



BiB.DATA AND TECHNICAL REPORTS

02|2025

Diversität und Chancengleichheit Survey 2024

Beschäftigtenbefragung in den Behörden und
Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes

Martin Weinmann, Sophie Straub, Andreas Ette

Die Reihe „BiB.Data and Technical Reports“ enthält Datensatzbeschreibungen und Methodenberichte zu den durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) durchgeführten sozialwissenschaftlichen Bevölkerungsumfragen. Die Reihe richtet sich insbesondere an externe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an den Daten des BiB sowie an Sekundäranalysen dieser Daten interessiert sind. Die Berichte enthalten detaillierte Beschreibungen der Datensätze und dokumentieren die methodischen Aspekte der Datenerhebung. Die Daten- und Methodenberichte erscheinen in unregelmäßigen Abständen und werden ausschließlich elektronisch und in englischer oder deutscher Sprache publiziert.

Zitiervorschlag:

Weinmann, Martin; Straub, Sophie, Ette, Andreas (2025): Diversität und Chancengleichheit Survey 2024. Beschäftigtenbefragung in den Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes. BiB.Data and Technical Reports 2/2025. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Impressum

Herausgeber

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
Friedrich-Ebert-Allee 4
65185 Wiesbaden
Direktorin: Univ.-Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Telefon: 0611-752235
E-Mail: post@bib.bund.de

Erschienen

Juni 2025

Schriftleitung

Andreas Ette

Layout:

Sybille Steinmetz

URN: [urn:nbn:de:bib-dmb-2025-022](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bib-dmb-2025-022)

ISSN: 2196-9582

Jeder Nachdruck und jede Vervielfältigung – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB).

© Weinmann, Martin; Straub, Sophie, Ette, Andreas

Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>





Diversität
& Chancen

Diversität und Chancengleichheit Survey 2024

*Beschäftigtenbefragung in den Behörden und Einrichtungen
im öffentlichen Dienst des Bundes*

Martin Weinmann, Sophie Straub, Andreas Ette

Inhalt

Abstract	7
1 Einleitung	7
2 Forschungsschwerpunkte	8
3 Grundgesamtheit und Stichprobenziehung.....	9
4 Erhebungsinstrument	18
5 Erhebungsmodus	21
6 Datenschutz	22
7 Befragungsorganisation	25
8 Technische Umsetzung und Feldverlauf	27
9 Rückmeldungen der Befragten während der Feldzeit	31
10 Ausschöpfungsrate und individuelle Merkmale des Teilnahmeverhaltens.....	31
11 Befragungsorganisatorische Merkmale des Teilnahmeverhaltens und Datenqualität	38
12 Zusammenfassung	40
13 Literatur.....	41
14. Anhang	46
14.1 Einladungs- und Erinnerungs-E-Mail zur Befragung.....	46
14.2 Vorlage für ein Anschreiben der Hausleitung an die Beschäftigten	51
14.3 Werbeplakat zur Ankündigung der Befragung in den Behörden	52
14.4 Digitales Werbeplakat zur Ankündigung der Befragung auf Monitoren in den Behörden.....	53
14.5 Vorlage einer Intranetmeldung der teilnehmenden Einrichtungen und Behörden	54
14.6 Landingpage und Homepage mit Hintergrundinformationen zur Befragung.....	57
14.7 PAPI-Fragebogen	58

Abstract

Der „Diversität und Chancengleichheit Survey 2024“ (DuCS 2024) ist eine zentral organisierte Beschäftigtenbefragung in der Bundesverwaltung in Deutschland. Die Befragung orientiert sich an dem im Jahr 2019 erstmals durchgeführten „Diversität und Chancengleichheit Survey 2019“ (DuCS 2019). Die Online-Erhebung des DuCS 2024 fand im Mai und Juni 2024 statt. An der Befragung haben 73 von 104 relevanten Behörden teilgenommen, in denen 65,3 Prozent aller Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung tätig sind. Insgesamt stehen über 50.000 realisierte Interviews zur Verfügung. Der Survey liefert repräsentative Daten zur migrationsbezogenen Diversität des Personals sowie zur Arbeitssituation der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (ohne Bundeswehr). Zudem bieten die Daten erstmals die Möglichkeit, anhand der Vorgängererhebung im Jahr 2019 zeitliche Entwicklungen der Diversität in Organisationen des öffentlichen Dienstes am Beispiel der Bundesverwaltung vergleichend zu untersuchen.

1 Einleitung

Beschäftigtenbefragungen in der öffentlichen Verwaltung spielen eine wichtige Rolle für eine mitarbeitendenorientierte Personalentwicklung. Sie sind zum einen eine wichtige Informationsgrundlage für die Gestaltung der kontinuierlichen Anpassungsprozesse der öffentlichen Verwaltung an sich verändernde Rahmenbedingungen. Zum anderen können sie eine belastbare Datengrundlage zur individuellen und organisatorischen Beschäftigungssituation liefern, unter anderem zur Frage, inwiefern gleiche Chancen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst unabhängig von ethnischer Herkunft oder familiärer Einwanderungsgeschichte bestehen. Empirische Studien zur migrationsbezogenen Diversität in der öffentlichen Verwaltung und zu den Auswirkungen des Diversitätsmanagements sind in Deutschland jedoch nach wie vor äußerst selten. Zudem erfolgen Befragungen der Beschäftigten in der Bundesverwaltung in Deutschland meist in Verantwortung der einzelnen Behörde und ohne Veröffentlichung und weitere Verwertung der Ergebnisse außerhalb des Kreises der eigenen Mitarbeitenden.

