

Diversity-Klima an der  
Universität Konstanz: 2021



Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity

Impressum:

Autor\*innen: Dr. Sebastian Tillmann, Marion Woelki, Gina Maria Unger

V.i.S.d.P. Marion Woelki, Referat für Gleichstellung und Diversity,

Universität Konstanz

© 2021 Dieses Werk ist an der Universität Konstanz erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Alle verwendeten Materialien können hier abgerufen und weiterverwendet werden:  
<https://osf.io/prngx/>

DOI 10.17605/OSF.IO/PRNGX

*Gefördert im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern*

**Inhaltsverzeichnis**

Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	3
1. Zusammenfassung	1
2. Diversity-Klima im universitären Kontext	4
3. Pilotbefragung Sommer 2021	6
3.1. Einleitung	6
3.2. Methode	6
3.2.1. Teilnehmende	7
3.2.2. Datenschutz	8
3.2.3. Instrumente & Analyse	9
3.2.3.1. Diversity Klima	9
3.2.3.2. Wahrgenommene Diskriminierung	10
3.2.4. Korrelationen	11
3.3. Limitationen	12
3.4. Ergebnisse	13
3.4.1. Gesamtüberblick	13
3.4.2. Geschlecht	16
3.4.3. Status	17
3.4.4. Alter	18
3.4.5. Sprache	19
3.4.6. Staatsangehörigkeit	20
3.4.7. Migrationshintergrund	21
3.4.8. Bildungshintergrund	21
3.4.9. Pflege- und Erziehungsverantwortung	22
3.4.10. Religionszugehörigkeit	22
3.4.11. LGBTQ+	23
3.4.12. BIPOC	24
3.4.13. Behinderung und chronische Erkrankung	24
3.5. Nachanalyse der Subgruppen	25
3.6. Schriftliche Kommentare und Anmerkungen	25
3.6.1. Intention	26
3.6.2. Prozess	26
3.6.3. Praxis	26
3.6.4. Diskriminierung	27
3.7. Zwischenfazit	28
3.8. Überprüfung der Reliabilität des neuen Instruments.	28
3.9. Prüfung der Erhebung auf mehreren organisationalen Ebenen	28

3.10. Erfassung des nicht-repräsentativen Standes	29
3.11. Gruppen mit bisher nicht erfassten Merkmalen	29
4. Kund*innenbefragung 2021	31
4.1. Einleitung	31
4.2. Methode	31
4.2.1. Teilnehmende	32
4.2.2. Erhobene Merkmale	32
4.3. Ergebnisse	33
4.3.1. Geschlecht	33
4.3.2. Erziehungs- und Pflegeaufgaben	34
4.3.3. Beeinträchtigungen	34
4.3.4. Staatsangehörigkeit	35
4.3.5. Betriebszugehörigkeit	36
4.4. Zwischenfazit	38
5. Vergleich der Befragungen	39
Literaturverzeichnis	40

**Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1 Pilotbefragung: Verteilung der Antworten zum Diversity-Klima 14

Abbildung 2 Pilotbefragung: Verteilung der Antworten zu Diskriminierung 15

**Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1 Pilotbefragung: Fragenkatalog zu Diversity-Klima 9

Tabelle 2 Pilotbefragung: Fragenkatalog zu Diskriminierung 11

Tabelle 3 Pilotbefragung: Korrelationstabelle der erhobenen Instrumente 11

Tabelle 4 Pilotbefragung: Kennzahlen der Gesamtstichprobe 13

Tabelle 5 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Geschlecht 17

Tabelle 6 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Statusgruppe 17

Tabelle 7 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Altersgruppe 19

Tabelle 8 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Sprache 20

Tabelle 9 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Staatsangehörigkeit 20

Tabelle 10 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Migrationshintergrund 21

Tabelle 11 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Bildungshintergrund 21

Tabelle 12 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Pflege- und Erziehungsverantwortung 22

Tabelle 13 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Religionszugehörigkeit 23

Tabelle 14 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Identifikation als LGBTQ+ 23

Tabelle 15 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Identifikation als BIPOC 24

Tabelle 16 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Behinderung/chronischer Erkrankung 24

Tabelle 17 Pilotbefragung: Stichprobe mit geringster Diversity-Klima-Wahrnehmung 25

Tabelle 18 Kund\*innenbefragung: Fragenkatalog zu Diversity-Klima 31

Tabelle 19 Kund\*innenbefragung: Erhobene Statusgruppen 32

Tabelle 20 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Geschlecht, wissenschaftlicher Bereich	33
Tabelle 21 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Geschlecht, wissenschaftsunterst. Bereich	33
Tabelle 22 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Erziehung/Pflege, wissenschaftlicher Bereich	34
Tabelle 23 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Erziehung/Pflege, wissenschaftsunterst. Bereich	34
Tabelle 24 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Beeinträchtigung, wissenschaftlicher Bereich	35
Tabelle 25 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Beeinträchtigung, wissenschaftsunterst. Bereich	35
Tabelle 26 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Staatsangehörigkeit, wissenschaftlicher Bereich	35
Tabelle 27 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Staatsangehörigkeit, wissenschaftsunterst. Bereich	36
Tabelle 28 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Betriebszugehörigkeit, wissenschaftlicher Bereich	36
Tabelle 29 Kund*innenbefragung: Diversity-Klima nach Betriebszugehörigkeit, wissenschaftsunterst. Bereich	37
Tabelle 30 Diversity Klima: Befragungsergebnisse im Vergleich	39

## 1. Zusammenfassung

Ein positives Diversity-Klima gehört zum Selbstverständnis der Universität Konstanz und seine Messung und die Auseinandersetzung darüber ist eine der Exzellenzmaßnahmen. 2021 wurden daher zwei Erhebungen zum Diversity-Klima an der Universität Konstanz unternommen. Im Sommer 2021 erfolgte zuerst ein Pilotprojekt zur Erhebung des Diversity-Klimas in einem Teilbereich der Universität, durchgeführt durch das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity mit Unterstützung durch den Lehrstuhl für Management, insbesondere Strategie und Führung von Prof. Dr. Sabine Boerner. Folgende zwei Hauptziele wurden dabei angestrebt: Erstens, die Etablierung eines Befragungsinstruments, das sich an der aktuellen wissenschaftlichen Literatur zur Dimensionalität<sup>1</sup> von Diversity-Klima orientiert und welches nachfolgend in ein regelmäßiges Monitoring überführt werden kann. Zweitens, die Erhebung erster, nicht-repräsentativer Daten zum wahrgenommenen Diversity-Klima mit besonderem Fokus auf bisher wenig berücksichtigte Gruppen, insbesondere Personen die sich als Person of Color (POC) oder als Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Queer oder weiteres (LGBTQ+) identifizieren.

Hierzu wurde ein Kurzinstrument entwickelt, welches aus drei Fragen zum wahrgenommenen Diversity-Klima in Kombination mit einer Frage nach wahrgenommener eigenen Diskriminierungen und einer umfangreichen Batterie von demografischen Daten besteht. Außerdem wurden sowohl das Diversity-Klima als auch die wahrgenommene Diskriminierung in je drei Referenzrahmen erfasst: Auf der Ebene der eigenen Arbeitsgruppe, der Ebene des eigenen Fachbereichs oder des Clusters/Forschungsverbundes und der Ebene der Universität insgesamt.

Von 506 zur Teilnahme eingeladenen Personen nahmen 163 (32,32%) an der Befragung teil. Eine Reliabilitätsanalyse des Diversity-Klima Instruments zeigt zufriedenstellende Ergebnisse, was für eine weitergehende Verwendung spricht – dies jedoch unter der Voraussetzung, dass die Reliabilität weiterhin geprüft wird. Auf Grund der Zusammensetzung der Stichprobe können noch keine allgemeinen Rückschlüsse auf die Universität Konstanz als Ganzes gezogen werden, da keine Repräsentanz der Stichprobe für die Universität gegeben war.

Die Antworten innerhalb der erhobenen Stichprobe zeigen generell die Wahrnehmung **eines positiven Diversity-Klimas** und **geringe Wahrnehmung von Diskriminierungen auf**.

Zwischen den einzelnen demografischen Gruppen wurden ebenfalls nur geringe Unterschiede festgestellt, wobei jedoch einige Gruppen eine **etwas geringere Wahrnehmung des Diversity-Klimas** in einem der drei erhobenen Referenzrahmen haben. Diese Gruppen sind:

- Frauen
- die Statusgruppe der akademischen Mitarbeitenden vor und nach der Promotion, sowie Juniorprofessor\*innen,
- die Altersgruppe von 30-39 Jahren,
- Personen die dem hinduistischen Glauben oder der Kategorie „andere Glaubensrichtung“ angehören,

---

1 Cachat-Rosset, Carillo und Klarsfeld (2019).

- Personen, die alleinerziehend sind oder familiäre Pflegeaufgaben haben und
- Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben.

**Bei der wahrgenommenen Diskriminierung** verzeichnen einige Gruppen etwas erhöhte Werte in einem der drei erhobenen Referenzrahmen. Diese Gruppen sind:

- Personen die dem hinduistischen Glauben oder der Kategorie „andere Glaubensrichtung“ angehören,
- Personen, die eine außereuropäische Staatsbürgerschaft haben,
- Personen, die alleinerziehend sind oder familiäre Pflegeaufgaben haben,
- Personen, die sich als LGBTQ+ identifizieren und
- Personen, die sich als BIPOC identifizieren.

Im Dezember 2021 wurde anschließend durch die Stabstelle Qualitätsmanagement das bewährte Instrument aus dem Pilotprojekt in verkürzter Form im Rahmen der „Befragungen zu Governance und Digitalisierung der Universität Konstanz sowie zu Dienstleistungen und Services der zentralen wissenschaftsunterstützenden Einrichtungen 2021“ – nachfolgend als Kund\*innenbefragung bezeichnet – unter den Mitarbeitenden der Universität angewandt. Bei einer deutlich größeren Rücklaufquote von 49% und insgesamt 976 Teilnehmenden konnten die Ergebnisse der Testbefragung größtenteils repliziert werden und zeigen für die Universität Konstanz insgesamt ein positives und gut entwickeltes Diversity-Klima.

Die Kund\*innenbefragung erlaubte aufgrund der höheren Beteiligung und der größeren Stichprobe zudem eine Analyse nach Organisationsangehörigkeit, d.h. es konnte auch innerhalb des wissenschaftlichen Bereiches zwischen den Sektionen und innerhalb des wissenschaftsunterstützenden Bereiches zwischen den verschiedenen Kategorien unterschieden werden, um lokale Effekte zu identifizieren. Bei einer Analyse der demografischen Subgruppen konnte bei einigen davon eine etwas **geringere Wahrnehmung des Diversity-Klimas** festgestellt werden. Dabei handelte es sich insbesondere um:

- Frauen, insbesondere der Statusgruppe der Professor\*innen und in Sektion 3,
- Männer, in der zentralen Verwaltung und den Stabsstellen,
- Personen, die alleinerziehend sind oder Pflegeaufgaben haben, im Kommunikations-, Informations-, Medienzentrum (KIM),
- Personen mit Beeinträchtigung, in Sektionen 1 und 3,
- Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in der Gruppe der Professor\*innen, in der zentralen Verwaltung und den Stabsstellen, sowie der dezentralen Verwaltung,
- Professor\*innen, die weniger als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit haben,
- Mitarbeitende im KIM, die weniger als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit haben.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Entwicklung und Erprobung des Instruments erfolgreich war und dieses fortwährend eingesetzt werden kann. Gleichzeitig weist die Universität insgesamt ein positives Diversity-Klima auf, wobei es Abweichungen bei bestimmten Statusgruppen und in bestimmten Bereichen der Universität gibt, die nachfolgend mit anderen Mitteln, z.B. qualitativen Interviews oder Fokusgruppen, und im Dialog mit den betroffenen Stellen angegangen werden können.



Zuletzt weisen wir noch auf die Problematik der Datenerhebung in Bezug auf Personen mit besonderen Diversity-Merkmalen hin. Während in der Pilotbefragung dank des wissenschaftlichen Hintergrundes und der Kooperation mit dem Lehrstuhl für Management, insbesondere Strategie und Führung von Frau Prof. Dr. Sabine Boerner Merkmale wie z.B. die Identifikation als Person of Color (POC) abgefragt werden konnte, ist dies in universitätsinternen Befragungen auf Grund der Evaluationssatzung der Universität zurzeit nicht möglich. Es ist aber von großer Bedeutung, diese und andere Personengruppen künftig statistisch zu erfassen um gerade diesen Personenkreis stärker in den Fokus nehmen zu können, was diversity-orientierte Maßnahmen angeht. So können auch die Befunde eines hohen Diversity-Klimas nicht ohne weiteres auf diese Personengruppe übertragen werden, da eine Replikation des Befundes der Pilotbefragung nicht durch die Kund\*innenbefragung erfolgen konnte. Dementsprechend sind die Kenntnisse über die Erlebnisse dieser Personengruppe immer noch ungenügend und eine Änderung der Evaluationssatzung wäre dementsprechend sinnvoll.

## **2. Diversity-Klima im universitären Kontext**

Die Universität Konstanz hat im Rahmen der Exzellenzinitiative beschlossen, die Inklusion aller Mitglieder und insbesondere solcher mit relevanten Diversity-Merkmalen zu fördern. Dazu hat die Universität ein Diversity-Konzept erarbeitet und sich zum Ziel gesetzt, Erfassungsinstrumente und Maßnahmen für die Diversity-Arbeit zu entwickeln, um damit der zunehmenden Vielfalt der Universitätsmitglieder gerecht zu werden. Gleichzeitig wurde Diversity an verschiedenen Stellen sowohl zentral (z.B. im Amt der Prorektor\*in für Internationales, Gleichstellung und Diversity, sowie in Gremien wie dem Gleichstellungsrat und verschiedenen AGs zu Diversity), als auch dezentral (z.B. durch Equal Opportunity Representative und Gleichstellungsreferent\*innen der Exzellenzcluster und einiger Fachbereiche) verankert.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurden hierzu mehrere Ziele gesetzt. Darunter sind: Erstens, die Durchführung einer Diversity-Klima Umfrage und Aufbau eines nachfolgenden Monitorings an der Universität. Zweitens, die Erarbeitung und Etablierung von Standards für eine inklusive Führung und Maßnahmen zur deren Implementation in die Organisation. Drittens, die Entwicklung und Durchführung von Trainings zu Diversity und Unconscious Bias. Viertens, die stärkere Einbindung von Diversitykompetenzen in die Lehre und in die Forschung. Einer der ersten und wichtigsten Schritte zum Kulturwandel ist hierbei die empirische Erfassung des Diversity-Klimas unter den Mitgliedern der Universität. Diese Erhebung erlaubt die zielgerichtete Organisationsentwicklung anhand von Daten unter dem Ansatz des evidenzbasierten Managements.

