



Presseinformation 9. April 2024

Gute Basis: Drei Viertel schätzen die eigene Toleranz im Umgang mit anderen Menschen als eher oder sehr hoch ein

NIVEA UNLIMITED Studie 2024 gibt Einblicke:



(v.l.) Moderator Robert Steiner, Charlotte Hager (Bedürfnis-, Motiv- und Changeforscherin, CEO comrecon brand navigation), Astrid Weinwum-Wilhelm (Präsidentin Pride Biz Austria), Alvaro Alonso (General Manager Beiersdorf Österreich & Eastern Europe), Katharina Kacarovsky-Strobl (Geschäftsführerin Stonewall/ Veranstalterin VIENNA PRIDE) und Thomas Schwabl (Gründer und Geschäftsführer marketagent)

Österreich, ein Land reich an Kultur, Geschichte und einer Vielzahl von Perspektiven. Doch wie sieht es aktuell mit dem Thema Toleranz aus? Die von NIVEA initiierte, erstmals durchgeführte UNLIMITED-Studie bestärkt das Bestreben von NIVEA, eine inklusive Gesellschaft zu fördern und das Bewusstsein für Toleranz und Akzeptanz zu stärken. Die repräsentative UNLIMITED-Studie gibt umfangreiche Einblicke, wie tolerant die Österreicher:innen sich selbst und andere einschätzen, wie es um den Respekt im Miteinander steht, ob und wie Diskriminierung stattfindet und wie sich tolerantes - aber auch intolerantes - Verhalten gegenüber der LGBTQIA+ Community äußert, im Alltag und im Speziellen am Arbeitsplatz. Interpretiert wurden die Studienergebnisse bei einer gemeinsamen Panel-Diskussion mit Partner-Organisationen und Expert:innen.



Presseinformation 9. April 2024

- **Toleranz-Definition:** Zwei Drittel der Befragten verstehen zwischenmenschliche Toleranz als „Respekt im Umgang miteinander“
- **Selbsteinschätzung Toleranz:** Drei Viertel schätzen die eigene Toleranz im Umgang mit anderen Menschen als eher oder sehr hoch ein – jedoch:
- **Einschätzung der Toleranz anderer:** Weniger als ein Fünftel sieht die Mitmenschen als eher oder sehr tolerant. Mehr als ein Viertel sieht die österreichische Bevölkerung sogar als wenig bis gar nicht tolerant.
- **Toleranzempfinden:** Befragte empfinden Toleranz vor allem wichtig gegenüber Menschen mit Behinderungen und alten Menschen
- **Gleichberechtigung:** Zwei Drittel geben an, alle sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten zu tolerieren und zu akzeptieren. Gleichberechtigung befürworten 6 von 10 Personen.
- **Commitment:** Weniger als ein Fünftel setzt sich selbst aktiv gegen Diskriminierung der LGBTQIA+ Community ein
- **Geschlechteridentitäten:** Die „vielen verschiedenen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen“ sind für mehr als die Hälfte der Befragten verwirrend, ein Fünftel hätte gerne mehr Aufklärung zu diesem Thema.
- **Diskriminierungserfahrungen:** Zwei Drittel der Personen der LGBTQIA+ Community haben Diskriminierung schon einmal selbst erlebt.
- **Diskriminierung am Arbeitsplatz noch immer präsent:** Mehr als ein Drittel der Personen, die berufstätig sind und Diskriminierung bereits erlebt haben, hat bereits diskriminierende Äußerungen in der mündlichen Kommunikation selbst erlebt oder beobachtet.
- **Outing am Arbeitsplatz:** 6 von 10 berufstätigen Personen aus der LGBTQIA+ Community haben sich in ihrem Arbeitsumfeld geoutet – 1 von 10 haben vor, das zu tun.

Toleranz und Respekt sind wesentliche Bestandteile einer demokratischen Gesellschaft, die auf Verständnis und Zusammenhalt basiert. „Bei NIVEA setzen wir uns leidenschaftlich für Diversität und Inklusion ein, indem wir eine Kultur fördern möchten, die Respekt und Akzeptanz gegenüber unterschiedlichen Lebensstilen, Hintergründen und Identitäten schafft“, so Alvaro Alonso, General Manager Beiersdorf Österreich & Eastern Europe. NIVEA



Presseinformation 9. April 2024

ist mit der erstmals initiierten Studie UNLIMITED bestrebt, „auf Basis der daraus gewonnenen Erkenntnisse Anlässe und Möglichkeiten zum Austausch und Dialog anzuregen. Unser Ziel ist es, ein inklusives Umfeld zu fördern, das Menschen ermutigt, authentisch zu sein und ihre einzigartigen Perspektiven und Hintergründe zu teilen“, ergänzt Alonso.

