



Diversity- Online-Befragungsinstrument

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; Marketing und Public Relations

Abgaben 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 1.13)

Eine entsprechende Politik/Strategie und Praxis wird seit einiger Zeit verfolgt und laufend verbessert.

Wir sind bei der Umsetzung einer entsprechenden Politik, es muss jedoch noch mehr getan werden.

Wir entwickeln gerade ein Konzept für Vielfalt am Arbeitsplatz.

Ehrlich gesagt, wir finden eine an Vielfalt orientierte Unternehmenspolitik sehr aufwendig und wissen nicht, was es bringt. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 1.13)

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

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

(Mehrfachnennungen möglich)

Frauen

Männer

Jüngere Mitarbeiter/innen

Ältere Mitarbeiter/innen

Personen mit Migrationshintergrund²

Personen mit Leistungsveränderungen³

Personen mit Behinderungen⁴

Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft⁵

Personen unterschiedlicher Religion/Weltanschauung

Personen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung

² Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören

- eingebürgerte und nicht eingebürgerte Zuwanderer/innen und ihre Nachkommen der ersten Generation
- Spätaussiedler/innen mit deutscher Staatsangehörigkeit und ihre Nachkommen der ersten Generation

³ Als Menschen mit Leistungsveränderungen gelten hier Mitarbeiter/innen 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
- Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation
- Gesundheit
- Lohn und Leistung
- Führung
- Unternehmenskultur
- Interessenvertretung
- Marketing, Public Relations
- Entwicklung neuer Produkte/(Dienst)Leistungen
- 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 |
|--------------------------|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

(Mehrfachnennungen möglich)

eine/mehrere (Diversity-) Verantwortliche ernannt

eine (Diversity-) Arbeitsgruppe gebildet

die Aufgabe der Personalabteilung übertragen

besondere Verantwortlichkeiten festgelegt

Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte durchgeführt

Workshops mit den Mitarbeiter/innen durchgeführt

externe Unterstützung in Anspruch genommen (z.B. Beratung, Training)

kein Wissen darüber, wie es gemacht werden soll.

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

(Mehrfachnennungen möglich)

als Mitglied der Geschäftsführung

als Stabsstelle

als Teil der Personalabteilung/des Human-Ressource-Managements

mit einem eigenen Budget

mit umfangreichen Mitsprachemöglichkeiten

mit umfangreichen Mitentscheidungsbefugnissen

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 Mitarbeiter/innen besser nutzen.

Die weitere demografische Entwicklung erfordert es, dass wir uns mit einer veränderten Personalpolitik darauf vorbereiten.

Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter/innen auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Wir beschäftigen viele Mitarbeiter/innen mit einem Migrationshintergrund.

Wir haben Mitarbeiter/innen mit Leistungsveränderungen, für die alternative Arbeitsplätze geschaffen werden müssen.

Unsere Belegschaft ist zu alt.

In unserer Belegschaft fehlen erfahrene ältere Beschäftigte.

Wir möchten den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen.

Wir möchten unsere Geschäftsfelder stärker auf ausländische Märkte ausdehnen und unsere Mitarbeiter/innen besser darauf vorbereiten.

Zur Umsetzung unserer Unternehmensziele benötigen wir eine größere Vielfalt an Mitarbeiter/innen im Unternehmen.

Ethisch-moralische Gründe.

Wir haben Konflikte durch Umstrukturierungen im Unternehmen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), machen dies erforderlich.

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

Ja Nein



1.9 Finden regelmäßige Controlling-Maßnahmen zum Diversity-Management statt, um deren Ergebnisse und Auswirkungen zu messen?
(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 Vielfalt eigene finanzielle Mittel bzw. ein eigener besonderer Haushalt zur Verfügung?

Ja Nein

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

Ja Nein



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 |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

2.2 Gibt es eine Erhebung von Personaldaten differenziert nach Personengruppen?

Ja Nein

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

Personen nach Alter

Personen nach Geschlecht

Personen mit Migrationshintergrund⁶

Personen mit Leistungsveränderungen⁷

Personen mit Behinderungen⁸

Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft⁹

Personen unterschiedlicher Religion/Weltanschauung

Personen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung

⁶ Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören

- eingebürgerte und nicht eingebürgerte Zuwanderer/innen und ihre Nachkommen der ersten Generation
- Spätaussiedler/innen mit deutscher Staatsangehörigkeit und ihre Nachkommen der ersten Generation

⁷ Als Menschen mit Leistungsveränderungen gelten hier Mitarbeiter/innen 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.