Diversity (dt. Vielfalt) stammt ursprünglich aus dem Englischen und beschreibt die heterogene Zusammensetzung von Gruppen oder Organisationen in Bezug auf multiple Merkmale, z.B. Geschlecht, Religion, Nationalität oder Bildungshintergrund<sup>2</sup>. Im englischen Sprachgebrauch, vor allem an amerikanischen Universitäten, wird Diversity oft auch zusammen mit „Equality“ und „Inclusion“ und Antidiskriminierung verwendet. Auch der Diversitykodex 2019 bildet diese Dreieckskonstellation ab, und die Universität strebt an, alle Mitglieder, unabhängig von ihrer Vielfältigkeit in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, Ethnie, Sprache, Religion, Behinderung und anderer Merkmale wertzuschätzen, ihnen vollen und ungehinderten Zugang zu allen Möglichkeiten der Universität zu ermöglichen und eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Individuen sowohl zugehörig als auch willkommen fühlen und ihre Einzigartigkeit entfalten können.

Eine Möglichkeit, den Erfolg solcher Initiativen zu bemessen, findet sich in der Erfassung des organisationalen Klimas. Organisationales Klima als übergeordneter Begriff beschreibt einerseits eine geteilte Wahrnehmung und Bedeutung, die von den Mitgliedern einer Organisation den Strategien, Maßnahmen und Prozeduren der Organisation entgegengebracht wird. Andererseits umfasst es die Wahrnehmung ebendieser Mitglieder dahingehend, welche Verhaltensweisen von ihnen erwartet und von der Organisation belohnt werden<sup>3</sup>. Demnach befasst sich eine Untersuchung bezüglich eines organisationalen Klimas immer mit der Frage, ob die organisationalen Strategien und Maßnahmen wahrgenommen und auch als bedeutend empfunden werden. Außerdem beobachten Mitglieder einer Organisation im Alltag, welche

---

2 Harrison und Klein (2007); Knippenberg und Schippers (2007).

3 Schneider, Ehrhart und Macey (2013, S. 362).

Verhaltensweise von ihnen und Kolleg\*innen erwartet und dementsprechend auch belohnt werden. Dies wiederum zeigt den Mitarbeitenden auf, welche Normen und unausgesprochene Regeln in Organisationen existieren. In Bezug auf Diversity Klima handelt es sich noch spezifischer um die Wahrnehmung, ob und wie die eigene Organisation Diversity in den formalen Strukturen, informellen Werten und der Integration von Mitgliedern aus unterrepräsentierten Gruppen wertschätzt.<sup>4</sup>

Neben einem moralischen Argument für die Entwicklung eines inklusiven organisationalen Klimas, welches Diversity wertschätzt und ungehinderten Zugang – sofern die formalen Voraussetzungen erfüllt sind - zu Bildung erlaubt, bringt die geteilte Wahrnehmung der Mitarbeitenden zu Diversity auch empirisch belegte positive Effekte mit sich. So zeigen Mitarbeitende sowohl bessere Identifikation und ein stärkeres Commitment mit der Organisation<sup>5</sup> als auch eine höhere Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit insgesamt<sup>6</sup>. Dies wiederum hängt mit einem geringeren Krankenstand und reduzierten Kündigungsabsichten zusammen<sup>7</sup>. Auch wenn es sich hierbei häufig um korrelationsbasierte Beobachtungen handelt, ist auffällig, dass Organisationen, die in der Lage sind, ein positives Diversity-Klima zu schaffen, auch Organisationen sind, in denen die Mitarbeitenden gerne arbeiten.

Auch abseits einer Beziehung zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*in spielt das Diversity-Klima eine Rolle, insbesondere im Bildungsbereich. So zeigt eine Untersuchung<sup>8</sup> in Deutschland, dass ein positives Diversity Klima in allen drei Schulformen der Sekundärbildung einen Zusammenhang mit dem Zugehörigkeitsgefühl der Schüler\*innen hatte. Dieses verstärkte Zugehörigkeitsgefühl wiederum hängt mit der schulischen Leistung, der akademischen Selbstbetrachtung und der generellen Zufriedenheit der Schüler\*innen zusammen. Es ist davon auszugehen, dass diese Effekte sich zumindest teilweise auf den universitären Bereich übertragen lassen.

Der vorliegende Bericht schildert die Maßnahmen der Universität Konstanz zur Entwicklung und Etablierung einer Messung des hausinternen Diversity-Klimas durch zwei Befragungen. Erstens die Pilotbefragung im Sommer 2021 und zweitens die Kund\*innenbefragung aus dem Dezember 2021. Zusammen genommen etablieren diese Befragungen ein geeignetes Instrument zur Erfassung des Klimas und liefern erste zuverlässige Zahlen zur Wahrnehmung der Mitarbeitenden.

Zusätzlich werden dieser Bericht und alle darin verwendeten Materialien der weiteren Öffentlichkeit im Rahmen einer Creative Commons-Lizenz und eines Online-Repositories (<https://osf.io/prngx>) zur Verfügung gestellt.

---

4 Dwertmann, Nishii und van Knippenberg (2016, S. 1137).

5 Buttner, Lowe und Billings-Harris (2010a); Buttner, Lowe und Billings-Harris (2010b); González-Romá und Hernández (2014).

6 Hicks-Clarke und Iles (2000); Hofhuis, van der Zee und Otten (2012).

7 Avery und McKay (2010).

8 Schachner, Schwarzenthal, van de Vijver und Noack (2019).

## **3. Pilotbefragung Sommer 2021**

### **3.1. Einleitung**

Die Etablierung und regelmäßige Erhebung eines positiven Diversity-Klimas ist ein vielversprechender Ansatz, um gute Arbeits-, Studien- und Forschungsbedingungen zu schaffen und diversity-bezogene Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu evaluieren. Da jedoch die Implementation regelmäßiger Monitoringverfahren komplex und anspruchsvoll ist, wurden zuerst die bestehende akademische Literatur gesichtet, um eine etablierte Skala für diesen Zweck zu finden. Nach Abwägung von wissenschaftlichen und praktischen Erwägungen, wurde die ausgewählte Skala einem Testlauf mit einer nicht-repräsentativen Stichprobe innerhalb der Universität unterzogen.

Dieser Testlauf hatte dabei folgende methodische und inhaltliche Ziele:

- a) Überprüfung der Reliabilität des neuen Instruments.
- b) Prüfung der Erhebung auf mehreren organisationalen Ebenen.
- c) Erfassung des nicht-repräsentativen Zustandes in einem Teilbereich der Universität.
- d) Genauere Betrachtung von Gruppen mit Merkmalen, die in bisherigen Erhebungen noch nicht erfasst wurden, insbesondere LGBTQ+ und BIPOC.

Nachfolgend beschreiben wir die Methode und Ergebnisse dieser Piloterhebung.

### **3.2. Methode**

Obwohl Diversity Klima kein neues Konstrukt der Sozialforschung ist, hat sich noch keine Messung als dominant durchgesetzt. Vielmehr gibt es eine große Auswahl unterschiedlicher Befragungsinstrumente, die entweder das individuelle psychologische Diversity-Klima oder das aggregierte, gruppenbezogene Diversity-Klima erfassen können und dabei auch inhaltlich oft unterschiedlich in ihrer Konzeption aufgestellt sind. Da Erhebungen auf der Ebene von Organisationseinheiten mit einigen pragmatischen Schwierigkeiten einhergehen, wurde beschlossen, eine Erhebung auf Individualebene anzustreben und später eine Analyse in den einzelnen Einheiten durchzuführen. Aus diesem Grund wurde eine Befragung der individuellen Universitätsmitglieder geplant und die dafür verfügbaren Befragungsinstrumente gesichtet.

Bezüglich der möglichen Befragungsinstrumente ist festzuhalten, dass diese größtenteils nicht mehr dem aktuellen Stand der Forschung entsprechen, da sie oftmals auch Aspekte verwandter, aber separater Konstrukte der Sozialforschung mit aufgreifen und damit Konzepte vermischen, die nicht synonym sind. Bei der Auswahl eines geeigneten Instruments orientieren wir uns daher an einem aktuellen Literaturüberblick von Cachat-Rosset und Kolleg\*innen. Darin wurde verstärkt Wert auf die Dimensionalität des Konstruktes gelegt, eine Praxis, die bei bestehenden Instrumenten bisher vernachlässigt wurde. Die Autor\*innen zeigen außerdem auf, dass bestehende Instrumente auch oft andere soziale Konstrukte, wie z.B. Gerechtigkeit,

mit Diversity-Klima vermischen, und raten explizit von dieser Praxis ab. Bezüglich der Dimensionalität wurde das Konstrukt nach einer Betrachtung der bestehenden Literatur durch Cachat-Rosset und Kolleg\*innen insofern geschärft, dass das Diversity-Klima drei essenzielle Aspekte hat: Intention, Prozess und Praxis<sup>9</sup>. Die Intention beschreibt hierbei, inwiefern Diversity von Seiten der Organisation als Priorität betrachtet und in öffentlichen Stellungnahmen als bedeutsam bezeichnet wird. Demnach macht die Organisation ihre Intention, Diversity zu fördern klar und etabliert dies in ihren offiziellen Zielen. Die Dimension Prozess umfasst, inwiefern formale Prozesse unter Berücksichtigung von Diversity-relevanten Merkmalen stattfinden, stellt also die Umsetzung der Intention in organisationalen Prozessen dar. Zuletzt umfasst die Dimension Praxis, inwiefern alle Mitglieder einer Organisation diskriminierungsfrei behandelt werden<sup>9</sup>, und dies auch aktiv in der Organisation wahrgenommen wird.

Auf Grund der Aktualität des Reviews liegen nur wenige geeignete Instrumente vor, die einerseits nicht mehrere Konstrukte in einer Skala erfassen und andererseits auch die drei genannten Dimensionen abbilden können. Zusätzlich mussten praktische Limitationen berücksichtigt werden, um eine Befragung des Diversity-Klimas in ein regelmäßiges Monitoringverfahren innerhalb der Universität Konstanz überführen zu können. Hierbei wurden hohe Ansprüche an die Kürze des Instruments gestellt, damit eine Einbettung in bestehende Befragungen ermöglicht wird ohne potentielle Teilnehmer\*innen durch die Länge des Fragebogens abzuschrecken.

Als Schnittmenge zwischen den Anforderungen an das Format und die Aktualität der Forschung wurde daher das Instrument von Ette und Kolleg\*innen<sup>10</sup> ausgewählt, welches bereits in der Bundesverwaltung Anwendung fand und aus drei Fragen besteht. Im Original fragten Ette und Kolleg\*innen die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung inwiefern:

- a) die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden als Gewinn gesehen wird
- b) Beförderungen regelmäßig nach dem Leistungsprinzip vorgenommen werden
- c) alle, die dort arbeiten, frei von Benachteiligung auf Grund von Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung und Hautfarbe sind.

In dieser Befragung zeigte das Instrument eine akzeptable interne Konsistenz (Cronbachsches Alpha 0,694) und ist damit zur Verwendung geeignet<sup>10</sup>. Da es damit dem Anspruch an pragmatische Kürze, Forschungsaktualität und interner Reliabilität entspricht, wurde dieses Instrument für die Verwendung an der Universität Konstanz adaptiert.

### **3.2.1. Teilnehmende**

Im Rahmen der Testphase wurden 506 Mitglieder der Universität im Zeitraum 20.07.2021-16.08.2021 online befragt. Diese verteilten sich auf vier Sonderforschungsverbände ( $n = 186$ ), zwei Exzellenzcluster ( $n = 285$ ) und das Zukunftskolleg der Universität Konstanz ( $n = 35$ ). Zur Teilnahme an der Befragung wurden alle Mitarbeitenden dieser Bereiche eingeladen. Es handelt sich um eine willkürliche Stichprobe, die keinen anderen Einschränkungen unterliegt und die nicht Notwendigerweise repräsentativ für die Universität selbst ist.

---

9 Cachat-Rosset et al. (2019).

10 Ette et al. (2020)

Insgesamt nahmen 163 Teilnehmer\*innen an der Umfrage teil, was einem Anteil von 32,2% entspricht.

Zwecks der demographischen Beschreibung der Stichprobe muss angemerkt werden, dass die Fragen zur Erfassung der sozio-demographischen Merkmale entgegen der eher verbreiteten Norm keine Pflichtangaben waren, d.h. die Teilnehmenden konnten darauf verzichten, Angaben zu ihren demografischen Merkmalen zu machen. Auf diese Pflichtangabe wurde verzichtet, um datenrechtlichen Bedenken seitens der Teilnehmenden entgegenzuwirken, da es sich bei der Bewertung des Diversity-Klimas durchaus um sensible Angaben in Arbeitsgruppen handelt. Aus diesem Grund kann im Folgenden nur eine Beschreibung der Stichprobe anhand der Teilnehmenden, die die einzelnen Items beantwortet haben, vorgenommen werden und diese müssen demnach auch nicht von Item zu Item übereinstimmen. Gegeben dieser Prämisse entfallen auf die vier Sonderforschungsverbände 42%, auf die Exzellenzcluster 45% und auf das Zukunftskolleg der Universität Konstanz 12% der gegebenen vollständig ausgefüllten Antwortbögen.

Den größten Teil der Probe bzw. der Antwortgebenden ( $n = 115$ ) stellen hierbei mit 51% akademische Mitarbeiter\*innen mit Promotion, gefolgt von den mit 15% vertretenen Professor\*innen, sowie 10% Juniorprofessor\*innen. Weitere 11% entfallen auf akademische Mitarbeitende vor der Promotion und 13% auf Mitarbeitende mit einem anderen als den genannten Status.