Die repräsentative NIVEA UNLIMITED-Studie, bei der im Frühjahr 2024 österreichweit insgesamt 2.580 Personen zwischen 18 und 75 Jahren befragt wurden, liefert wertvolle Informationen über das Toleranzniveau in der Gesellschaft und zeigt auf, wo es Barrieren gibt und wo für ein respektvolleres Miteinander in Österreich angesetzt werden kann.

Toleranz wird vor allem mit respektvollem Umgang assoziiert

Fast 8 von 10 Personen schätzen die eigene Toleranz im Umgang mit anderen Menschen als hoch ein, wobei der Anteil unter den Frauen mit 81,7 % höher ausfällt als jener unter den Männern (70,5 %). Grundlegend spiegelt sich in der UNLIMITED-Studie von NIVEA Toleranz für mehr als zwei Drittel (67,3 %) im respektvollen Umgang miteinander wider. Knapp die Hälfte (45 %) akzeptiert Mitmenschen „so, wie sie sind“. Rund ein Viertel verbindet mit Toleranz das Vermeiden von Vorurteilen und Vorbehalten (26,1 %) sowie die Gleichbehandlung anderer unabhängig von deren Geschlecht (25,2 %), gefolgt von der Gleichbehandlung anderer unabhängig von deren sexueller Orientierung (22,7 %).

Starke Differenzen treten bei der Toleranz-Einschätzung der Mitmenschen ein: Nur 22,2 % schätzen die Menschen, die in Österreich leben, als tolerant ein, wobei mehr als ein Viertel (27,2 %) diese als „wenig“ bis „gar nicht tolerant“ sieht.

Besonders wichtig: Toleranz gegenüber älterer Bevölkerung und Menschen mit Behinderungen

Besonders wichtig empfinden fast 9 von 10 Personen zwischenmenschliche Toleranz in Bezug auf ältere Menschen (87,5 %) und Menschen mit Behinderungen (87,2 %). Auch Toleranz gegenüber der jüngeren Bevölkerungsschicht (72,9 %), der sexuellen Orientierung (67 %) und Geschlechtsidentität anderer Personen (60,9 %) findet die



Presseinformation 9. April 2024

überwiegende Mehrheit wichtig. 59 % sind der Meinung, es ist von Bedeutung, Toleranz für andere Kulturen aufzubringen.

Auch wenn die Bedeutsamkeit von Toleranz je nach Thema unterschiedlich hoch ausfällt, sind sich insgesamt 80,9 % einig, jeden Menschen zu respektieren, auch wenn man nicht mit allem einverstanden ist, was die Person anbelangt. Vorurteilbehaftet ist – laut 73 % der Befragten – jeder Mensch, jedoch sollte man sich von jenen Vorurteilen nicht leiten lassen. Mehr als zwei Drittel der in der UNLIMITED-Studie befragten Österreicher:innen (69,2 %) würden sich insgesamt mehr zwischenmenschliche Toleranz im Alltag wünschen. Über die Hälfte ist jedoch auch der Ansicht, Toleranz hat ihre Grenzen, weshalb man nicht jede Person tolerieren muss (57,5 %) und dass manche Vorurteile nicht ohne Grund existieren (55,4 %).

Toleranz gegenüber der LGBTQIA+ Community: Zwei Drittel der LGBTQIA+ Community haben Diskriminierung selbst erlebt

Was die Toleranz gegenüber der LGBTQIA+ Community betrifft, fällt die Selbsteinschätzung mit 62,0 % hoch aus, ein Drittel sieht sich selbst sogar als „(sehr) tolerant“ (34,9 %). Jedoch: Die Mitmenschen werden nur von 3 von 10 der Befragten (29,4 %) als tolerant eingestuft, mehr als ein Viertel (28,4 %) stuft diese als „wenig“ bis „gar nicht tolerant“ ein.

Dass die Einstellungen gegenüber der LGBTQIA+ Community in der Gesellschaft nicht nur durchwegs positiv sind, spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass bereits 60,2 % der Personen der LGBTQIA+ Community selbst Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und/oder Geschlechtsidentität erlebt haben: Knapp ein Drittel sagt laut Studie, selten davon betroffen zu sein, einem Viertel sind derartige Vorfälle bereits mehrmals widerfahren und 5 % wurden sogar sehr häufig Opfer einer diskriminierenden Handlung. Mehr als ein Drittel (39,8 %) wurde noch nie diskriminiert. Und wo wird Diskriminierung am häufigsten erlebt? Im öffentlichen Raum (65,4 %), gefolgt vom privaten (55,7 %) und beruflichen Umfeld (29,2 %).