⁹ 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.



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

Ja Nein

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

2.10 Fördert Ihr Unternehmen/Ihre Einrichtung bestimmte Personengruppen besonders?

(Wenn nein, bitte weiter mit Frage 2.12)

Ja Nein

2.11 Wenn ja, bei welchen unterrepräsentierten Zielgruppen setzt sich das Unternehmen/Ihrer Einrichtung besondere Ziele zur Einstellung und Beförderung von Mitarbeiter/innen?

(Mehrfachnennungen möglich)

Jüngere oder Ältere

Männer oder Frauen

Personen mit Migrationshintergrund

Personen mit Leistungsveränderungen

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

Ja Nein



3. Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation

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

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

3.4 Unsere Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit, sich auch während der Arbeitszeit zu besprechen.

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|



3.10 Bei uns gibt es in allen Bereichen und auf allen Hierarchie-Ebenen Teilzeitbeschäftigung.

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

3.11 Wir bieten flexible Arbeitszeitregelungen an, die auch Wünsche der Mitarbeiter/innen berücksichtigen.

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

Ja Nein

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

Lebensarbeitszeitkonten

Vorruhestand

Altersteilzeit

Sonstige

3.14 Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung Work-Life-Balance-Konzepte?¹²

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 3.16)

Ja Nein

¹² 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)
- angepasste Arbeitsorganisation (Team- oder Gruppenarbeit)
- Sensibilität von Führungskräften (Spannungsfeld Arbeit und Privatleben)
- Modelle zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (wie z.B. Telearbeit)
- Unterstützung für Familien (z.B. Kinderbetreuung)
- Gesundheitsprävention und -förderung
- sonstige

3.16 Gibt es Verbesserungsvorschläge aus der Belegschaft?

| | Ja | Nein |
|--|----|------|
| | | |

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

- von jüngeren Mitarbeiter/innen
- von älteren Mitarbeiter/innen
- von Frauen
- von Männern
- von Migrantinnen
- von Migranten
- von Personen mit Leistungsveränderungen
- Ist nicht zu spezifizieren

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 |
|--------------------------|--------------|-----------------|--------------|---------|
| | | | | |



4. Gesundheit

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

Ja Nein

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

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 4.4)

Ja Nein

4.3 Wenn ja, welche Beschäftigtengruppen nehmen an Gesundheitsförderungsprogrammen teil?

(Mehrfachnennungen möglich)

Frauen

Männer

Jüngere

Ältere

Personen mit Migrationshintergrund

Personen mit Leistungsveränderungen

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



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

- Vermeidung körperlicher Überbelastungen
- Rückenschule
- Gesundes Kantinenessen
- Ernährungsberatung
- Bewegungstraining/Gymnastik
- Gesundheitstage
- Stressbewältigung
- Suchtbewältigung (Raucher/innenentwöhnung)
- Sportangebote
- Zeitmanagement
- Massage
- Vorsorgeuntersuchungen
- sonstiges

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

| | Ja | Nein |
|--|----|------|
| | | |

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

- für ältere Mitarbeiter/innen
- für jüngere Mitarbeiter/innen
- für Frauen
- für Männer
- für Personen mit Migrationshintergrund
- für Personen mit Leistungsveränderungen?



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

| |
|-------------------------------------|
| Frauen |
| Männer |
| Jüngere |
| Ältere |
| Personen mit Migrationshintergrund |
| Personen mit Leistungsveränderungen |

4.9 Unsere Mitarbeiter/innen 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 |
|--------------------------|--------------|-----------------|--------------|---------|
| | | | | |

4.10 Wenn wir Mobbing¹³ beobachten, ergreifen wir Maßnahmen dagegen.

| Diese Aussage trifft ... | gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------------------|--------------|-----------------|--------------|---------|
| | | | | |

4.11 Werden in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen¹⁴ durchgeführt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 5.1)

| | Ja | Nein |
|--|----|------|
| | | |

¹³ „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)

¹⁴ 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

4.13 Wenn ja: Werden daraus folgend Maßnahmen ergriffen?

Ja Nein

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 |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|

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 |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|

5.3 Bei unseren Beurteilungs- und Eingruppierungsgrundsätzen wird darauf geachtet, dass keine Beschäftigtengruppe benachteiligt wird.