Ferner sind 54% der Antwortenden ( $n = 112$ ) ihrem Geschlecht nach weiblich, 44% männlich und 2% divers. Die Verteilung des Alters ( $n = 110$ ) wiederum ist verstärkt linksseitig, so sind die beiden größten Gruppen mit 31% und 39% im Alter von 20-29 und 30-39 Jahren. Im Alter von 40-49 und 50-59 Jahren befinden sich 21% und 9%. Personen höheren Alters als 59 oder eines geringen als 20 Jahre befinden sich augenscheinlich nicht in der Stichprobe oder haben zumindest das jeweilige Item nicht beantwortet.

Wird zudem die Staatsangehörigkeit der Stichprobe betrachtet wird erkenntlich, dass der größte Teil der Probanden ( $n = 114$ ), mit 65%, aus deutschsprachigen Ländern (Deutschland, Österreich, Schweiz) kommt, sowie das weitere 16% aus dem europäischen und 19% aus dem außereuropäischen Raum stammen. Wird die elterliche Staatsangehörigkeit der Antwortgebenden ( $n = 113$ ) betrachtet, geben 54% eine deutsche Staatsangehörigkeit an, während die restlichen 46% diese verneinen. Diese Tendenzen lassen sich auch in den Angaben der Antwortenden ( $n = 113$ ) zur Muttersprache wiedererkennen. So geben 64% an, dass Deutsch oder Deutsch und eine weitere Sprache ihre Muttersprachen sind.

### **3.2.2. Datenschutz**

Die Erhebung fand im Einklang mit datenschutzrechtlichen Vorgaben statt, diese wurden in Kooperation mit dem Justizariat in die Planung und Durchführung einbezogen. Ein Verfahrensverzeichnis ist unter dem Aktenzeichen 1542.1.1/1033/8 angelegt. Die Auswertung der Daten erfolgt nur für Stichproben und Subgruppen die mehr als 5 Personen umfassen, um eine Identifikation einzelner Personen zu verhindern.

### 3.2.3. Instrumente & Analyse

#### 3.2.3.1. Diversity Klima

Das Instrument wurde nach Ette und Kolleg\*innen (im Original unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) veröffentlicht) und an den Kontext der Universität Konstanz angepasst. Es wurde zu jeder Dimension (Intention, Prozess, Praxis) je eine Frage gestellt und zusätzlich wurde als Referenzrahmen einmal die direkte Arbeitsumgebung (AG), einmal der Fachbereich oder Forschungscluster (FB) und einmal die Universität (Uni) als Ganzes abgefragt, woraus sich insgesamt neun Fragen ergaben. Bei allen Fragen wurde die Zustimmung auf einer fünf-Punkte Likert-Skala von 1 - „gar nicht zu“ bis 5 – „voll und ganz“ gemessen.

**Tabelle 1 Pilotbefragung: Fragenkatalog zu Diversity-Klima**

Dimension	Referenzrahmen	Frage
		Bitte lesen Sie folgendes Statement: „Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden stellt eine Bereicherung dar und keine Beeinträchtigung.“
Intention	Arbeitsgruppe (AG)	Die Mitarbeitenden in meinem direkten Arbeitsumfeld, z.B. in meiner Arbeitsgruppe/mein*e Betreuer*in/mein*e Vorgesetzte*r stimmen dieser Aussage mehrheitlich...
	Fachbereich (FB)	Die Mitarbeitenden in meinem Fachbereich, Cluster oder Forschungsverbund stimmen dieser Aussage mehrheitlich...
	Universität (Uni)	Die Mitarbeitenden an der Universität als Ganzes stimmen dieser Aussage mehrheitlich...
		Inwiefern würden Sie den folgenden Aussagen in Bezug auf die letzten 12 Monate oder, falls Sie noch nicht so lange an der Universität sind, in Bezug auf den Zeitraum Ihrer Tätigkeit, zustimmen?
Prozess	Arbeitsgruppe (AG)	„In meinem direkten Arbeitsumfeld werden Mitarbeitende unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Merkmale gefördert und unterstützt (z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, gesundheitlicher Zustand, Lebens- und Familienmodelle, ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe, geschlechtliche Identitäten oder sexuellen Orientierung)“. Dieser Aussage stimme ich...
	Fachbereich (FB)	„In meinem Fachbereich, Cluster oder Forschungsverbund werden Mitarbeitende unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Merkmale gefördert und unterstützt (z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, gesundheitlicher Zustand, Lebens- und Familienmodelle, ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe, geschlechtliche Identitäten oder sexuellen Orientierung)“. Dieser Aussage stimme ich...
	Universität (Uni)	„An der Universität insgesamt werden Mitarbeitende unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Merkmale gefördert und unterstützt (z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, gesundheitlicher Zustand, Lebens- und Familienmodelle, ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe, geschlechtliche Identitäten oder sexuellen Orientierung)“. Dieser Aussage stimme ich...

		Inwiefern würden Sie den folgenden Aussagen in Bezug auf die letzten 12 Monate oder, falls Sie noch nicht so lange an der Universität sind, in Bezug auf den Zeitraum Ihrer Tätigkeit, zustimmen?
Praxis	Arbeitsgruppe (AG)	„In meinem direkten Arbeitsumfeld wird niemand aufgrund seiner persönlichen Merkmale unfair behandelt (z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, gesundheitlicher Zustand, Lebens- und Familienmodelle, ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe, geschlechtliche Identitäten oder sexuellen Orientierung)“. Dieser Aussage stimme ich...
	Fachbereich (FB)	„In meinem Fachbereich, Cluster oder Forschungsverbund wird niemand aufgrund seiner persönlichen Merkmale unfair behandelt (z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, gesundheitlicher Zustand, Lebens- und Familienmodelle, ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe, geschlechtliche Identitäten oder sexuellen Orientierung)“. Dieser Aussage stimme ich...
	Universität (Uni)	„An unserer Universität als Ganzes wird niemand aufgrund seiner persönlichen Merkmale unfair behandelt (z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, gesundheitlicher Zustand, Lebens- und Familienmodelle, ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe, geschlechtliche Identitäten oder sexuellen Orientierung)“. Dieser Aussage stimme ich...

Zur Überprüfung der internen Konsistenz des Instruments wurde der Cronbachsche Alpha berechnet, der misst, inwiefern die einzelnen Fragen eines Instruments zusammenhängen. Der Alpha wird auf einer Skala von 0-1 gemessen, wobei der Wert von 0,65 oder höher als ein Indikator guter interner Konsistenz gewertet werden kann<sup>11</sup>. Die drei Ebenen wurden hier einzeln betrachtet und zeigen auf der Arbeitsgruppenebene (0,66), der Fachbereichsebene (0,75) und der Universitätsebene (0,81) akzeptable bis gute interne Konsistenz, was für die Reliabilität des Instruments spricht, die sich im selben Bereich wiederfindet wie die Erhebung von Ette und Kolleg\*innen in der Bundesverwaltung.

### 3.2.3.2. Wahrgenommene Diskriminierung

Außerdem wurde die wahrgenommene Diskriminierung mittels drei Fragen, je einer pro Referenzrahmen, erhoben. Diese Frage wurde auf einer Likert-Skala von 1 (gar nicht), 2 (selten) bis 3 (häufig) erhoben. Da hier pro Ebene der Befragung nur eine Frage gestellt wurde, kann keine interne Reliabilität ermittelt werden.



Tabelle 2 Pilotbefragung: Fragenkatalog zu Diskriminierung

Referenzrahmen	Frage
	Wie häufig fühlten Sie sich persönlich in den letzten 12 Monaten oder, falls Sie noch nicht so lange an der Universität sind, im Zeitraum Ihrer Tätigkeit, an der Universität Konstanz unfair behandelt - z.B. auf Grund von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, gesundheitlichem Zustand, Lebens- und Familienmodellen, ethnischen, nationalen, sozialen oder ökonomischen Hintergründen, geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung?
Diskriminierung (AG)	... in Ihrem direkten Arbeitsumfeld, z.B. Ihrer Arbeitsgruppe, von Ihrem Betreuer oder Ihrer Betreuerin oder von Ihrem oder Ihrer Vorgesetzten.
Diskriminierung (FB)	... in Ihrem Fachbereich, Cluster oder Forschungsverbund.
Diskriminierung (Uni)	... an der Universität insgesamt.

### 3.2.4. Korrelationen

Im Folgenden sind die Korrelationen der, im Falle von Diversity-Klima gemittelten, Werte der Befragungsinstrumente präsentiert. Es zeigt sich auf allen drei Ebenen eine negative, signifikante Korrelation zwischen der Wahrnehmung des Diversity-Klimas und der wahrgenommenen Diskriminierung. Insofern haben Personen, die eine positive Wahrnehmung des Diversity-Klimas haben, seltener eine Wahrnehmung von Diskriminierung. Außerdem zeigt sich, dass Personen, die eine Form von Diskriminierung wahrnehmen (z.B. in ihrer Arbeitsgruppe), auch in anderen Bereichen höhere Diskriminierung berichten.

Es ist jedoch zu beachten, dass die Wahrnehmung von Diskriminierung insgesamt über alle Subgruppen hinweg niedrig ausfällt (max. 2,0, hier im Fall von Personen mit hinduistischem Glauben mit Blick auf die Universität insgesamt).

Tabelle 3 Pilotbefragung: Korrelationstabelle der erhobenen Instrumente

Variable	AG Klima	FB Klima	Uni Klima	AG Diskr.	FB Diskr.
AG Klima	-				
FB Klima	0,64***	-			
Uni Klima	0,61***	0,84***	-		
AG Diskr.	-0,33***	-0,36***	-0,34**	-	
FB Diskr.	-0,30**	-0,60***	-0,61***	0,54***	-
Uni Diskr.	-0,34***	-0,51***	-0,63***	0,40***	0,74***

Hinweis: AG = Arbeitsgruppe, FB = Fachbereich oder Forschungscluster, Uni = Universität, Diskr. = wahrgenommene Diskriminierung.

Signifikanzniveaus: \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$

Eine genaue Betrachtung der einzelnen Subgruppen wird im Kapitel Ergebnisse durchgeführt.

### 3.3. Limitationen

Bevor die deskriptive Analyse der Daten durchgeführt wird, möchten wir auf einige Limitationen eingehen, die bei der Interpretation in Bedacht gezogen werden sollten und die die Aussagekraft der Befunde einschränken.

Erstens wurde in dieser Erhebung eine nicht-repräsentative Stichprobe aus den Bereichen der Exzellenzcluster, Forschungsverbünde und des Zukunftskollegs verwendet. Es gibt keinen Grund zu der Annahme, dass diese Organisationseinheiten repräsentativ für die gesamte Universität sind. Zusätzlich stammen die meisten der Teilnehmenden aus diesen Bereichen auch aus der mathematisch-naturwissenschaftlichen Sektion und der Sektion Politik-Recht-Wirtschaft, es sind kaum Teilnehmer\*innen der geisteswissenschaftlichen Sektion in der Stichprobe enthalten. Damit ist die Stichprobe demografisch nur begrenzt vergleichbar mit der Gesamtuniversität.

Zweitens liegen keine Daten darüber vor, inwiefern die Teilnehmenden der Befragung repräsentativ für die Population sind, die zur Befragung eingeladen wurden. Zwar nahmen 32,21% der eingeladenen Personen teil, es ist jedoch möglich, dass Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Teilnahmebereitschaft vorliegen. Es ist daher nicht auszuschließen, dass gerade jene Personen, die besonders starke Diskriminierung und/oder sehr eine sehr geringe Einschätzung des Diversity-Klimas haben, aus genau diesen Gründen nicht motiviert waren an der Umfrage teilzunehmen. Zusätzlich, auch wenn umfangreiche Informationen bezüglich des Datenschutzes zur Verfügung gestellt wurden, ist nicht auszuschließen, dass die Sensibilität des befragten Themas auch dazu geführt hat, dass einzelne Personen sich der Teilnahme enthalten haben. Von einem starken Rückschluss auf die Zustände innerhalb der Organisation und von einer Generalisierung dieser Befunde auf die gesamte Universität muss daher abgeraten werden.

Drittens muss auf den Mangel an kausalen Zusammenhängen hingewiesen werden. Das verwendete Befragungsdesign lässt auf Grund seiner einmaligen Erhebung keinerlei Rückschlüsse darauf zu, ob Unterschiede zwischen Gruppen (z.B. Männern und Frauen) in Bezug auf ihre Wahrnehmung des Diversity-Klimas und der Diskriminierung kausal auf die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe zurückzuführen sind. Vielmehr ist davon auszugehen, dass Wahrnehmungen von Diversity-Klima multi-kausale Effekte sind, die von vielen unterschiedlichen Faktoren abhängen und bei denen die Zugehörigkeit zu einer bestimmten demografischen Gruppe nur einen Teil erklären kann. Entsprechend eignen sich die vorliegenden Ergebnisse nicht um direkt Interventionen und Maßnahmen zu entwickeln, solche Schritte müssten vorab noch durch spezifischere diagnostische Instrumente abgestimmt werden.

### 3.4. Ergebnisse

Im Folgenden wird eine kurze deskriptive Analyse der Daten mittels einfacher statistischer Kennwerte getätigt. Dazu wird erst eine Gesamtbetrachtung aller Teilnehmenden durchgeführt. Anschließend werden die Gruppen mit verschiedenen Merkmalen (z.B. Geschlecht) betrachtet und im Vergleich zum Mittelwert der Gesamtgruppe sowie zur Gruppe, die nicht über das ausschlaggebende Merkmal verfügt, gesetzt. So vergleichen wir beispielsweise Männer mit Frauen und beide Gruppen mit der gesamten Stichprobe.