Dem „Warum“ auf der Spur: Gründe für diskriminierendes Verhalten



Presseinformation 9. April 2024

Insbesondere das „Festhalten an traditionellen Geschlechterrollen“ (43,5 %) sowie „Vorurteile und Voreingenommenheit“ (41,3 %) und „mangelndes Verständnis“ (39,3 %) werden als Gründe für ein diskriminierendes Verhalten angegeben. Vor allem Frauen sehen „Ängste und Unsicherheiten gegenüber Unbekanntem“ (32,5 %) und „fehlende Aufklärung bzw. Unwissenheit“ (31,5 %) als ausschlaggebende Kriterien. Das sind zum Teil auch Gründe für Männer, jedoch nur für jeweils etwa ein Viertel der Befragten. Für wiederum rund 25 % resultiert intolerantes Verhalten aus der „Angst vor Veränderungen gesellschaftlicher Normen“. 1 von 10 Personen gibt „Unsicherheit mit der eigenen sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität“ (9,6 %) als Grund an. Weitere Gründe, die eine Diskriminierung auslösen können: das „Gefühl der Bedrohung der eigenen Lebensweise“ (19,4 %) und die Angst vor „Ansteckung mit einer sexuell übertragbaren Krankheit“ (12,0 %).

LGBTQIA+ Community in der Arbeitswelt: Diskriminierung am Arbeitsplatz noch immer präsent

Fast ein Viertel der befragten Berufstätigen gibt an, dass Personen der LGBTQIA+ Community an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz beschäftigt sind – für weitere 15,9 % ist dies nur eine Annahme. Rund 1 von 10 Personen wurde am Arbeitsplatz mindestens einmal aufgrund ihrer sexuellen Orientierung bzw. ihrer Geschlechteridentität diskriminiert oder hat eine Diskriminierung einer anderen Person beobachtet: Diese diskriminierende Handlung hat ein Viertel der Befragten als Beschimpfungen oder abwertende Kommentare wahrgenommen. Andere häufig genannte Formen der Diskriminierung waren etwa Witze und üble Scherze, Ausschließen der Person, allgemeine Benachteiligungen, Kommentare hinter dem Rücken der Person bis hin zu Mobbing.

Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität äußert sich laut mehr als einem Drittel der Befragten (37,3 %) „im Verhalten und im Umgang miteinander“. 36,6 % haben bereits diskriminierende Äußerungen in der mündlichen Kommunikation wahrgenommen, 19,4 % in der schriftlichen. Ausgrenzungen bei Meetings und Veranstaltungen (17,7 %) sowie Mobbing in sozialen Medien (15,9 %) kommen laut Studie ebenfalls im beruflichen Alltag vor. Benachteiligungen sind in unterschiedlichen Bereichen zu finden: Aufgabenverteilung (14,0 %), Einstellung bzw. Beförderung (12,9 %),



Presseinformation 9. April 2024

Leistungsbewertungen (12,4 %), ungleiche Arbeitsbelastungen (8,2 %) sowie Gehalt bzw. Bonuszahlungen (5,4 %). Als sinnvollste Maßnahme, um Diskriminierung der LGBTQIA+ Community am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, wird die Förderung des Austauschs und Dialogs untereinander erachtet (34,0 %), gefolgt von Coachings für Führungskräfte (29,9 %) und für Mitarbeiter:innen (25,7 %) sowie Workshops zur Information und Aufklärung (26,2 %).

LGBTQIA+ in der Arbeitswelt: Unternehmen sind gefordert, Verantwortung zu übernehmen

Wer trägt eigentlich die Verantwortung, um gezielt Unsicherheiten und Barrieren gegenüber der LGBTQIA+ Community im beruflichen Umfeld abzubauen bzw. Diskriminierungen entgegenzuwirken? Laut UNLIMITED Studie von NIVEA wird die Verantwortung vor allem bei den direkten Vorgesetzten (62,6 %) sowie der Unternehmensführung (61,5 %) gesehen, gefolgt von Kolleg:innen (59,7 %). Auffallend ist hier: Mehr als die Hälfte (56,8 %) übertragen den Betroffenen selbst ein (eher) hohes Maß an Verantwortung, während dem Gesetzgeber diesbezüglich eine geringere Verpflichtung zugesprochen wird (54,5 %).