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|

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 |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|

5.5 Beschäftigte mit nachlassender oder veränderter Leistungskraft werden von Vorgesetzten und Kolleg/innen unterstützt.

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|

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 |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|



6. Führung

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

Ja Nein

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

6.3 Haben die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, ihre direkten Vorgesetzten zu beurteilen?

Ja Nein

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

6.5 In unserem Unternehmen/unsere Einrichtung führen die Vorgesetzten regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche durch, um die unterschiedlichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten der unterschiedlichen Mitarbeiter/innen zu erkennen und zu berücksichtigen.

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu



6.6 Werden regelmäßig schriftliche Mitarbeiter/innenbefragungen durchgeführt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 6.8)

Ja Nein

6.7 Wenn ja: Werden diese Befragungen nach unterschiedlichen Mitarbeiter/innengruppen ausgewertet?

Ja Nein

6.8 Die Führungskräfte in unserem Unternehmen/unsere Einrichtung werden im Umgang mit Vielfalt (z.B. Gender-Trainings¹⁵, Diversity-Trainings¹⁶) geschult.

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

¹⁵ Gender-Trainings ermöglichen die Auseinandersetzung mit bestehenden und möglichen Geschlechterverhältnissen. In den letzten Jahren haben Gender-Trainings auch in Deutschland Verbreitung gefunden.

¹⁶ 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

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

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

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

7.5 Gibt es schriftlich fixierte Grundsätze?
(Mehrfachnennungen möglich)

Ja Nein

zur Integration von Personen mit Leistungsveränderungen

zur Gleichstellung von Frauen

zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund

zur Zusammenarbeit der Generationen



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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

7.10 In unserem Unternehmen/unsere 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

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu



7.12 Alle Mitarbeiter/innen behandeln sich untereinander mit Rücksicht und Respekt.

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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 |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 8.1)

Ja Nein

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

(Mehrfachnennungen sind möglich)

für Vermittlung bei Konflikten

für die Ansprache von Kunden/Kundinnen

für Geschäftskontakte mit dem Ausland

für Sonstiges



8. Interessenvertretung

8.1 Gibt es einen Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 8.10)

Ja Nein

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

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

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

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

Ja Nein

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



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

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

- Personalmanagement
- Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- Gesundheit
- Lohn und Leistung
- Führung
- Unternehmenskultur
- Marketing, Public Relations
- Entwicklung neuer Produkte/Dienstleistungen
- sonstige



8.10 Gibt es eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte im Unternehmen/in der Einrichtung?

Ja Nein

8.11 Gibt es eine Vertretung/Ansprechpartner/in für Behinderte/leistungsveränderte Beschäftigte im Unternehmen/in der Einrichtung?

Ja Nein

8.12 Gibt es gibt eine gesonderte Vertretung/Ansprechpartner/in für ausländische Beschäftigte?

Ja Nein



**9. Entwicklung neuer Produkte/(Dienst)Leistungen;
Marketing/Public Relations**

9.1 Werden Ihre Produkte/(Dienst)Leistungen von unterschiedlichen Zielgruppen genutzt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 9.3)

Ja Nein

9.2 Wenn ja: Unsere Produkte und (Dienst)Leistungen 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

Männer

Jüngeren

Älteren

Personen mit Migrationshintergrund

Personen mit Leistungsveränderungen/Behinderte

9.3 Mit unseren Produkten und (Dienst)Leistungen 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

9.4 In unserem Unternehmen/unsere Einrichtung wird überlegt, neue Produkte und (Dienst)Leistungen für neue Zielgruppen zu entwickeln?