#### 3.4.1. Gesamtüberblick

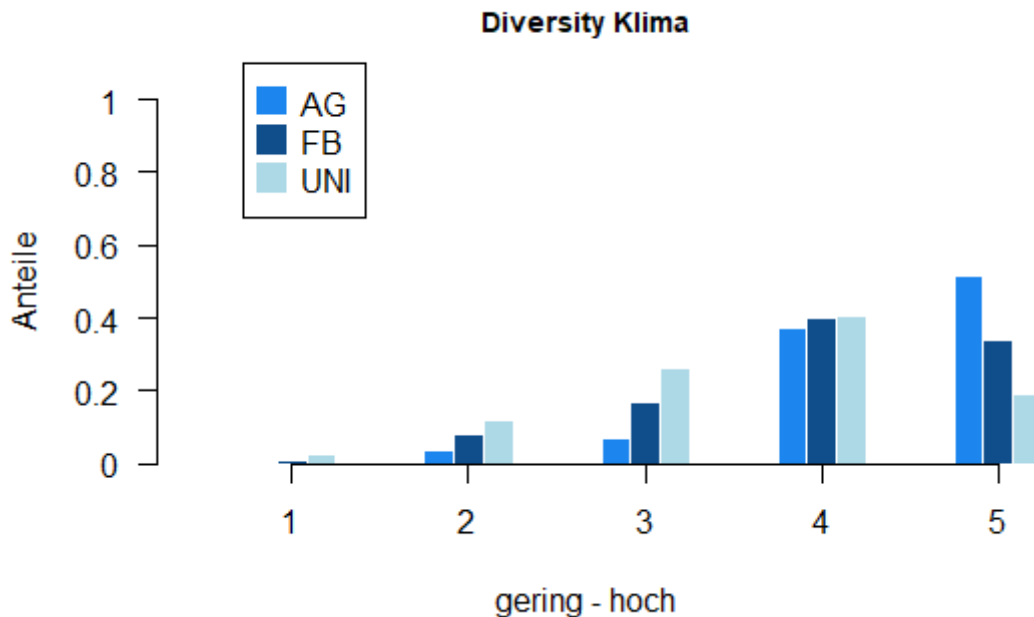
Bei einer Betrachtung der gesamten Stichprobe lässt sich feststellen, dass die Befragten im Durchschnitt das Diversity-Klima eher stark, also positiv, wahrnehmen, allerdings in unterschiedlichen Ausprägungsgraden abhängig vom Referenzrahmen. Dies ist dadurch ersichtlich, dass alle drei Durchschnittswerte zu Diversity höher als der Zahlenwert 3 - die Skalenmitte der unterliegenden fünf-Punkt Likert-Skala (siehe Absatz 3.2.3.1), welche eine ambivalente Wahrnehmung der Wertschätzung von Diversity indiziert - sind. Vor allem der Mittelwert innerhalb der Arbeitsgruppen (AG) ist mit über 4 beachtlich hoch, was dafürspricht, dass ein Großteil der Teilnehmenden hier die Skala nach oben ausgeschöpft hat. Allerdings ist es auch ersichtlich, dass die Durchschnittswerte von der Arbeitsgruppe (AG) hin zur Universität (Uni) sinken, was impliziert, dass die Teilnehmenden mit steigender Distanz zum direkten Arbeitsumfeld und Gruppengröße das Diversity-Klima als geringer wahrnehmen. Was in Anbetracht dieser Gegebenheit noch interessant scheint, ist, dass die Standardabweichungen von der AG hin zur Universität steigen. Dies bedeutet auch, dass das Sinken der Werte mit einer größeren Schwankung der Werteangaben in der Stichprobe einhergeht und sich die Wahrnehmungen zu spalten scheinen.

**Tabelle 4 Pilotbefragung: Kennzahlen der Gesamtstichprobe**

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		
	<i>mw</i>	<i>STD</i>	<i>mw</i>	<i>STD</i>	<i>mw</i>	<i>STD</i>	<i>mw</i>	<i>STD</i>	<i>mw</i>	<i>STD</i>	<i>mw</i>	<i>STD</i>	<i>n</i>
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163

Legende: Gesamt = Gesamtstichprobe AG = Arbeitsgruppe, FB = Fachbereich oder Forschungscluster, Uni = Universität. *mw* = Mittelwert, *STD* = Standardabweichung, Diskr. = wahrgenommene Diskriminierung

Die Verteilung der einzeln gegebenen Antworten in der Stichprobe für die Ebenen lässt sich wie folgt, der Übersichtlichkeit auf volle Zahlen gerundet, darstellen:



**Abbildung 1 Pilotbefragung: Verteilung der Antworten zum Diversity-Klima**

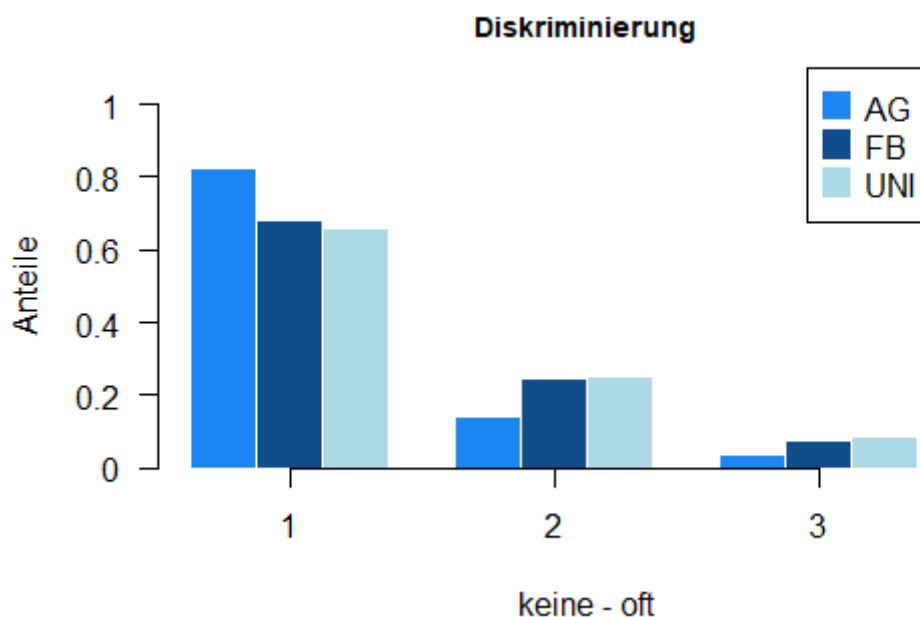
Die Abbildung zeigt vergleichend für die drei Ebenen, wie sich anteilhaft die Durchschnittswerte, beziehungsweise die wie vorab beschriebenen zugeteilten Werte, auf die gegebenen Antwortkategorien verteilen. Was sich bei der Begutachtung der Anteile innerhalb der einzelnen Antwortkategorien zeigt ist, dass der relativ gesehen am häufigsten angegebene Durchschnittswert für die AG die 5, für den Fachbereich und die Universität die 4 ist. Der Anteil der vergebenen Durchschnittswerte um die 5 ist für die AG sogar mehr als doppelt so hoch wie jener der Universität und ca. eineinhalb mehr als derjenige des Fachbereiches. Für eine durchschnittliche Vergabe der 4 haben sich für die einzelnen Ebenen offensichtlich immer ungefähr die gleiche Menge Antwortender entschieden, was sich ungefähr um die 40% beläuft. Auch zeigt sich die vorab angesprochene stärkere Verteilung des Durchschnittswertes, wenn sich von der AG entfernt wird. Dementsprechend nehmen wesentlich mehr Teilnehmende die Universität als Ganzes als gering bis ambivalent wertschätzend wahr (Kategorien 1 bis 3), im Vergleich zu Arbeitsgruppen oder den Fachbereichen.

Zusammenfassend könnte gesagt werden, dass für die AG die ursprüngliche Skala nach oben ausgenutzt zu werden scheint und es eher weniger Abweichungen nach unten gibt, während für die Universität die komplette Skala mit einer Tendenz zu mittleren bis unteren Werten zu existieren scheint. Der Fachbereich scheint die Mitte zu bilden, die komplette Nutzung der ursprünglichen Skala ist häufiger, als wenn es die AG betrifft, aber es werden frequenter höherer Werte vergeben, als wenn es um die Universität als Ganzes geht.

Dieselben Interpretationen, wie bei der negativeren Wahrnehmung der Wertschätzung von Diversity bei der Entfernung von der Arbeitsebene nur mit einer für die Mittelwerte umgedrehten Zahlenlogik, lassen sich auch für die Werte der Items zur wahrgenommenen Diskriminierung heranziehen. Die Skala, welche den einzelnen Items hier zugrunde liegt, muss umgedreht zu der des Klimas gelesen werden, wobei hohe Werte ein häufiges Wahrnehmen von Diskriminierung widerspiegeln. Allerdings ist anzumerken, dass bei dieser drei-

Punkt Likert-Skala (siehe Absatz 3.2.3.1) der Skalenmitte 2 nicht die gleiche ambivalente Interpretation wie diejenige des Diversity Klimas angenommen werden darf. Bei der Gesamtbeurteilung der Mittelwerte kann gesagt werden, dass die wahrgenommenen Diskriminierungen innerhalb aller drei Ebenen eher gering sind, da alle drei Mittelwerte in der Nähe des Wertes 1, dem Skalenminimum, liegen. Die größere Nähe der Werte wird mitunter vermutlich auch durch die geringere Auswahl an Antwortkategorien, also auf die Möglichkeit die eigene Antwort differenzieren zu können, zurückzuführen sein. Zudem lässt sich wie bei den Items des Diversity Klimas hier durch das Absteigen der Mittelwerte von der Arbeitsgruppe hin zur Universität schlussfolgern, dass die Teilnehmenden mit steigender Distanz zum direkten Arbeitsumfeld und Gruppengröße verstärkt Diskriminierung wahrnehmen. Ebenfalls nehmen die Standardfehler erneut, wie beim Diversity Klima, über die einzelnen Ebenen zu, wofür als Erklärung gleichfalls die bereits getätigte Argumentation herangezogen werden kann.

Wie auch beim Diversity Klima kann die Verteilung der gegebenen Antworten in der Stichprobe in Bezug auf die Diskriminierung für die Ebenen vergleichend betrachtet werden, was in der nachstehenden Abbildung resultiert:



**Abbildung 2 Pilotbefragung: Verteilung der Antworten zu Diskriminierung**

Ähnlich wie bei der vorangegangenen Abbildung zeigt diese auch vergleichend für die drei Ebenen, wie sich anteilhaft die Antworten beziehungsweise Werte verteilen. Was sofort auffällt, ist, dass die Wahrnehmung in Bezug auf Diskriminierung relativ gesehen für den Fachbereich beinahe identisch mit der der Universität ist. Gegeben der voranstehenden Werte für den Fachbereich und die Universität, den Mittelwerten von 1,39 und 1,42, sowie den Standardabweichungen von 0,62 und 0,65, ist dies auch nicht überraschend. Einzig allein die Wahrnehmung bezüglich der Arbeitsgruppe scheint optisch von diesem Schema, wenn auch nicht gravierend, abzuweichen. So wird innerhalb von ihr Diskriminierung relativ gesehen öfter gar nicht wahrgenommen und auch wenn seltener in ihrer Frequenz, was durch die anteilhaft häufigere Wahl der Kategorie 1 und die frequentiert geringere Wahl der Kategorien 2 und 3

ersichtlich wird. Insgesamt scheint es sehr erfreulich, dass mindestens ca. 60% der Antwortenden auf die einzelnen Items keine Diskriminierung in den letzten 12 Monaten oder einen kürzeren Zeitraum innerhalb der untersuchten Ebenen wahrgenommen haben. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich in Bezug auf die Wahrnehmung von Diskriminierungen die Ebenen des Fachbereiches und der Universität nicht wirklich unterscheiden und lediglich die Ebenen des direkten Arbeitsumfelds von dieser Tendenz, mit einer - wenn wahrgenommenen - weniger frequentierten Diskriminierung abweicht.

Abschließend kann vermutet werden, dass bezüglich der absteigenden Wahrnehmung des Diversity-Klimas und der aufsteigenden Tendenz der wahrgenommenen Diskriminierung bei der Betrachtung des Referenzrahmens zwischen Arbeitsgruppe, Fachbereich und Universität mehrere Erklärungsansätze möglich sind. Ein wahrscheinlicher Erklärungsansatz für diese Tendenz kann in der absteigenden Interaktionsfrequenz mit dem erweiterten Umfeld liegen. Demnach könnte es Mitgliedern der Universität einfacher fallen, ihre direkte Umgebung akkurat zu bewerten, als ihre Fachbereiche und die Universität als Ganzes.

Im nächsten Schritt werden einzelne Subgruppen nach demografischen Merkmalen gebildet und mit relevanten Referenzgruppen sowie der gesamten Stichprobe verglichen und beschrieben.

### **3.4.2. Geschlecht**

Werden zunächst zuerst die Kennwerte der zwei untersuchten Geschlechtergruppen begutachtet, zeigen sich sowohl im Hinblick auf das Klima wie auch die Diskriminierung keine sehr großen Unterschiede. So unterscheiden sich die Werte maximal um ca. 0,3. Beide Gruppen besitzen innerhalb der drei Ebenen in puncto Diversity höhere Durchschnittswerte als 3 und in Hinblick auf Diskriminierung nahe der 1. Es lässt sich allerdings erkennen, dass die Gruppe der Teilnehmerinnen, außer in Bezug auf die Diskriminierung innerhalb der AG, im Durchschnitt systematisch negativer zu wertende Einschätzungen angeben. Des Weiteren zeigt sich, dass sich die Tendenz des gesamten Samples (siehe 3.4.1.) - dass mit steigender Distanz zum direkten Arbeitsumfeld und Gruppengröße Diversity als weniger geschätzt und Diskriminierung verstärkt wahrgenommen wird - stärker weibliche Befragte zu betreffen scheint. So starten zwar die beiden Gruppen in Bezug auf Diversity und Diskriminierung mit nahezu identischen Durchschnittswerten, wenn sich jedoch von der AG entfernt wird, dann fallen die Werte der weiblichen Gruppe stärker als die der männlichen.

Tabelle 5 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Geschlecht

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Frauen	4,36	0,69	3,92	0,84	3,54	0,80	1,15	0,36	1,45	0,62	1,44	0,65	61
Männer	4,44	0,65	4,20	0,78	3,77	0,92	1,16	0,14	1,24	0,52	1,35	0,56	49

Hinweis: Divers konnte auf Grund zu geringer Fallzahlen ( $n < 5$ ) nicht ausgewertet werden.

Werden beide Gruppen mit der kompletten Stichprobe verglichen, ist diese ähnlicher zu denen der weiblichen Gruppe. Da unter den Antwortgebenden mehr Teilnehmende weiblichen Geschlechts sind und auch konsequenterweise eine Überrepräsentation in der kompletten Stichprobe zu finden ist, ergibt diese verstärkte Wertennähe zu den weiblichen Befragten Sinn.

