

Meinungen zu Diversity in der Arbeitswelt

Datenbasis:	1.008 Berliner ab 18 Jahren
Erhebungszeitraum:	22. Oktober bis 1. November 2019
statistische Fehlertoleranz:	+/- 3 Prozentpunkte
Auftraggeber:	media.net Berlin-Brandenburg

1. Bekanntheit des Begriffs Diversity

Zunächst wurden alle befragten Berliner gebeten mitzuteilen, ob ihnen der Begriff Diversity bzw. Vielfalt in der Arbeitswelt bekannt ist oder nicht.

70 Prozent der Berliner geben an, dass sie schon einmal von dem Begriff Diversity gehört haben.

West-Berliner haben etwas häufiger als Ost-Berliner bereits schon einmal etwas vom Begriff Diversity gehört. Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der befragten Berliner ab, denen dieser Begriff geläufig ist.

▪ Bekanntheit des Begriffs Diversity

	Es haben schon einmal von dem Begriff Diversity gehört
	_____ %
insgesamt	70
Ost-Teil	60
West-Teil	78
Männer	73
Frauen	67
18- bis 29-Jährige	91
30- bis 44-Jährige	78
45- bis 59-Jährige	65
60 Jahre und älter	53

2. Wichtigkeit von Diversity im beruflichen Umfeld

Nach einer kurzen Begriffsdefinition wurden die befragten erwerbstätigen Berliner gebeten anzugeben, wie wichtig ihnen persönlich Diversity bzw. Vielfalt im eigenen beruflichen Umfeld ist.

Im Hinblick auf diese Frage zeigt sich, dass etwa jedem zweiten erwerbstätigen Berliner Diversity bzw. Vielfalt im eigenen beruflichen Umfeld persönlich wichtig (28 %) oder sogar sehr wichtig (23 %) ist.

Frauen, Berliner im Alter zwischen 30 und 44 Jahren und erwerbstätige Berliner, die bereits schon einmal eine Situation in ihrem beruflichen Umfeld erlebt haben, in der sie selbst diskriminiert wurden, geben etwas häufiger als der Durchschnitt an, dass ihnen Diversity bzw. Vielfalt im eigenen beruflichen Umfeld persönlich wichtig ist.

▪ Wichtigkeit von Diversity im eigenen beruflichen Umfeld *)

	Diversity bzw. Vielfalt im eigenen beruflichen Umfeld ist einem persönlich			
	sehr wichtig %	wichtig %	weniger wichtig %	überhaupt **) nicht wichtig %
insgesamt	23	28	30	16
Ost-Teil	27	24	33	13
West-Teil	21	31	29	19
Männer	14	30	36	17
Frauen	34	25	24	15
18- bis 29-Jährige	22	28	43	7
30- bis 44-Jährige	29	32	25	11
45- bis 59-Jährige	21	21	32	23
60 Jahre und älter	16	32	25	26
bereits Diskriminierung im beruflichen Umfeld erlebt ***)	26	32	27	15

*) Basis: erwerbstätige Berliner

**) an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

***) Basis: erwerbstätige Berliner, die bereits schon einmal eine Situation in ihrem beruflichen Umfeld erlebt haben, in der sie selbst diskriminiert wurden

3. Diskriminierung im eigenen beruflichen Umfeld

39 Prozent der erwerbstätigen Berliner geben an, schon einmal eine Situation in ihrem beruflichen Umfeld erlebt zu haben, in der sie selbst aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihres Alters oder anderen sozialen Faktoren diskriminiert wurden.

Frauen geben dabei weitaus häufiger als Männer an, dass sie bereits schon einmal eine Situation im eigenen beruflichen Umfeld erlebt haben, in der sie selbst diskriminiert wurden.

▪ Erlebte Diskriminierung im beruflichen Umfeld *)

	Es haben schon einmal eine Situation in ihrem beruflichen Umfeld erlebt, in der sie selbst diskriminiert wurden %
insgesamt	39
Ost-Teil	39
West-Teil	39
Männer	26
Frauen	53
18- bis 29-Jährige	35
30- bis 44-Jährige	45
45- bis 59-Jährige	34
60 Jahre und älter	39

*) Basis: erwerbstätige Berliner

Anschließend wurden diejenigen erwerbstätigen Berliner, die bereits schon einmal eine Situation in ihrem beruflichen Umfeld erlebt haben, in der sie selbst diskriminiert bzw. ausgegrenzt wurden, danach gefragt, aus welchen Gründen dieses geschah. Mit Abstand am häufigsten wurde eine Diskriminierung bzw. Ausgrenzung aufgrund des eigenen Geschlechts (56 %) erlebt.

36 Prozent wurden bereits schon einmal aufgrund des eigenen Alters diskriminiert oder ausgegrenzt, 19 Prozent wegen ihrer ethnischen Herkunft oder der Nationalität, 14 Prozent aufgrund ihrer sozialen Stellung und 12 Prozent infolge einer Erkrankung. Jeweils eine Minderheit hat beruflich bereits eine Diskriminierung bzw. Ausgrenzung bezüglich der eigenen Religion oder Weltanschauung (8 %), der sexuellen Orientierung (5 %), einer Behinderung (3 %) oder der eigenen Hautfarbe (1 %) erlebt.