Ja Nein



9.9 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 |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

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

Diese Aussage trifft ...

| | | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------|
| gar nicht zu | eher weniger zu | eher mehr zu | voll zu |
|--------------|-----------------|--------------|---------|

9.12 Werden regelmäßig Kund/innen- bzw. Zielgruppenbefragungen durchgeführt?

(Wenn nein, bitte weiter mit der Frage 9.14)

Ja Nein

9.13 Wenn ja: Werden diese Befragungen nach Kriterien der Vielfalt ausgewertet?

Ja Nein



9.14 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

9.15 Wenn ja: Im Beschwerdemanagement wird auf Unterschiede der einzelnen Bevölkerungsgruppen geachtet.

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

9.16 Die Marketingabteilung ist vielfältig zusammengesetzt, um sich besser auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Zielgruppe einstellen zu können.

Diese Aussage trifft ... gar nicht zu eher weniger zu eher mehr zu voll zu

9.17 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)?

Ja Nein



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

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

auf den Konzern (international)

auf den Konzern (national)

auf Ihren Standort



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

- Land- und Forstwirtschaft; Fischerei und Fischzucht
- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- Verarbeitendes Gewerbe¹⁷
- Energie- und Wasserversorgung
- Baugewerbe
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
- Gastgewerbe
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung
- Kredit- und Versicherungsgewerbe
- Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- Öffentliche und private Dienstleistungen (ohne öff. Verwaltung)
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
- Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen¹⁸
- Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
- Private Haushalte mit Hauspersonal

4. Liegt der Hauptsitz Ihres Unternehmens in Deutschland?

Ja Nein

¹⁷ 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

¹⁸ 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

Nordamerika

Mittel- und Südamerika

Asien

Afrika

Australien/Neuseeland

6. Wo werden Ihre Produkte/(Dienst)Leistungen verkauft? (Mehrfachnennungen möglich)

Deutschland

Europa (ohne Deutschland)

Nordamerika

Mittel- und Südamerika

Asien

Afrika

Australien/Neuseeland



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. | | | | | | |
| | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Frauen | | | | | | |
| | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte mit Migrationshintergrund ¹⁹ | | | | | | |
| | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte im Alter über 50 Jahre | | | | | | |
| | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte mit Leistungsveränderungen ²⁰ | | | | | | |
| | keine | unter 1% | 1-4% | 5-9% | 10-19% | 20% und mehr |
| darunter in Altersteilzeit | | | | | | |
| | keine | unter 1% | 1-4% | 5-9% | 10-19% | 20% und mehr |
| darunter Auszubildende | | | | | | |
| | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter weibliche Auszubildende | | | | | | |

¹⁹ Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören

- eingebürgerte und nicht eingebürgerte Zuwanderer/innen und ihre Nachkommen der ersten Generation
- Spätaussiedler/innen mit deutscher Staatsangehörigkeit und ihre Nachkommen der ersten Generation

²⁰ Als Menschen mit Leistungsveränderungen gelten hier Mitarbeiter/innen 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

| | | | | | |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|
| keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|

Anteil der Führungskräfte mit Migrationshintergrund

| | | | | | |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|
| keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|

Anteil der Führungskräfte im Alter über 50 Jahre

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

| | | | | | |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|
| keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|

Anteil der Frauen

| | | | | | |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|
| keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|

Anteil der Führungskräfte mit Migrationshintergrund

| | | | | | |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|
| keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
|-------|------|--------|--------|--------|--------------|

Anteil der Führungskräfte im Alter über 50 Jahre



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 | | | | | | |
| Anteil der Führungskräfte mit Migrationshintergrund | | | | | | |
| Anteil der Führungskräfte im Alter über 50 Jahre | | | | | | |

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 | | | | | |
| darunter Krankenstand Lohnfortzahlung | | | | | |

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

| | Ja | Nein |
|--|----|------|
| | | |



13. Wenn ja: Wie viele Mitarbeiter/innen 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... | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Frauen | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte mit Migrationshintergrund | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte im Alter über 50 Jahre | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte mit Leistungsveränderungen | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Auszubildende | | | | | | |

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

| | Ja | Nein |
|--|----|------|
| | | |

15. Wenn ja: Wie viele Mitarbeiter/innen 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 ... | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Frauen | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte mit Migrationshintergrund | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte im Alter über 50 Jahre (ohne Abgänge in Ruhestand) | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Beschäftigte mit Leistungsveränderungen | keine | 1-9% | 10-24% | 25-49% | 50-74% | 75% und mehr |
| darunter Auszubildende | | | | | | |