### 3.4.3. Status

In einem nächsten Schritt werden die einzelnen Statusgruppen näher betrachtet. In einem Gesamtüberblick zeigt sich, dass alle Gruppen innerhalb der drei Ebenen für das Klima höhere Durchschnittswerte als 3 und im Fall der Diskriminierung tendenziell mittige Werte zwischen 1 und 2 besitzen. Allerdings zeigt sich bei der Analyse nach Status eine deutliche Abweichung zwischen den Gruppen.

Tabelle 6 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Statusgruppe

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Profesor*in	4,54	0,84	4,27	0,83	4,15	0,70	1,05	0,24	1,35	0,49	1,31	0,47	17
Juniorprof. /Akad. Rat	4,56	0,54	3,56	1,00	3,30	0,83	1,10	0,31	1,54	0,82	1,45	0,68	11
akad. MA promoviert	4,37	0,65	3,97	0,87	3,41	0,91	1,23	0,53	1,37	0,64	1,51	0,73	59
akad. MA	3,78	0,71	3,97	0,82	3,73	1,02	1,23	0,43	1,30	0,48	1,25	0,45	13
anderer Status	4,59	0,58	4,30	0,73	3,87	0,79	1,28	0,46	1,23	0,43	1,23	0,59	15

Hinweis: MA = Mitarbeitende, akad. MA = akademische Mitarbeitende ohne Promotion

Die Gruppe der Professor\*innen und Personen mit einem anderen universitären Status als den der vergebenen Gruppen (z.B. Angestellte in der Verwaltung) scheinen eine höhere Wertschätzung von Diversity innerhalb der einzelnen Ebenen wahrzunehmen, wobei die Werte

in Bezug auf das Klima an der gesamten Universität etwas auseinandergehen. In Bezug auf die wahrgenommene Diskriminierung scheinen sich die zwei Statusgruppen nicht stark von den anderen zu unterscheiden, auch wenn ihre Werte eher im unteren Bereich der errechneten Durchschnitte sind. Diese Beobachtungen gelten für beide Gruppen auch im Vergleich zur kompletten Stichprobe. Dies sind allerdings nicht die einzigen Auffälligkeiten, so zeigt sich auch, dass die Statusgruppe der Juniorprofessor\*innen in Bezug auf das Klima in der Arbeitsgruppe einen nahezu identischen Durchschnittswert wie die Gruppe der Professor\*innen hat, aber in den anderen zwei Ebenen die niedrigsten Gruppenwerte aufweist. Ein ähnliches Phänomen zeigt sich auch bei der Angabe ihrer wahrgenommenen Diskriminierung, wobei in diesem Fall die Werte nicht so extrem zu den anderen Gruppen abweichen.

Für die verbleibenden zwei Statusgruppen, die der akademischen Mitarbeitenden (promoviert) und der akademischen Mitarbeitenden (nicht promoviert), lässt sich feststellen, dass die Erste ziemlich stark mit den Werten der Stichprobe übereinstimmt, was aber vermutlich daran liegt, dass sie ca. den drei- bis vierfachen Umfang der anderen Gruppen besitzt. Die Gruppe der akademischen Mitarbeitenden (nicht promoviert) wiederum weist eine relativ eigenartige Verteilung ihrer Werte auf. So ist der ermittelte Durchschnittswert des Diversity Klimas innerhalb der AG im geringsten Fall um ca. 0,76 geringer als der anderen Gruppen.

#### **3.4.4. Alter**

Die anknüpfende Betrachtung bezieht sich auf die an der Universität vertretenen Altersgruppen. Aufgrund von fehlenden Daten wurden die Altersgruppen der unter 20-jährigen und über 59-jährigen nicht miteinbezogen. Werden alle Gruppen verglichen, zeichnet sich mit konsequenten Durchschnittswerten im Bereich Diversity von über 3 und Diskriminierung nahe der 1 ein eher positives Bild. Was direkt beim Sichten der Mittelwerte bezüglich des Klimas heraussticht ist, dass die Randgruppen, die der Altersgruppe 20-29 und 50-59, die höchsten Durchschnittswerte aufweisen. Dabei wurden in beiden Gruppen innerhalb aller drei Ebenen Durchschnittswerte oberhalb der 4 erreicht, was bedeuten könnte, dass jüngere und ältere Teilnehmende ihr Umfeld als diversitätswertschätzender wahrnehmen. Werden nun auch die Mittelwerte hinsichtlich der wahrgenommenen Diskriminierung für beide Gruppen betrachtet, zeigt sich auch hier die positivere Einschätzung im Vergleich zu den dazwischenliegenden Altersgruppen. Allerdings fällt auch auf, dass die Resultate der ältesten Gruppe, der Teilnehmenden in der Altersgruppe 50-59, wie allgemein bei kleinen Gruppengrößen gehandhabt, vorsichtig betrachtet werden sollten. So weist diese Gruppe nämlich einen Durchschnittswert von 1,0 für die wahrgenommene Diskriminierung an der Universität auf, sowie eine Standardabweichung von 0. Dies impliziert, dass die Werte in dieser Gruppe einheitlich verteilt sind und wahrscheinlich einige das entsprechende Item nicht beantwortet haben.



Tabelle 7 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Altersgruppe

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Ge-samt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
20-29	4,57	0,51	4,43	0,50	4,14	0,65	1,14	0,35	1,08	0,28	1,20	0,47	34
30-39	4,18	0,69	3,71	0,89	3,27	0,88	1,25	0,53	1,55	0,70	1,58	0,77	43
40-49	4,31	0,92	3,92	0,92	3,51	0,85	1,13	0,34	1,43	0,59	1,47	0,59	23
50-59	4,63	0,51	4,58	0,58	4,52	0,42	1,20	0,42	1,22	0,44	1,00	0,00	10

Werden die zwei verbleibenden Altersgruppen, die der Altersgruppen 30-39 und 40-49, betrachtet, zeigt sich, dass die älteren Teilnehmenden in Bezug auf das Klima und die Diskriminierung der kompletten Stichprobe am ähnlichsten sind. Die mit 43 Teilnehmenden größte Gruppe, jene der Altersgruppe 30-39, ist die Gruppe mit den schlechtesten Werten innerhalb beider Konstrukte und aller Ebenen.

### 3.4.5. Sprache

Eine Analyse nach der Muttersprache der Teilnehmenden offenbart geringe Unterschiede zwischen der Gruppe von Teilnehmenden, deren Muttersprache Deutsch war und jenen, die eine andere Muttersprache haben. Insgesamt liegen die Werte des Klimas für die beiden Gruppen oberhalb der 3 und die der Diskriminierung im Bereich von 1 bis 1,5. Auf der AG-Ebene gibt es keine großen Unterschiede in der Wertschätzung von Diversity. Mit der Entfernung von dieser Ebene zeigt sich erneut ein Sinken der Werte, welches stärker zu Lasten der nicht deutschsprachigen Muttersprachler ausfällt. Diese Werte unterscheiden sich ca. um 0,3, wobei die Standardabweichungen in den Gruppen beinahe identisch sind.

Ähnliches, jedoch mit einem Anstieg der Durchschnittswerte, lässt sich auch in Hinblick auf die Diskriminierung erkennen, allerdings liegt hier eine Diskrepanz von 0,4 auf der universitären Ebenen vor. Vergleicht man die Gruppen mit der kompletten Stichprobe, scheint diese ungefähr das Mittel der beiden abzubilden. Diese Resultate lassen folgern, dass nicht-Muttersprachler ihre Umgebung abseits der AG augenscheinlich als weniger diversitätsschätzend und diskriminierungsfrei wahrnehmen als Muttersprachler oder die durchschnittlich Teilnehmenden der Stichprobe.

Tabelle 8 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Sprache

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Spra: Deutsch	4,38	0,68	4,17	0,81	3,80	0,84	1,15	0,39	1,29	0,54	1,27	0,53	72
Spra: nicht Deutsch	4,41	0,69	3,84	0,80	3,47	0,82	1,25	0,49	1,46	0,63	1,64	0,74	41

Hinweis: Spra = Muttersprache

### 3.4.6. Staatsangehörigkeit

Die Analyse nach grob gefasster Nationalität offenbart, dass es auf der Ebene der Arbeitsgruppe keine großen Unterschiede zwischen jenen gibt, die die deutsche, eine europäische oder eine außereuropäische Staatsangehörigkeit haben. Erst bei der Betrachtung des wahrgenommenen Diversity-Klimas auf der Ebene der Fachbereiche/Forschungsverbünde und der Universität insgesamt zeigen sich deutliche Abweichungen insofern, dass jene, die eine innereuropäische Staatszugehörigkeit besitzen, die geringsten Wahrnehmungen insbesondere im Bereich der Universität insgesamt ( $mw = 3,20$ ) aufweisen.

Im Gegenzug dazu weisen Personen, die über eine außereuropäische Staatsangehörigkeit verfügbaren, die höchsten Werte von wahrgenommener Diskriminierung aus. Diese fällt im Bereich der Arbeitsgruppen recht niedrig ( $mw = 1,31$ ) aus, steigt aber im Bereich der Fachbereiche/Forschungsverbünde schon deutlich an ( $mw = 1,59$ ) und erreicht den höchsten Wert mit Blick auf die Universität insgesamt ( $mw = 1,85$ ).

Tabelle 9 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Staatsangehörigkeit

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Staat.: deutsch	4,38	0,68	4,17	0,80	3,80	0,84	1,16	0,40	1,29	0,54	1,27	0,53	74
Staat.: in- nereuropä- isch	4,38	0,79	3,64	1,04	3,20	0,98	1,23	0,56	1,44	0,70	1,50	0,70	18
Staat.: au- ßereuropä- isch	4,33	0,73	3,80	0,74	3,48	0,80	1,31	0,56	1,59	0,66	1,85	0,79	22

Hinweis: Staat. = Staatsangehörigkeit

### 3.4.7. Migrationshintergrund

Die Analyse des Migrationshintergrundes zeigt, dass Personen, die entweder selbst oder deren Eltern nach Deutschland immigriert sind, eine geringfügig höhere Wahrnehmung des Diversity-Klimas auf allen Ebenen haben als solche, die keinen Immigrationshintergrund haben. Die wahrgenommene Diskriminierung beider Gruppen unterscheidet sich nur marginal und fällt recht niedrig aus.

**Tabelle 10 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Migrationshintergrund**

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Immigration: Ja	4,49	0,51	4,18	0,67	3,80	0,89	1,26	0,54	1,34	0,64	1,42	0,74	23
Immigration: Nein	4,36	0,73	3,98	0,89	3,60	0,90	1,18	0,43	1,39	0,60	1,43	0,63	100

Hinweis: Immigration bezieht sich auf Eigen- oder elterliche Migration

### 3.4.8. Bildungshintergrund

Der Bildungshintergrund wirkt sich nur geringfügig auf die Wahrnehmung des Diversity-Klimas aus. Es zeigt sich, dass Personen, deren Eltern einen akademischen Abschluss haben, eine geringfügig niedrigere Wahrnehmung des Diversity Klimas im Bereich der Fachbereiche/Forschungsverbünde ( $mw = 3,92$ ) und der Universität insgesamt haben ( $mw = 3,50$ ) als Personen, deren Eltern keinen akademischen Abschluss haben. Im Bereich der wahrgenommenen Diskriminierung fallen beide Gruppen in ihrer Bewertung recht niedrig aus und unterscheiden sich nur marginal.

**Tabelle 11 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Bildungshintergrund**

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Komplette Stichprobe	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Eltern akademisch	4,36	0,62	3,92	0,88	3,50	0,90	1,20	0,47	1,37	0,59	1,40	0,62	73
Eltern nicht akademisch	4,38	0,82	4,20	0,77	3,83	0,86	1,19	0,45	1,34	0,61	1,43	0,71	42

### 3.4.9. Pflege- und Erziehungsverantwortung

Personen, die zusätzliche Pflegeaufgaben übernehmen oder alleinerziehend sind, bzw. familiäre Belastungen haben, schätzen das Diversity-Klima auf allen drei Ebenen niedriger ein als Personen, die diese zusätzliche Belastung nicht haben. Insbesondere im Bereich der Fachbereiche/Forschungsverbände ( $mw = 3,63$ ) und der Universität insgesamt ( $mw = 3,40$ ) fallen diese Bewertungen deutlich stärker ab als bei Personen, die von diesen zusätzlichen Belastungen nicht betroffen sind. Ebenso nehmen Personen mit Pflegebelastungen mehr Diskriminierung wahr, wobei die größten Unterschiede auch hier in Bezug auf die Universität insgesamt ausfallen ( $mw = 1,92$ ).

**Tabelle 12 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Pflege- und Erziehungsverantwortung**

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Komplette Stichprobe	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Mit Pflegever.	4,15	0,65	3,63	0,90	3,40	0,91	1,31	0,56	1,66	0,73	1,90	0,83	22
Ohne Pflegever.	4,44	0,69	4,10	0,83	3,70	0,89	1,16	0,42	1,32	0,57	1,32	0,55	101

Hinweis: Pflegever. = Pflege und Erziehungsverantwortung

### 3.4.10. Religionszugehörigkeit

Die Analyse der Klima-Bewertungen nach religiöser Gruppe zeigt, dass eine kleine Gruppe ( $n = 5$ ), die sich dem hinduistischen Glauben zugehörig fühlten, eine deutlich geringere Einschätzung des Diversity-Klimas hat als insbesondere die Gruppe der Christen und derjenigen ohne Religionszugehörigkeit. Auch andere Religionen, die hier nur als Sammelgruppe „Andere Religionszugehörigkeit“ erfasst werden konnten, weisen eine ähnliche Tendenz auf. In Bezug auf wahrgenommene Diskriminierung spiegelt sich dieser Trend wider, so zeigen Personen der Religionsgruppe Hinduistisch und anderer Religionszugehörigkeiten die höchsten Werte auf.

