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	<input type="radio"/>
Verarbeitendes Gewerbe ¹⁶	<input type="radio"/>
Energie- und Wasserversorgung	<input type="radio"/>
Baugewerbe	<input type="radio"/>
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	<input type="radio"/>
Gastgewerbe	<input type="radio"/>
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	<input type="radio"/>
Kredit- und Versicherungsgewerbe	<input type="radio"/>
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	<input type="radio"/>
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	<input type="radio"/>
Öffentliche und private Dienstleistungen (ohne öff. Verwaltung)	<input type="radio"/>
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	<input type="radio"/>
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen ¹⁷	<input type="radio"/>
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	<input type="radio"/>
Private Haushalte mit Hauspersonal	<input type="radio"/>

4. Liegt der Hauptsitz Ihres Unternehmens in Deutschland?

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹⁶ Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung; Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe; Papier-, Verlags- und Druckgewerbe; Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; Herstellung von chemischen Erzeugnissen; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Herstellung von Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden; Metallerzeugung und –bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen; Maschinenbau; Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und –einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik; Fahrzeugbau; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen, Recycling

¹⁷ Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung; Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige Vereinigungen ohne Sozialwesen; Kultur, Sport und Unterhaltung



5. Wenn Ihr Unternehmen außer in Deutschland weitere Standorte hat, kreuzen Sie bitte an, in welchen Erdteilen. (Mehrfachnennungen möglich)

Europa	<input type="radio"/>
Nordamerika	<input type="radio"/>
Mittel- und Südamerika	<input type="radio"/>
Asien	<input type="radio"/>
Afrika	<input type="radio"/>
Australien / Neuseeland	<input type="radio"/>

6. Wo werden Ihre Produkte und Dienstleistungen verkauft oder angeboten? (Mehrfachnennungen möglich)

Deutschland	<input type="radio"/>
Europa (ohne Deutschland)	<input type="radio"/>
Nordamerika	<input type="radio"/>
Mittel- und Südamerika	<input type="radio"/>
Asien	<input type="radio"/>
Afrika	<input type="radio"/>
Australien / Neuseeland	<input type="radio"/>



7. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen in Deutschland? (geschätzt)

	1-49	50-249	250-499	500-999	1000-4999	5000 und mehr
Das Unternehmen hat Beschäftigte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	>75%
darunter Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	>75%
darunter Beschäftigte mit Migrationshintergrund ¹⁸	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	>75%
darunter Beschäftigte im Alter über 50 Jahre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	>75%
darunter Beschäftigte mit Leistungsveränderungen ¹⁹	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	unter 1%	1-4%	5-9%	10-19%	>20%
darunter Behinderte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	unter 1%	1-4%	5-9%	10-19%	>20%
darunter in Altersteilzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	unter 1%	1-4%	5-9%	10-19%	>20%
darunter Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	>75%
darunter weibliche Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹⁸ Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören

- eingebürgerte und nicht eingebürgerte Zuwanderinnen, Zuwanderer und ihre Nachkommen der ersten Generation
- Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler mit deutscher Staatsangehörigkeit und ihre Nachkommen der ersten Generation

¹⁹ Als Menschen mit Leistungsveränderungen gelten hier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeitseinschränkungen aufgrund einer ärztlich attestierten irreversiblen Krankheit. Es sind überwiegend ältere, jedoch nur zum Teil behinderte Menschen. Von einer Behinderung wird dagegen gesprochen, wenn die individuellen Beeinträchtigungen eines Menschen umfangreich, vergleichsweise schwer und langfristig sind. Menschen sind laut SGB IX, §2 Abs.1 behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.



8. Wie ist die Zusammensetzung im Top-Management (= oberste Unternehmensleitung, z.B. Vorstand, Geschäftsführung)?

	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
Anteil der Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anteil der Führungskräfte mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anteil der Führungskräfte im Alter über 50 Jahre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Wie ist die Zusammensetzung Ihrer mittleren Führungsebene (z.B. Abteilungsleitung)?

	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
Anteil der Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anteil der Führungskräfte mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anteil der Führungskräfte im Alter über 50 Jahre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



10. Wie ist die Zusammensetzung Ihrer unteren Führungsebene (z.B. Meister, Teamleitung)?

	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
Anteil der Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anteil der Führungskräfte mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anteil der Führungskräfte im Alter über 50 Jahre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Wie hoch war durchschnittlich im letzten Quartal die Krankenquote in Ihrem Unternehmen?

	unter 1%	1-4%	5-9%	10-14%	15% und mehr
Krankenstand Arbeitsunfähigkeitstage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
darunter Krankenstand Lohnfortzahlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. Haben Sie in den letzten Jahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu eingestellt?
(Wenn nein, weiter mit Frage 14)**

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



13. Wenn ja: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Sie im letzten Jahr neu eingestellt?

	1-4	5-9	10-49	50-99	100 - 249	250 und mehr
Im letzten Jahr wurden eingestellt...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Beschäftigte mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Beschäftigte im Alter über 50 Jahre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Beschäftigte mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Sind in den letzten Jahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen ausgeschieden? (Wenn nein, Ende der Befragung)

	Ja	Nein
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



15. Wenn ja: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im letzten Jahr aus dem Unternehmen ausgeschieden?

	1-4	5-9	10-49	50-99	100 - 249	250 und mehr
Im letzten Jahr schieden aus ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Beschäftigte mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Beschäftigte im Alter über 50 Jahre (ohne Abgänge in Ruhestand)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Beschäftigte mit Leistungsveränderungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	keine	1-9%	10-24%	25-49%	50-74%	75% und mehr
darunter Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>