In der LGBTQIA+ Community ist man dazu laut Studie ähnlicher Meinung, allerdings sieht man die Verantwortung, Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, durch den Vorgesetzten noch stärker (71,2 %), während von den Betroffenen selbst etwas weniger Verantwortung (48,3 %) erwartet wird.

Outing am Arbeitsplatz stellt Toleranz auf die Probe: Mehr als die Hälfte der Befragten geht mit ihrer Geschlechtsidentität bzw. sexuellen Orientierung ganz oder eher offen um

Rund 58 % der berufstätigen Personen der LGBTQIA+ Community haben sich an ihrem Arbeitsplatz geoutet bzw. deren Vorgesetzte und Kolleg:innen wissen - zumindest teilweise - Bescheid. 1 von 10 Personen hat sich zwar bisher zu ihrer Geschlechtsidentität und/oder sexuellen Orientierung noch nicht geoutet, plant dies aber für die Zukunft, während ein Drittel der Berufstätigen aus der LGBTQIA+ Community es auch in Zukunft nicht vor hat.



Presseinformation 9. April 2024

Gründe gegen ein Outing sind die fehlende Relevanz (46,9 %) sowie die Privatsphäre (45,0 %). 10,8 % der Personen, die sich bereits geoutet haben, wurden von Personen in ihrem Arbeitsumfeld selbst auf ihre sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität angesprochen und 6,1 % geben an, sich geoutet zu haben, da sie dadurch ihr Umfeld positiv beeinflussen können.

Die dem Outing folgenden Reaktionen der Kolleg:innen bzw. Vorgesetzten sind teilweise positiv, aber auch negativ ausgefallen: Die Betroffenen stoßen - voll und ganz oder zumindest teilweise - auf großes Verständnis (10,6 %), werden mehr respektiert (10,5 %) und Beziehungen haben sich verbessert (9,9 %). Dem gegenüber stehen - nach dem Outing wahrgenommene - Vorbehalte bzw. Unsicherheiten (13,2 %) und eine „andere Behandlung“ (7,2 %). 3,8 % berichten sogar von Diskriminierung, die sie nach dem Outing erfahren haben. Eine Mehrheit von 62,1 % gibt laut der UNLIMITED Studie von NIVEA an, dass es von Seiten der Kolleg:innen bzw. Vorgesetzten keine Reaktion gab - das Outing „spiele für sie keine Rolle“.

Outing am Arbeitsplatz: der Wunsch, sich nicht zu verstellen und nichts verheimlichen zu müssen

In vielen Unternehmen beinhaltet eine respektvolle Unternehmenskultur neben Toleranz eine positive Feedbackkultur sowie Respekt für die Individuen im Unternehmen. Wenig überraschend daher das hauptsächliche Motiv für das Outing am Arbeitsplatz: Die Betroffenen möchten sich nicht verstellen und nichts verheimlichen müssen (50,1 %). Eine weitere wichtige Rolle spielt die in der Unternehmenskultur verankerte Toleranz (21,5 %) als auch eine generell tolerante Branche, in der man tätig ist (11,7 %).

Wer sich nicht outet, tut dies aus unterschiedlichen Motiven: sei es die Angst vor Ausgrenzung (27,9 %), vor Benachteiligung (21,0 %) und vor Diskriminierung (18,4 %).

Studienpräsentation mit Expert:innen-Panel

Präsentiert wurde die UNLIMITED-Studie von NIVEA am 9. April im The Social Hub Vienna gemeinsam mit dem bestehenden Partner VIENNA PRIDE, vertreten durch Katharina Kacerovsky-Strobl (Geschäftsführerin Stonewall/ Veranstalterin VIENNA PRIDE), sowie dem



Presseinformation 9. April 2024

neu vorgestellten Partner Pride Biz Austria, vertreten durch Astrid Weinwurm-Wilhelm (Präsidentin Pride Biz Austria). Mit Gastgeber Alvaro Alonso (General Manager Beiersdorf Österreich & Eastern Europe) und Moderator Robert Steiner diskutierten darüber hinaus Charlotte Hager (Bedürfnis-, Motiv- und Changeforscherin, CEO comrecon brand navigation) und Studien-Präsentator Thomas Schwabl (Gründer und Geschäftsführer marketagent).