Tabelle 13 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Religionszugehörigkeit

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Christlich	4,44	0,63	4,13	0,82	3,80	0,79	1,21	0,41	1,43	0,64	1,37	0,63	39
Hinduistisch	3,80	0,98	3,66	0,81	3,41	0,99	1,40	0,54	1,40	0,54	2,00	0,00	5
Keine Religion	4,36	0,70	3,99	0,82	3,54	0,92	1,13	0,43	1,28	0,55	1,37	0,66	60
Andere Religion	4,05	0,88	3,61	1,23	3,13	1,34	1,83	0,75	1,66	0,81	1,60	0,89	6

### 3.4.11. LGBTQ+

Bezüglich der Identifikation als Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer und weiterer sexueller Identitäten und Orientierungen (LGBTQ+) zeigen sich im Bereich des wahrgenommenen Diversity-Klimas im Bereich der Arbeitsgruppen nur marginale Unterschiede zwischen jenen, die sich damit identifizieren ( $n = 14$ ), und jenen, die sich nicht der Gruppe zugehörig fühlen ( $n = 109$ ). In Bezug auf die Referenzrahmen der Fachbereiche und der Universität zeigen sich beim wahrgenommenen Diversity-Klima zwischen diesen Gruppen marginale Unterschiede. Insgesamt fällt die Bewertung hoch aus. Was wahrgenommene Diskriminierung angeht, weisen Personen, die sich der LGBTQ+ Gruppe zugehörig fühlen, höhere Werte aus als die Vergleichsgruppe, wobei die Unterschiede auf den Ebenen der Fachbereich/Forschungsgruppen und der Universität insgesamt am höchsten ( $mw = 1,78$ ) ausfallen.

Tabelle 14 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Identifikation als LGBTQ+

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Ident. LGBTQ	4,42	0,83	3,96	0,92	3,46	0,87	1,28	0,61	1,64	0,74	1,78	0,69	14
Ident. Nicht LGBTQ	4,38	0,68	4,01	0,86	3,66	0,91	1,18	0,43	1,35	0,58	1,38	0,63	109

Hinweis: Ident. = Identifikation als

### 3.4.12. BIPOC

Personen, die sich als Black, Indigenous oder Person of Color (BIPOC) identifizieren, zeigen einerseits im Bereich der Arbeitsgruppen einen sehr ähnlichen Wert des wahrgenommenen Diversity-Klimas auf, wie die Vergleichsgruppe. Andererseits jedoch zeigt sich auf den Ebenen der Fachbereiche und der Universität insgesamt, dass die Wahrnehmung hier marginal niedriger ausfällt als bei der Vergleichsgruppe. Zusätzlich nehmen Personen, die sich als BIPOC identifizieren, höhere Levels an Diskriminierung auf allen drei Ebenen wahr als die Vergleichsgruppen und zeigen insbesondere im Bereich der Universität insgesamt den höchsten Wert auf ( $mw = 1,9$ ).

Tabelle 15 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Identifikation als BIPOC

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Ident. BIPOC	4,39	0,66	3,80	1,15	3,55	1,20	1,27	0,64	1,45	0,68	1,90	0,87	11
Ident. nicht BIPOC	4,38	0,70	4,03	0,82	3,64	0,87	1,18	0,43	1,37	0,60	1,38	0,61	112

### 3.4.13. Behinderung und chronische Erkrankung

Personen, die eine Behinderung und/oder chronische Erkrankungen haben, zeigen in Bezug auf das wahrgenommene Diversity-Klima auf allen Ebenen einen höheren Wert auf als die Vergleichsgruppe und als die gesamte Stichprobe. Gleichzeitig weisen sie marginal höhere Werte bei der wahrgenommenen Diskriminierung im Bereich der Arbeitsgruppen, Fachbereiche und der Universität insgesamt auf als die Vergleichsgruppe derer, die keine Einschränkungen hat.

Tabelle 16 Pilotbefragung: Kennzahlen nach Behinderung/chronischer Erkrankung

	Div. Klima AG		Div. Klima FB		Div. Klima Uni		Diskr. AG		Diskr. FB		Diskr. Uni		<i>n</i>
	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	<i>mw</i>	<i>std</i>	
Gesamt	4,36	0,71	3,98	0,87	3,61	0,93	1,21	0,48	1,39	0,62	1,42	0,65	163
Einschrä.: Ja	4,51	0,46	4,13	0,67	3,69	0,64	1,28	0,61	1,57	0,75	1,50	0,65	14
Einschrä.: Nein	4,37	0,72	3,99	0,88	3,63	0,94	1,18	0,43	1,35	0,59	1,42	0,65	109

Hinweis: Einschrä. = Einschränkung mit Behinderung/chronischer Erkrankung

### 3.5. Nachanalyse der Subgruppen

In einem weiteren Schritt wurde die Zusammensetzung jener Teilnehmenden, deren Diversity-Klima Bewertungen der eigenen Arbeitsgruppe am niedrigsten ausfielen, nochmal nach demografischen Merkmalen betrachtet. Dementsprechend wurden alle Personen, die beim Diversity-Klima einen Wert von 4,0 oder weniger berichteten, was den untersten 20% der Bewertungen entspricht, separat betrachtet.

Dabei zeigten sich in den meisten Fällen nur geringe Abweichungen von den Merkmalen der Gesamtstichprobe, mit Ausnahme von drei Kategorien. Wie in Tabelle 17 dargestellt, ist der Anteil von Frauen und nicht promovierten akademischen Mitarbeitenden, sowie Personen in der Altersgruppe 30-39 in der Gruppe mit geringen Wahrnehmungen deutlich höher als in der Gesamtstichprobe. Dies deutet daraufhin, dass diese Gruppen überproportional eine reduziertes Diversity-Klima in ihrer Arbeitsgruppe wahrnehmen.

**Tabelle 17 Pilotbefragung: Stichprobe mit geringster Diversity-Klima-Wahrnehmung**

Merkmal	Gesamtstichprobe	Unterste 20%
Weiblich	54%	60%
Alter 30-39	39%	47%
Akad. Mitarbeitende (nicht promoviert)	11%	26%

### 3.6. Schriftliche Kommentare und Anmerkungen

Neben der quantitativen Befragung wurde den Teilnehmenden zudem die Möglichkeit eingeräumt, schriftliche Kommentare zu verfassen. Hierbei wurde zwischen zwei Arten von Kommentaren unterschieden. Erstens wurde allen Teilnehmenden angeboten, zusätzliche Informationen („Sonstige Hinweise“) in einem Textfeld am Ende des Fragebogens abzugeben. Zweitens wurden Personen, die bei den Bewertungen des Diversity-Klimas eine sehr niedrige oder bei Wahrnehmungen von Diskriminierung eine sehr hohe Einschätzung gegeben haben, am Ende des Fragebogens gebeten, ob sie zu dieser Thematik spezifischere Angaben machen möchten.

Bei den „sonstigen Hinweisen“ wurden insgesamt 13 schriftliche Kommentare eingereicht, von denen 5 einen direkten inhaltlichen Bezug zum Thema hatten. Hierbei wurden folgende Themen in separaten Kommentaren angesprochen:

- Die unterschiedliche Bezahlung von angestellten Promovierenden und solchen, die ein Stipendium erhalten.
- Ein Mangel an Unterstützungsangeboten zur mentalen Gesundheit.
- Die Wahrnehmung, dass die Mitglieder der Universität es als selbstverständlich betrachten, dass Diskriminierung kein Problem sei und die deshalb auch keinen Handlungsbedarf sehen.

- Die Verwendung von unpassenden und herablassenden Kommentaren über verschiedene Gruppen (Frauen, Personen mit Problemen der mentalen Gesundheit oder Personen aus anderen Kulturkreisen) und der Unwillen, dies aktiv anzusprechen.
- Dass bei der Auswahl von Kandidat\*innen deren Leistungen im Kontext ihrer Möglichkeiten gesehen werden sollten anstatt absolut. Dies soll Personen aus dem globalen Süden bessere Chancen gegenüber Absolvent\*innen elitärer Universitäten verschaffen.

Bei den spezifischen Hinweisen von Personen, die eine niedrige Wahrnehmung des Diversity-Klimas oder hohe Wahrnehmung von Diskriminierung hatten, wurden insgesamt 20 Kommentare abgegeben, von denen 19 einen direkten Bezug zum Thema hatten. Diese wurden der Übersicht halber in vier Kategorien mit Bezug zur Umfrage sortiert. Diese Kategorien sind die Dimensionen des Diversity-Klimas (Intention, Prozess, Praxis) und Diskriminierungserfahrungen.

### **3.6.1. Intention**

Die Intention von Diversity-Klima beschreibt, inwiefern Diversity von der Organisation als Priorität betrachtet und in öffentlichen Stellungnahmen als bedeutsam bezeichnet wird. Kommentare, die in diesen Bereich fallen merkten folgendes an:

- Die Universität Konstanz verfolge einen rein demografisch geprägten Ansatz von Diversity, der unterschiedliche Perspektiven nicht berücksichtigt.
- Die Universität Konstanz sei im Bereich Gleichstellung deutlich stärker aufgestellt als in Bezug auf andere Zielgruppen, diese Priorisierung wurde kritisiert.

### **3.6.2. Prozess**

Die Dimension Prozess umfasst, inwiefern formale Prozesse unter Berücksichtigung von Diversity-relevanten Merkmalen stattfinden, stellt also die Umsetzung der Intention in organisationalen Praktiken dar. Kommentare, die in diesen Bereich von Diversity-Klima fallen, merkten folgendes an:

- Es gäbe eine Diskriminierung gegen Männer jeden Alters bei der Bereitstellung von Stipendien und bei der Berufung zu Gunsten von Frauen.
- Es gäbe einen Mangel an Führungskompetenz bei Führungskräften, was zu ungleicher Behandlung führen kann.
- Es wurde ein Mangel an spezifischen Regeln für die Entscheidungsfindung angemerkt (insbesondere in Gremien), die Diversity berücksichtigen sollen. Es wurde angemerkt, dass bisherige Stellungnahmen eher die Intention bekunden, die Umsetzung aber nicht ausreichend ist.
- Es gäbe einen Mangel an Weiterbildungsprogrammen mit Bezug zu Diversity.

### **3.6.3. Praxis**

Zuletzt umfasst die Dimension Praxis, inwiefern alle Mitglieder einer Organisation unabhängig ihrer Merkmale gleichbehandelt werden und dies auch aktiv wahrgenommen wird. Kommentare, die dieser Kategorie zugeordnet werden können, merkten folgendes an:



- Das Angehörige von Minderheiten sich unwohl dabei fühlten, ihre Ideen zu teilen und Meinungen zu äußern, was dazu führe, dass Diskussionen von weißen cisgender Männern dominiert würden.
- Zwei Kommentare erwähnten sowohl mangelnde Unterstützung für Familien auf struktureller Ebene, z.B. in der Form von Kinderbetreuungsangeboten in der Stadt, als auch eine mangelnde Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen im Arbeitsalltag, was die Vereinbarkeit erschwere.
- Zwei Kommentare kritisierten das Arbeitsklima. Insbesondere wurde angemerkt, dass trotz der zusätzlichen Belastung durch die Covid-19 Pandemie der Eindruck vermittelt wurde, dass Vorgesetzte trotzdem Einsatz auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten erwarteten. Außerdem wurde das Arbeitsklima wird als „rau“ und von Männern dominiert beschrieben. Der Kommentar attestierte dabei einen Mangel an wertschätzender Arbeitskultur.
- Englisch würde nicht weitläufig genug gesprochen, dies führe zu Exklusion auf Grund der Sprache. Dies wurde in zwei Kommentaren erwähnt.
- Diese Aussage wurde auch mit Blick auf Gremien getätigt, in denen Personen, die nicht deutsch sprechen, exkludiert würden.
- Ein Kommentar kritisiert in Konstanz einen Mangel an Karrieresicherheit und Perspektiven und berichtet von einem Mangel an Infrastruktur bezüglich Kinderbetreuung. Zusätzlich wurde angemerkt, dass dieser Mangel nicht ausreichend vor Eintritt in die Universität kommuniziert worden sei, und deshalb der Berufswahl nicht berücksichtigt ausreichend berücksichtigt werden konnte.
- Zwei Kommentare adressierten das Thema der deutschen Wissenschaftskultur. Davon erwähnte einer eine geringe Toleranz gegenüber atypischen Verhaltensmustern, die sich aus anderen kulturellen Hintergründen ergeben. Dazu gehöre auch das Aussehen, welches entsprechend negativ von Kolleg\*innen kommentiert würde. Der andere Kommentar berichtete, dass es eine Erwartungshaltung der Assimilation und Anpassung an das deutsche System gäbe und keine ausreichende Wertschätzung gegenüber kultureller Vielfalt.

#### **3.6.4. Diskriminierung**

Kommentare, die sich auf diskriminierendes Verhalten beziehen, merkten folgende Beispiele an:

- Abwertende Kommentare über die Familiensituation.
- Nachteilige Behandlung von Frauen bei der Vergabe von Aufgaben (z.B. Lehrveranstaltungen).
- Abwertende Witze über Frauen.
- Drohung einer Entlassung bei Schwangerschaft.
- Gesetzliche Feiertage orientieren sich oft am christlichen Glauben. Personen nicht-christlichen Glaubens haben nicht die Option, an diesen Tagen trotzdem zu arbeiten.

### **3.7. Zwischenfazit**

Die Testerhebung des Diversity-Klimas der Universität Konstanz wurde im Sommersemester 2020 mit vier Zielen durchgeführt. Im Nachfolgenden werden die Ergebnisse im Kontext dieser Ziele besprochen.

### **3.8. Überprüfung der Reliabilität des neuen Instruments.**

Um ein geeignetes Instrument für ein regelmäßiges Diversity-Monitoring an der Universität Konstanz zu entwickeln, wurde die wissenschaftliche Literatur in Bezug auf verschiedene Instrumente gesichtet. Diese wurden unter den Aspekten von praktischer Verwendbarkeit, Aktualität bezüglich neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse und nachgewiesener statistischer Reliabilität begutachtet und dabei das Instrument von Ette und Kolleg\*innen<sup>12</sup> als geeignet ausgewählt und überarbeitet. Eine Prüfung mit einer Stichprobe von 163 Teilnehmenden in einem Bereich der Universität ergab, dass das für die Universität angepasste Instrument eine akzeptable Reliabilität, gemessen am Cronbachschen Alpha, aufweist (Arbeitsgruppenebene (0,66), Fachbereichsebene (0,75) Universitätsebene (0,81)). Somit wird die Verwendung des Instrumentes empfohlen, wenn auch mit der Einschränkung, dass entsprechende Indikatoren auch zukünftig berechnet werden sollten, da der Wert, insbesondere auf der Arbeitsgruppenebene mit 0,66, nicht weit über dem empfohlenen Grenzwert liegt.