Frauen wurden mit Abstand weitaus häufiger als Männer im beruflichen Umfeld aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert oder ausgegrenzt, Männer hingegen etwas häufiger als Frauen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder der Nationalität, der eigenen Religion bzw. Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung. Dass sie bereits schon einmal aufgrund ihres Alters oder der eigenen Religion bzw. Weltanschauung eine Diskriminierung oder Ausgrenzung im beruflichen Umfeld erlebt haben, geben überdurchschnittlich häufig jüngere Erwerbstätige im Alter zwischen 18 und 29 Jahren sowie ältere Erwerbstätige ab 60 Jahren an.

▪ Gründe für erlebte Diskriminierung oder Ausgrenzung im beruflichen Umfeld *)

Es wurden im beruflichen Umfeld aufgrund der folgenden Gründe diskriminiert oder ausgegrenzt:	insgesamt	Ost-Teil	West-Teil	Männer	Frauen	18 bis 29 Jahre **)	30 bis 44 Jahre	45 bis 59 Jahre **)	60 Jahre und älter **)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
- des Geschlechts	56	61	52	16	79	52	58	54	62
- des Alters	36	34	39	30	40	56	22	36	64
- der ethnischen Herkunft oder der Nationalität	19	17	20	27	14	15	26	10	18
- der sozialen Stellung	14	20	10	7	18	0	14	24	10
- einer Erkrankung	12	15	10	12	12	38	7	10	3
- der eigenen Religion oder Weltanschauung	8	4	12	13	6	15	2	6	27
- der sexuellen Orientierung	5	2	7	11	1	7	4	5	2
- einer Behinderung	3	0	5	4	2	0	0	6	6
- der Hautfarbe	1	1	0	1	1	0	1	1	0
- keine davon	9	16	3	20	2	0	11	10	7

*) Basis: erwerbstätige Berliner, die bereits schon einmal eine Diskriminierung im beruflichen Umfeld erfahren haben

**) Tendenzangaben aufgrund geringer Fallzahlen

4. Deutsche Medienberichterstattung über bestimmte Bevölkerungsgruppen

Ferner wurden allen befragten Berlinern verschiedene gesellschaftliche Gruppen vorgelesen, jeweils mit der Bitte verbunden anzugeben, ob ihrer Meinung über diese in deutschen Medien zu viel, genau richtig oder zu wenig berichtet wird.

46 Prozent der Berliner sind der Meinung, dass in deutschen Medien über Geflüchtete zu viel berichtet wird. Jeder Vierte (25 %) sagt dies über LGBTIQ, also Menschen die nicht heterosexuell sind oder deren Geschlechtsidentität nicht eindeutig männlich oder weiblich ist. Jeweils 19 Prozent empfinden die Berichterstattung in deutschen Medien über Männer bzw. Einwanderer der zweiten/dritten Generation, also Kinder oder Enkelkinder der Einwanderergeneration als zu viel, 15 Prozent über Frauen, 13 Prozent über Einwanderer der ersten Generation und 12 Prozent über junge Menschen.

Jeweils eine Minderheit ist der Meinung, dass in den deutschen Medien zu viel über arme Menschen (9 %), ältere Menschen (6 %), Kinder (5 %) und Menschen mit Behinderung (3 %) berichtet wird.

- Intensität deutscher Medienberichterstattung über bestimmte Bevölkerungsgruppen I

Es wird in deutschen Medien über die folgenden gesellschaftlichen Gruppen berichtet

	zu viel %	genau richtig %	zu wenig %	weiß nicht %
- Geflüchtete	46	23	16	15
- LGBTIQ	25	25	28	22
- Männer	19	50	9	22
- Einwanderer der zweiten/ dritten Generation	19	32	24	25
- Frauen	15	44	21	20
- Einwanderer der ersten Generation	13	34	26	27
- junge Menschen	12	44	28	16
- arme Menschen	9	25	51	15
- ältere Menschen	6	32	47	15
- Kinder	5	40	36	19
- Menschen mit Behinderung	3	30	50	17

Unterschiede in der Einschätzung dazu, ob zu viel über bestimmte gesellschaftliche Gruppen in deutschen Medien berichtet wird oder nicht, zeigen sich vor allem nach dem Geschlecht der befragten Berliner.

Männer sind generell bei nahezu allen abgefragten gesellschaftlichen Gruppen häufiger als Frauen der Meinung, dass über diese zu viel in den deutschen Medien berichtet wird, insbesondere über Geflüchtete, LGBTIQ und Frauen.