Statements aus der Panel-Diskussion

„Es braucht starke Partnerschaften, denn Unternehmen tragen eine hohe Verantwortung, um Veränderungen zu bewirken. Nivea hat die Offenheit, der Community zuzuhören.“

Katharina Kacerovsky-Strobl (Geschäftsführerin Stonewall/ Veranstalterin VIENNA PRIDE)

„Wir können unsere sexuelle Orientierung nicht an der Bürotüre abgeben. In einem Unternehmen müssen alle zur Inklusion beitragen.“

Astrid Weinwurm-Wilhelm (Präsidentin Pride Biz Austria)

„Die Studie zeigt, dass sich viele Menschen in Österreich selbst als sehr tolerant empfinden - und daher auch keinen Handlungsbedarf sehen, etwas zu verändern. Darin besteht die Herausforderung.“

Thomas Schwabl (Gründer und Geschäftsführer marketagent)

„Wir müssen gegen unsere eigenen Schatten und Vorurteile ankämpfen. Nur mit einer veränderten Haltung wird sich auch das Verhalten ändern. Sprache ist ein wichtiger Ansatzpunkt dabei.“

Charlotte Hager (Bedürfnis- und Changeforscherin, CEO comrecon brand navigation)

„We believe in the power of togetherness. Together with our partners VIENNA PRIDE, Pride Biz Austria and other stakeholders we want to move towards a more inclusive society every day.“

Alvaro Alonso (General Manager Beiersdorf Österreich & Eastern Europe)

Im Rahmen der von NIVEA beauftragten und von marketagent durchgeführten Online-Studie „Wie tolerant ist Österreich“ wurden im Zeitraum von 23. Februar bis



Presseinformation 9. April 2024

11. März 2024 insgesamt 2.580 web-aktive Personen aus Österreich zwischen 18 und 75 Jahren zum Thema „Toleranz“ befragt. Die Zusammensetzung des Samples entspricht hinsichtlich der Kriterien Geschlecht, Alter, Bundesland und Bildung der Verteilung der österreichischen Gesamtbevölkerung.

LGBTQIA+ ist eine aus dem englischen Sprachraum übernommene Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, queer, intersexuell, asexuell oder ally (ein Verbündeter, der sich für die Rechte und die Gleichstellung von LGBTQIA+ Personen einsetzt) und „+“ steht für andere Identitäten, die nicht durch die Hauptbuchstaben abgedeckt sind, sowie für die Vielfalt innerhalb der LGBTQIA-Community.

Über die Beiersdorf AG

Beiersdorf steht seit über 140 Jahren für innovative, hochwertige Haut- und Körperpflege sowie wegweisende Hautforschung. International führende Marken wie NIVEA - die weltweite Nummer 1 in der Hautpflege* -, Eucerin (Dermokosmetik), La Prairie (Selektivkosmetik) und Hansaplast (Pflaster- und Wundversorgung) überzeugen Tag für Tag Millionen Menschen auf der ganzen Welt. Namhafte Marken wie Aquaphor, Coppertone, Chantecaille, Labello, 8x4, arix, Hidrofugal, Maestro oder Florena ergänzen unser breites Portfolio im Unternehmensbereich Consumer. Über die hundertprozentige Tochtergesellschaft tesa SE ist Beiersdorf auch als einer der weltweit führenden Hersteller technischer Klebebänder und selbstklebender Systemlösungen für Industrie, Gewerbe und Endverbraucher*innen aktiv.

Das Unternehmen mit Hauptsitz in Hamburg erzielte im Geschäftsjahr 2023 einen Umsatz von 9,5 Mrd. Euro sowie ein betriebliches Ergebnis (EBIT) von 1,2 Mrd. Euro. Beiersdorf beschäftigt weltweit über 20.000 Mitarbeitende, die verbunden sind durch gemeinsame Werte, eine starke Unternehmenskultur, den Beiersdorf Purpose Care Beyond Skin sowie eine ambitionierte Nachhaltigkeitsagenda. Mit dieser schafft Beiersdorf einen klaren Mehrwert für Verbraucher*innen, die Gesellschaft und die Umwelt.

*Quelle: Euromonitor International Limited; NIVEA als Dachmarke in den Kategorien Gesichts-, Körper- und Handpflege; Handelsumsatz 2022.

Weitere Informationen finden Sie unter www.beiersdorf.at.

Rückfragehinweis: NIVEA Press Office Austria

c/o currycom communication partners, Wallnerstraße 1, 1010 Wien, Tel.: +43 1 599 50
Angelika Paul | +43 676 849 050 17 | angelika.paul@currycom.com
Barbara Schwarz, BA | +43 676 849 050 27 | barbara.schwarz@currycom.com