### **3.9. Prüfung der Erhebung auf mehreren organisationalen Ebenen**

Zusätzlich wurde im Rahmen dieser Erhebung die Befragung über drei Referenzrahmen, bzw. Ebenen, durchgeführt. Dazu wurden den Teilnehmenden die Fragen einmal in Bezug auf ihre direkte Arbeitsumgebung, d.h. ihre Arbeitsgruppe, ihren Fachbereich oder Forschungsbereich und die Universität insgesamt gestellt. Ziel und Zweck war es hierbei, durch unterschiedliche Referenzrahmen die Notwendigkeit einer statistischen Aggregation von der kleinsten Einheiten (Arbeitsgruppe) hin zunächst höheren zu vermeiden, da hierfür verschiedene statistische Annahmen gegeben sein müssen.

Die vorliegende Erhebung zeigt eine akzeptable Reliabilität des Instruments auf allen Ebenen auf, tatsächlich liegt das Cronbachsche Alpha bei den Ebenen der Fachbereiche und der Universität als Ganzes sogar höher als in den Arbeitsgruppen selbst. Allerdings zeigt sich auch, dass es eine absteigende Tendenz bei der Wahrnehmung des Diversity-Klimas und eine aufsteigende Tendenz bei der Wahrnehmung von Diskriminierung gibt. Insbesondere tendierenden die Teilnehmenden dazu, bei den Referenzrahmen, die ihrem Alltag entfernter sind, unterschiedliche Bewertungen vorzunehmen als bei ihrer direkten Arbeitsgruppe. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die Frequenz der Interaktion hier maßgeblich reduziert ist, da die meisten sozialen Interaktionen im Bereich der direkten Arbeitsgruppe stattfinden. Zusammen mit der gesteigerten Standardabweichung - im Vergleich zur direkten Arbeitsgruppe

---

12 Ette, Straub, Weinmann und Schneider (2020).

- deutet dies auf eine Verzerrung hin, die möglicherweise direkt mit dem Referenzrahmen zusammenhängt und somit keine akkurate Beschreibung des Diversity-Klimas in den höheren Ebenen erlaubt.

Angesichts der Notwendigkeit, regelmäßige Monitoringverfahren zur Vermeidung von Befragungserschöpfung so kurz wie möglich zu halten und den Bedenken an der Deutungsfähigkeit der Zahlen, empfehlen wir Klima-Einschätzungen nur noch im direkten Arbeitsumfeld zu erheben.

### **3.10. Erfassung des nicht-repräsentativen Standes**

Die Erhebung insgesamt zeigt, dass in der erhobenen Stichprobe die Einschätzung des Diversity-Klimas relativ hoch ausfällt und Diskriminierungen in den meisten Fällen nicht oder nur selten von den Teilnehmenden wahrgenommen wurden. Eine weitere Analyse, bei der Gruppen nach demografischen Merkmalen sowohl mit der Gesamtstichprobe als auch mit anderen relevanten Gruppen verglichen wurden, zeigten, dass es in den allermeisten Fällen nur geringe Unterschiede gibt. Diese Abweichungen sind zumeist relativ gering ausgeprägt, diese Gruppen sind:

- Frauen
- die Statusgruppe der akademischen Mitarbeitenden vor und nach der Promotion, sowie Juniorprofessor\*innen,
- die Altersgruppe von 30-39 Jahren,
- Personen die dem hinduistischen Glauben oder der Kategorie „andere Glaubensrichtung“ angehören,
- Personen, die alleinerziehend sind oder familiäre Pflegeaufgaben haben und
- Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben

Zuletzt soll noch erwähnt werden, dass die Gruppe der Personen mit Behinderung und chronischer Erkrankung ebenfalls aus dem Muster fallen, allerdings in einem positiven Sinne, da sie insgesamt bei der Wahrnehmung des Diversity Klimas besser abschneiden als die Vergleichsgruppe.

In Bezug auf Diskriminierungen fallen die Werte relativ niedrig aus, nur wenige Gruppen berichten leicht erhöhte Werte. Diese Gruppen sind:

- Personen die dem hinduistischen Glauben oder der Kategorie „andere Glaubensrichtung“ angehören,
- Personen, die eine außereuropäische Staatsbürgerschaft haben,
- Personen, die alleinerziehend sind oder familiäre Pflegeaufgaben haben,
- Personen, die sich als LGBTQ+ identifizieren und
- Personen, die sich als BIPOC identifizieren.

### **3.11. Gruppen mit bisher nicht erfassten Merkmalen**

Die Erhebung von Daten zur sexuellen Orientierung oder zur Geschlechtsidentität, sowie ethnische Zugehörigkeit ist wegen des besonderen Schutzes der personenbezogenen Daten

und der Missbrauchsgefahr besonders heikel und wird daher an der Universität Konstanz bisher nicht systematisch durchgeführt. Gleichzeitig verhindert ein Mangel an Daten jedoch auch, dass die Inklusion von Diversity-Gruppen durch zielgerichtete Maßnahmen, die einer gründlichen empirischen Analyse folgen, gefördert wird. Die Diversity-Klima Testerhebung der Universität Konstanz hat versucht, dieses Thema daher zu adressieren.

Auf der einen Seite wurden nur zwei Fragen gestellt, nämlich ob die Teilnehmenden sich als Mitglied der LGBTQ+ Community identifizieren und ob sie sich als BIPOC identifizieren. Diese groben Kategorien wurden explizit verwendet, um eine zahlenmäßig kleine Gruppe nicht noch identifizierbarer zu machen und Antworten bezüglich Diskriminierungserfahrungen und wahrgenommenen Diversity-Klima anonymisieren zu können.

Die Ergebnisse der Erhebung legen nahe, dass insbesondere im Bereich der direkten Arbeitsumgebung Personen, die sich mit LGBTQ+ oder BIPOC identifizieren, keine nennenswerten Unterschiede in der Wahrnehmung des Diversity-Klimas berichten, als Personen, die sich nicht damit identifizieren. Auf den Ebenen der Fachbereiche/Forschungsverbände und der Universität insgesamt fallen Bewertungen dieser Gruppe geringfügig niedriger aus als die der Vergleichsgruppen, liegen aber dennoch nur knapp unter dem Wert der Gesamtstichprobe.

Im Bereich der wahrgenommenen Diskriminierung hingegen zeigen beide Gruppen erhöhte Werte im Bereich der Fachbereiche/Forschungsverbände und der Universität insgesamt im Vergleich mit der Referenzgruppe auf, was darauf hindeuten könnte, dass insbesondere in diesem Bereich, in dem persönliche Kontakte seltener erfolgen, auch öfter Diskriminierung wahrgenommen wird.

Mit Blick auf die Limitationen der Erhebung und der Stichprobe sollte von einer Extrapolation dieser Ergebnisse auf die restliche Universität auf Grundlage der Ergebnisse der Testbefragung abgesehen werden.

## 4. Kund\*innenbefragung 2021

### 4.1. Einleitung

Im Dezember 2021 wurden die Erkenntnisse der Testbefragung in eine universitätsweite Befragung der Mitarbeitenden des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereichs übernommen.

Hierbei wurden drei Ziele ins Auge gefasst.

- Erstens, die erneute Überprüfung der Reliabilität des Instruments in einer repräsentativen Stichprobe der Universität.
- Zweitens, die Erhebung von repräsentativen Zahlen, um die Ergebnisse des Testprojektes zu überprüfen.
- Drittens, die Identifikation von Statusgruppen, deren Diversity-Klima deutlich vom Mittelwert abweicht als Identifikation neuer Handlungsfelder.

### 4.2. Methode

Der Fragebogen der Kund\*innenbefragung umfasste zahlreiche Instrumente verschiedener Abteilungen der Universität, in diesem Format wurden die drei Fragen zu Diversity-Klima auf der Ebene der Arbeitsgruppe (AG) übernommen. Auf die Fragen bezüglich der Fachbereichs- und Universitätsebene wurde verzichtet, da hier die hohe Korrelation gemäß den Überlegungen der Pilotbefragung auf Redundanz hindeutet und praktische Gründe für ein möglichst kurzes Instrument sprachen. Außerdem wurde die Auflistung der Diversity-Dimensionen „(z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, gesundheitlicher Zustand, Lebens- und Familienmodelle, ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe, geschlechtliche Identitäten oder sexuellen Orientierung“ verzichtet und diese zusätzliche Information wurde als Mouse-Over außerhalb des Fragetextes angeboten.

**Tabelle 18 Kund\*innenbefragung: Fragenkatalog zu Diversity-Klima**

Dimension	Frage
Intention	In meinem direkten Arbeitsumfeld stellt die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden eine Bereicherung dar und keine Beeinträchtigung.
Prozess	In meinem direkten Arbeitsumfeld werden Mitarbeitende unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Diversity Merkmale gefördert und unterstützt.
Praxis	In meinem direkten Arbeitsumfeld wird niemand aufgrund seiner persönlichen Diversity Merkmale unfair behandelt.

Die Reliabilität des Kurzinstruments wurde ebenfalls berechnet und zeichnete sich mit einem Cronbachschen Alpha von 0,77 als zuverlässiger aus als in der Pilotbefragung.

#### 4.2.1. Teilnehmende

Insgesamt wurden 2049 Mitarbeitende des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereiches (ZwuE) der Universität zur Teilnahme an der Befragung eingeladen von denen 976 (49%) teilnahmen.

#### 4.2.2. Erhobene Merkmale

In Bezug auf die Erhebung demografischer Merkmale unterlag die Kund\*innenbefragung 2021 vollständig der geltenden Evaluationsatzung der Universität Konstanz. Aus diesem Grunde konnten bestimmte demografische Merkmale (wie z.B. die Identifikation als BIPOC oder LGBTQ+) nicht berücksichtigt werden. Es wurden die folgenden demografischen Merkmale erhoben: Geschlecht (männlich, weiblich, divers), Status, Belastung durch Erziehungs- und Pflegeaufgaben, Beeinträchtigung, Staatsangehörigkeit und Betriebszugehörigkeit.

Diese Angaben wurden mit dem organisationalen Status der Teilnehmenden kombiniert, diese sind in Tabelle 19 aufgelistet und definiert.

**Tabelle 19 Kund\*innenbefragung: Erhobene Statusgruppen**

Gruppe	Definition
Professor*innen	Professor*innen
Promovierende	Akademische Mitarbeitende mit Qualifikationsstelle
Mittelbau	Junior-Professor*innen, Postdocs, akademische Mitarbeiter*innen ohne Qualifikationsstelle
Wissenschaftsunterstützender Dienst	Alle nicht-akademischen Mitarbeiter*innen in der zentralen Verwaltung, den Stabsstellen, bei KIM und den weiteren zentralen Einrichtungen (TFA, Bise etc.) sowie in der Fachbereichs- bzw. Sektionsadministration.
Personal ZwuE: Zentrale Verwaltungsstellen/Stabstellen	Alle Mitarbeitenden der zentralen wissenschaftsunterstützenden Einrichtungen innerhalb der zentralen Verwaltung sowie in den Stabsstellen.
Personal ZwuE: KIM	Mitarbeitende des Kommunikations-, Informations- und Medienzentrums
Personal ZwuE: Verwaltung-Dezentral	Alle nicht-akademischen Mitarbeiter*innen in der Fachbereichs- bzw. Sektionsadministration.

### 4.3. Ergebnisse

Insgesamt beschrieben die Teilnehmenden eine recht hohe Diversity-Klima Wahrnehmung von 4,3 von 5 und damit beinahe ein identischer Wert zur Pilotbefragung aus dem Sommer. Eine vergleichende Betrachtung beider Befragungen erfolgt in Kapitel 5.

Nachfolgend betrachten wir noch dediziert die Ergebnisse der Kund\*innenbefragung 2021 mit Blick auf die verschiedenen Diversity-Merkmale. In der Kund\*innenbefragung wurde eine Skala von 1 (stimme zu) bis 5 (stimme nicht zu) verwendet, im Gegensatz zur Skalierung 1 (stimme nicht zu) bis 5 (stimme zu) in der Pilotbefragung. Zur einfacheren Vergleichbarkeit haben wir die Werte der Kund\*innenbefragung daher invertiert und damit der Testbefragung angepasst.

#### 4.3.1. Geschlecht

In Bezug auf Geschlecht zeigen sich vergleichbare Werte wie in der Pilotbefragung, dargestellt in Tabelle 21 und 22. Insgesamt haben Frauen einen marginal geringeren Wert in ihrer Wahrnehmung des Diversity-Klimas, es zeigt sich jedoch auch ein Trend: Frauen haben in den wissenschaftlichen Kategorien die geringere Wahrnehmung, Männer dafür in den wissenschaftsunterstützenden Kategorien. Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Professor\*innen, in der Sektion 3, Politik-Recht-Wirtschaft, (4,18 zu 4,54) und in der zentralen Verwaltung und den Stabstellen (4,34 zu 4,02). Es zeigt sich jedoch auch, dass sich alle Gruppen um den Mittelwert (4,3) herumliegen, größere Abweichungen sind nicht festzustellen.

**Tabelle 20 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Geschlecht, wissenschaftlicher Bereich**

Ge- schlecht	Div. Klima	n	Prof.	n	Pro- mov.	n	Mit.- Bau	n	Sek. 1	n	Sek. 2	n	Sek. 3	n
Weiblich	4,31	713	4,22	12	4,14	165	4,36	126	4,28	131	4,21	108	4,18	56
Männlich	4,29	492	4,59	61	4,2	145	4,49	103	4,35	185	4,31	47	4,54	58

Hinweis: Prof. = Professor\*innen, Promov. = Promovierende, Mit.-Bau = Mittelbau, Sek. = Sektion

**Tabelle 21 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Geschlecht, wissenschaftsunterst. Bereich**

Ge- schlecht	Diversity- Klima	n	Wissu. Dienst	n	zentr. Verwal- tung/Stabsstellen	n	KIM	n	Dez. Ver- waltung	n
Weiblich	4,31	713	4,37	408	4,34	177	4,36	70	4,41	159
Männlich	4,29	492	4,14	181	4,02	80	4,27	53	4,23	47

Hinweis: Wissu. Dienst = Wissenschaftsunterstützender Dienst, Dez. Verwaltung = Dezentrale Verwaltung

### 4.3.2. Erziehungs- und Pflegeaufgaben

Bei der Frage, ob Personen, die Erziehungs- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen eine unterschiedliche Wahrnehmung zu Diversity-Klima haben zeigen sich zwischen den verschiedenen Statusgruppen und im Vergleich zum allgemeinen Mittelwert nur geringfügige Abweichungen. Die größten Abweichungen sind mit 0,22 in der Sektion 2 (Geisteswissenschaftliche Sektion) zu und 0,25 im KIM zu finden, diese sind jedoch auch als sehr gering zu betrachten.