▪ Intensität deutscher Medienberichterstattung über bestimmte Bevölkerungsgruppen II

Es wird über die folgenden gesellschaftlichen Gruppen zu viel berichtet:	insgesamt %	Ost-Teil %	West-Teil %	Männer %	Frauen %	18 bis 29 Jahre %	30 bis 44 Jahre %	45 bis 59 Jahre %	60 Jahre und älter %
- Geflüchtete	46	46	45	52	40	26	44	55	52
- LGBTIQ	25	24	26	34	17	13	17	31	35
- Männer	19	18	21	20	19	13	36	15	12
- Einwanderer der zweiten/ dritten Generation	19	24	15	21	17	12	16	18	27
- Frauen	15	12	17	21	9	5	23	15	14
- Einwanderer der ersten Generation	13	18	8	17	9	13	13	14	11
- junge Menschen	12	16	8	10	14	0	13	11	19
- arme Menschen	9	7	11	12	6	0	11	10	13
- ältere Menschen	6	5	6	8	3	6	9	3	4
- Kinder	5	7	3	7	2	2	8	4	3
- Menschen mit Behinderung	3	5	1	4	1	0	3	3	3

Über 30 Jährige sind häufiger als unter 30 Jährige der Meinung, dass vor allem zu wenig über Menschen mit Behinderung, ältere Menschen, Kinder und Einwanderer der ersten Generation sowie der zweiten bzw. dritten Generation in den deutschen Medien berichtet wird.

▪ Intensität deutscher Medienberichterstattung über bestimmte Bevölkerungsgruppen III

Es wird über die folgenden gesellschaftlichen Gruppen zu wenig berichtet:	insgesamt %	Ost-Teil %	West-Teil %	Männer %	Frauen %	18 bis 29 Jahre %	30 bis 44 Jahre %	45 bis 59 Jahre %	60 Jahre und älter %
- arme Menschen	51	53	50	50	53	48	51	56	50
- Menschen mit Behinderung	50	48	51	48	51	35	59	53	48
- ältere Menschen	47	51	44	42	53	24	52	51	54
- Kinder	36	34	38	34	38	20	44	41	37
- junge Menschen	28	29	28	28	29	25	32	33	23
- LGBTIQ	28	26	29	18	37	29	36	26	20
- Einwanderer der ersten Generation	26	23	29	25	28	14	32	30	26
- Einwanderer der zweiten/ dritten Generation	24	19	28	24	24	15	29	24	24
- Frauen	21	19	23	17	26	22	29	21	13
- Geflüchtete	16	14	17	13	18	11	23	13	15
- Männer	9	8	10	11	7	2	13	11	7

5. Förderung von Diversity seitens von Unternehmen und der Politik

Bittet man nun die Berliner generell einzuschätzen, ob ihrer Meinung nach Unternehmen in den vergangenen Jahren die Vielfalt in ihrer Belegschaft ausreichend gefördert haben oder nicht, zeigt sich, dass 28 Prozent der Meinung sind, dass diese die Vielfalt in ihrer Belegschaft in den vergangenen Jahren ausreichend gefördert haben.

Etwa jeder Zweite (51 %) hingegen meint, dass die Unternehmen hier noch mehr tun müssten und etwa jeder Fünfte (21 %) kann zu dieser Frage keine Einschätzung treffen.

Männer sind dabei häufiger als Frauen der Meinung, dass Unternehmen in den vergangenen Jahren die Vielfalt in ihrer Belegschaft ausreichend gefördert haben.

▪ Förderung von Diversity seitens der Unternehmen

	Unternehmen haben in den vergangenen Jahren die Vielfalt in ihrer Belegschaft ausreichend gefördert		
	ja, ausreichend	nein, müssten noch mehr tun	weiß nicht
	_____%	_____%	_____%
insgesamt	28	51	21
Ost-Teil	28	48	24
West-Teil	28	54	18
Männer	37	46	17
Frauen	19	56	25
18- bis 29-Jährige	22	37	41
30- bis 44-Jährige	24	65	11
45- bis 59-Jährige	37	42	21
60 Jahre und älter	28	55	17

Ein ähnliches Bild zeichnet sich bezüglich der Einschätzung darüber ab, ob die Politik ausreichend Impulse für mehr Diversity bzw. Vielfalt in der Arbeitswelt gegeben hat. Auch hier meinen 28 Prozent der befragten Berliner, dass die Politik ausreichend Impulse für mehr Diversity bzw. Vielfalt in der Arbeitswelt gegeben hat.

Die Mehrheit der befragten Berliner (57 %) ist hingegen aber der Meinung, dass die Politik hier noch mehr tun müsste und 15 Prozent können zu dieser Frage keine Einschätzung treffen.

Auch bei dieser Einschätzung sind Männer häufiger als Frauen der Meinung, dass die Politik ausreichend Impulse für mehr Diversity bzw. Vielfalt in der Arbeitswelt gegeben hat.

▪ **Impulssetzung für Diversity seitens der Politik**

	Die Politik hat ausreichend Impulse für mehr Diversity bzw. Vielfalt in der Arbeitswelt gegeben		
	ja, ausreichend	nein, müsste noch mehr tun	weiß nicht
	<u> %</u>	<u> %</u>	<u> %</u>
insgesamt	28	57	15
Ost-Teil	27	62	11
West-Teil	29	52	19
Männer	38	45	17
Frauen	19	68	13
18- bis 29-Jährige	14	50	36
30- bis 44-Jährige	31	56	13
45- bis 59-Jährige	40	55	5
60 Jahre und älter	25	63	12