**Tabelle 22 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Erziehung/Pflege, wissenschaftlicher Bereich**

Erziehung/ Pflege	Div. Klima	n	Prof.	n	Pro- mov.	n	Mit.- Bau	n	Sek. 1	n	Sek. 2	n	Sek. 3	n
Ja	4,3	482	4,6	48	4,19	38	4,38	77	4,44	80	4,35	46	4,39	34
Nein	4,3	723	4,53	25	4,16	268	4,43	153	4,29	232	4,17	112	4,34	88

**Tabelle 23 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Erziehung/Pflege, wissenschaftsunterst. Bereich**

Erzieh./ Pflege	Diversity- Klima	n	Wissu. Dienst	n	zentr. Verwal- tung/Stabsstellen	n	KIM	n	Dez. Ver- waltung	n	
Ja	4,3	482	4,24	317		4,19	140	4,15	59	4,35	115
Nein	4,3	723	4,33	275		4,29	118	4,4	66	4,37	90

### 4.3.3. Beeinträchtigungen

Bei der Frage ob die Gruppe von Personen, die Beeinträchtigungen wie z.B. chronische Krankheiten und/oder Behinderung aufweist, zeigen sich insgesamt ebenfalls geringe Unterschiede, mit einer Ausnahme. Der Unterschied in der Sektion drei (Politik-Recht-Wirtschaft) ist relativ groß. Die 12 Personen mit Beeinträchtigung haben mit 3,67 eine geringere Wahrnehmung des Diversity Klimas, im Vergleich mit ihren nicht beeinträchtigten Kolleg\*innen mit 4,46.



**Tabelle 24 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Beeinträchtigung, wissenschaftlicher Bereich**

Beeinträchtigung	Div. Klima	n	Prof.	n	Pro-mov.	n	Mit.-Bau	n	Sek. 1	n	Sek. 2	n	Sek. 3	n
Ja	4,22	124	NV	NV	4,08	66	4,42	7	4,09	42	4,42	22	3,67	12
Nein	4,31	1045	NV	NV	4,13	204	4,43	225	4,33	253	4,23	128	4,46	101

**Tabelle 25 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Beeinträchtigung, wissenschaftsunterst. Bereich**

Beeinträcht.	Diversity-Klima	n	Wissu. Dienst	n	zent. Verwaltung/Stabsstellen	n	KIM	n	Dez. Verwaltung	n
Ja	4,22	124	4,38	48	4,4	16	4,5	8	4,35	23
Nein	4,31	1045	4,28	542	4,23	242	4,27	117	4,37	181

#### 4.3.4. Staatsangehörigkeit

Personengruppen, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben, zeigen insgesamt kaum nennenswerte Unterschiede in ihrer Wahrnehmung des Diversity-Klimas in den verschiedenen Bereichen der Universität auf. Da es sich hier in einigen Bereichen um sehr kleine Fallzahlen handelt, haben wir europäische und außereuropäische Staatsangehörigkeit in einer Kategorie kombiniert und kontrastieren diese mit den Teilnehmenden, die über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen. Drei Ausnahmen stechen hier hervor: in der Gruppe der Professor\*innen (4,21 zu 4,56) in den zentralen Stabstellen (3,97 zu 4,24) und der dezentralen Verwaltung (4,02 zu 4,38) haben Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit eine geringere Wahrnehmung des Diversity-Klimas. Hierbei handelt es sich um eine der größeren Abweichungen zwischen Vergleichsgruppen, wobei auch diese Abweichung in Anbetracht der gesamten Skala eher gering ausfällt.

**Tabelle 26 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Staatsangehörigkeit, wissenschaftlicher Bereich**

Staatsangehörigkeit	Div. Klima	n	Prof.	n	Pro-mov.	n	Mit.-Bau	n	Sek. 1	n	Sek. 2	n	Sek. 3	n
Deutsch	4,3	1082	4,56	22	4,18	276	4,39	161	4,33	257	4,21	125	4,31	107
Euro.- & außereuro.	4,27	179	4,21	22	4,11	43	4,45	82	4,26	72	4,27	40	4,53	27

Hinweis: Euro.- & außereuro.: europäische oder außereuropäische Staatsbürgerschaft

**Tabelle 27 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Staatsangehörigkeit, wissenschaftsunterst. Bereich**

Staatsange.	Diversity-Klima	n	Wissu. Dienst	n	zentr. Verwaltung/Stabsstellen	n	KIM	n	Dez. Verwaltung	n
Deutsch	4,3	1082	4,3	580	4,24	251	4,29	124	4,38	202
Euro.- & außereuro.	4,27	179	4,08	30	3,97	13	NV	5	4,02	10

#### 4.3.5. Betriebszugehörigkeit

Mitarbeitende der Universität, die dieser länger als 5 Jahre angehören, zeichnen sich in ihrer Wahrnehmung des Diversity-Klimas zumeist nicht durch große Unterschiede von jenen Mitarbeitenden aus, die weniger als 5 Jahre dazu gehören. Im wissenschaftlichen Bereich fällt jedoch die Gruppe der Professor\*innen auf, bei der die Gruppe mit kürzerer Betriebszugehörigkeit eine geringere Diversity-Klima Wahrnehmung (4,01) gegenüber der dienstälteren Gruppe (4,61) aufweist. Im wissenschaftsunterstützenden Bereich zeichnet sich relativ klar ab, dass die dienstälteren Mitarbeitenden eine geringfügig geringere Wahrnehmung des Diversity-Klimas haben als ihre dienstjüngeren Kollegen. Am deutlichsten ausgeprägt ist diese Differenz im KIM.

**Tabelle 28 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Betriebszugehörigkeit, wissenschaftlicher Bereich**

Betriebszugehörigkeit	Div. Klima	n	Prof.	n	Pro-mov.	n	Mit.-Bau	n	Sek. 1	n	Sek. 2	n	Sek. 3	n
weniger als 5	4,42	358	4,01	14	NV	NV	4,45	155	4,44	75	4,36	53	4,46	33
5 Jahre und länger	4,28	568	4,61	64	NV	NV	4,34	43	4,51	75	4,29	37	4,54	26

**Tabelle 29 Kund\*innenbefragung: Diversity-Klima nach Betriebszugehörigkeit, wissenschaftsunterst. Bereich**

Betriebszugehörigkeit	Diversity-Klima		Wissu. Dienst		zentr. Verwaltung/Stabsstellen		KIM		Dez. Verwaltung	
				n		n		n		n
weniger als 5 Jahre	4,42	358	4,43	187	4,32	82	4,67	33	4,45	70
5 Jahre und länger	4,28	568	4,21	417	4,18	180	4,15	94	4,32	141

#### 4.4. Zwischenfazit

Die Diversity-Klima Abfrage im Rahmen der Kund\*innenbefragung 2021 hatte drei Kernziele. Erstens sollte die Reliabilität an einer größeren und damit aussagekräftigeren Stichprobe als in der Testbefragung durchgeführt werden, um die statistische Reliabilität auch für zukünftige Befragungen zu etablieren. Im Vergleich zur Testbefragung, bei der Cronbachsche Alpha mit 0,69 akzeptabel ausfiel, war dieser bei der Kund\*innenbefragung mit 0,77 deutlich besser. Dies spricht für eine weitere Verwendung des Instruments in zukünftigen Befragungen.

Zweitens war es essentiell, nach der Testerhebung eine Zweiterhebung mit einer repräsentativen Stichprobe durchzuführen bevor Aussagen über die Universität getroffen werden konnten. Im Vergleich zu den 163 Teilnehmenden aus den Clustern, dem Zukunftskolleg und einigen Forschungsverbänden richtete sich die Kund\*innenbefragung 2021 an alle Mitarbeitenden im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich der Universität und erzielte mit einer Rücklaufquote von 49% eine sehr starke Aussagekraft bezüglich der Ergebnisse. Hier zeigte sich, dass die Befunde der Testerhebung sich insgesamt in den Befunden der Kund\*innenbefragung spiegeln und repliziert wurden, auch wenn nicht die exakt gleichen Statusgruppen erfasst werden konnten, z.B. in Bezug auf Personen die sich als Person of Color identifizieren. Insgesamt zeichnet die Universität Konstanz sich durch ein recht hohes und gut entwickeltes Diversity-Klima aus.

Drittens wurde es zum Ziel gefasst, auch bei der Kund\*innenbefragung den Vergleich relevanter Statusgruppen durchzuführen, soweit die Evaluationssatzung der Universität dies zulässt. Hier konnten zwar nur die Statusgruppen Geschlecht, Status, Erziehungs- und Pflegebelastung, Beeinträchtigung, bzw. chronische Erkrankung, Staatsangehörigkeit und Betriebszugehörigkeit erhoben werden, bei diesen zeigen sich aber in den meisten Fällen keine größeren Abweichungen zwischen Personen, die ein solches Merkmal aufweisen und jenen, die das nicht tun. Einige Unterschiede wurden jedoch festgestellt und bieten erste Anlaufpunkte für weitere Untersuchungen und Maßnahmen.

Kleinere Abweichungen konnten in folgenden Gruppen ermittelt werden:

- Frauen, insbesondere der Statusgruppe der Professor\*innen und in Sektion 3
- Männer, in der zentralen Verwaltung und den Stabsstellen
- Personen, die alleinerziehend sind oder Pflegeaufgaben haben, im Kommunikations-, Informations-, Medienzentrum (KIM)
- Personen mit Beeinträchtigung, in Sektionen 1 und 3
- Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in der Gruppe der Professor\*innen, in der zentralen Verwaltung und den Stabsstellen, sowie der dezentralen Verwaltung
- Professor\*innen, die weniger als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit haben
- Mitarbeitende im KIM, die weniger als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit haben

## 5. Vergleich der Befragungen

Die entsprechenden Werte im Vergleich zwischen der Pilotbefragung und der Kund\*innenbefragung sind in Tabelle 30 zu finden. Insgesamt sind die gemittelten Unterschiede zwischen den Befragungen in Bezug auf alle vergleichbaren Gruppen eher gering. In Bezug auf die vergleichbaren Merkmale lässt sich also festhalten, dass die Testbefragung bereits repräsentative Werte ermitteln konnte, allerdings kann das nicht für Gruppen wie z.B. Personen, die sich als BIPOC identifizieren und die in der Kund\*innebefragung nicht gezielt ausgewiesen wurden, übertragen werden.

**Tabelle 30 Diversity Klima: Befragungsergebnisse im Vergleich**

Kategorie	Kund*innenbefragung	n	Pilotbefragung	n
Gesamtbewertung	4,3	976	4,36	163
<b>Geschlecht</b>				
Weiblich	4,31	713	4,36	61
Männlich	4,29	492	4,44	49
<b>Erziehung und Pflege</b>				
Ja	4,3	482	4,15	22
Nein	4,3	723	4,4	101
<b>Beeinträchtigung</b>				
Ja	4,22	124	4,51	14
Nein	4,31	1.045	4,37	109
<b>Staatsangehörigkeit</b>				
Deutsch	4,3	1.082	4,38	74
Andere europäische / Außereuropäische	4,27	179	4,33	22

Hinweis: Geschlecht (divers) war mit weniger als 5 Personen vertreten und wird daher hier nicht berichtet.

## Literaturverzeichnis

- Avery, D. R. & McKay, P. F. (2010). Doing diversity right: An empirically based approach to effective diversity management. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 25, 2010 (S. 227–252). Oxford: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470661628.ch6>
- Buttner, E. H., Lowe, K. B. & Billings-Harris, L. (2010a). The impact of diversity promise fulfillment on professionals of color outcomes in the USA. *Journal of Business Ethics*, 91(4), 501–518. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0096-y>
- Buttner, E. H., Lowe, K. B. & Billings-Harris, L. (2010b). Diversity climate impact on employee of color outcomes: does justice matter? *Career Development International*, 15(3), 239–258. <https://doi.org/10.1108/13620431011053721>
- Cachat-Rosset, G., Carillo, K. & Klarsfeld, A. (2019). Reconstructing the concept of diversity climate – A critical review of its definition, dimensions, and operationalization. *European Management Review*, 16(4), 863–885. <https://doi.org/10.1111/emre.12133>
- Dwertmann, D. J. G., Nishii, L. H. & van Knippenberg, D. (2016). Disentangling the fairness & discrimination and synergy perspectives on diversity climate. *Journal of Management*, 42(5), 1136–1168. <https://doi.org/10.1177/0149206316630380>
- Ette, A., Straub, S., Weinmann, M. & Schneider, N. F. (2020). *Kulturelle Vielfalt der Verwaltung. Repräsentation und Wahrnehmung von Diversität im öffentlichen Dienst in Deutschland* (Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, 1. Auflage).
- González-Romá, V. & Hernández, A. (2014). Climate uniformity: its influence on team communication quality, task conflict, and team performance. *The Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1042–1058. <https://doi.org/10.1037/a0037868>
- Harrison, D. A. & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1199–1228. Accessed 12.03.2015.
- Hicks-Clarke, D. & Iles, P. (2000). Climate for diversity and its effects on career and organizational attitudes and perceptions. *Personnel Review*, 29(3), 324–345. <https://doi.org/10.1108/00483480010324689>
- Hofhuis, J., van der Zee, K. I. & Otten, S. (2012). Social identity patterns in culturally diverse organizations: The role of diversity climate. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(4), 964–989. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00848.x>
- Knippenberg, D. van & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515–541. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>
- Schachner, M. K., Schwarzenhal, M., van de Vijver, F. J. R. & Noack, P. (2019). How all students can belong and achieve: Effects of the cultural diversity climate amongst students of immigrant and nonimmigrant background in Germany. *Journal of Educational Psychology*, 111(4), 703–716. <https://doi.org/10.1037/edu0000303>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99–103. [https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001\\_18](https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001_18)