Einen wichtigen Beitrag hat u. a. der „Diversität und Chancengleichheit Survey 2019“ (DuCS 2019) geleistet (Ette et al. 2021a). Er stellt nicht nur die erste zentral organisierte und durchgeführte Beschäftigtenbefragung in der Bundesverwaltung dar, sondern hat auch erstmals umfassende Informationen über die migrationsbezogene Diversität in der Bundesverwaltung und deren Wahrnehmung durch die Beschäftigten geliefert. Die zentrale Organisation einer solchen Beschäftigtenbefragung in der Bundesverwaltung ermöglicht erhebliche Kosten- und Personaleinsparungen bei gleichzeitiger Steigerung der Datenqualität und Datenverwertbarkeit — für die Bundesverwaltung insgesamt sowie die beteiligten Behörden. Zudem stellt eine solche Befragung zwischen den Behörden vergleichbare Informationen über die Beschäftigungssituation zur Verfügung, die für die Organisations- und Personalentwicklung genutzt werden können. Aufbauend auf den Erfahrungen der zentralen Beschäftigtenbefragung des DuCS 2019 wurde mit dem „Diversität und Chancengleichheit Survey 2024“ (DuCS 2024) eine Folgerhebung durchgeführt. Auf dieser Grundlage können erstmals auch zeitliche Entwicklungen der Diversität in Organisationen des öffentlichen Dienstes am Beispiel der Bundesverwaltung vergleichend untersucht werden. Darüber hinaus sind unter anderem die Untersuchung individueller Karrierepfade, der Arbeitszufriedenheit sowie individueller Diskriminierungserfahrungen möglich.

Das Forschungsprojekt wurde vom Bundesministerium des Innern, von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie der Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland finanziert und vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) durchgeführt.

Die Grundgesamtheit der Befragung stellen die 268.100 Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (ohne Bundeswehr) dar, von denen rund 146.700 Beschäftigte aus 73 Behörden eingeladen waren, sich über einen Online-Fragebogen an dem Survey zu beteiligen. Mit einer Ausschöpfungsrate von rund 35 Prozent liegen für die unmittelbare Bundesverwaltung (ohne Bundeswehr) repräsentative Daten zur Diversität der Beschäftigten sowie zu den individuellen und organisatorischen Konsequenzen einer vielfältigen Belegschaft in der öffentlichen Verwaltung vor.

Der vorliegende Methodenbericht gibt einen Überblick über das Forschungsdesign der Studie (Kap. 2) sowie die Qualität der Umfragedaten. Dabei werden zunächst die Grundgesamtheit und Stichprobe der Befragung (Kap. 3), das Erhebungsinstrument und der Erhebungsmodus sowie seine datenschutzrechtlichen Konsequenzen (Kap. 4) dargestellt. Danach wird detailliert auf die Befragungsorganisation und den Feldverlauf (Kap. 5) sowie das Teilnahmeverhalten (Kap. 6 und 7) eingegangen, bevor die zentralen Aspekte des vorliegenden Berichts zusammengefasst werden (Kap. 8).

2 Forschungsschwerpunkte

Der „Diversität und Chancengleichheit Survey 2024“ (DuCS 2024) ist Teil des Forschungsprojekts „Diversität und Chancengleichheit in Organisationen: Der öffentliche Dienst und die Privatwirtschaft im Vergleich“. Im Mittelpunkt des Forschungsprojekts steht die Untersuchung bestehender Ungleichheiten zwischen Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund innerhalb der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Arbeitsmarktsektor in Deutschland. Der Survey ist eine zentrale Datengrundlage des Projekts und konzentriert sich auf drei Forschungsschwerpunkte:

Erstens sollen Stand und Entwicklung der Vielfalt der Beschäftigten im öffentlichen Dienst untersucht werden, insbesondere die migrationsbezogene Diversität in den Behörden des Bundes. Dies umfasst zum einen die Analyse der Repräsentation von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst des Bundes im Vergleich zur Privatwirtschaft unter Berücksichtigung der Besonderheiten des öffentlichen Dienstes. Weitgehend analog zum Vorgehen des DuCS 2019 soll die Repräsentation im Zusammenspiel mit weiteren Dimensionen von Diversität untersucht werden. Zum anderen wird der organisationale Wandel der Behörden und deren Umgang mit Diversität analysiert (Organisationsebene).

Zweitens werden bestehende Ungleichheiten in der Erwerbssituation zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen untersucht, die sich aus der individuellen Migrationsgeschichte, der ethnischen Herkunft, dem Geburtsland oder dem Geburtsort bzw. einer ostdeutschen Herkunft hinsichtlich der Erwerbssituation und ihrer Platzierung innerhalb des öffentlichen Dienstes des Bundes ergeben. Im Zentrum stehen hierbei zwei zentrale Übergänge in den individuellen Erwerbsverläufen: der Zugang zum öffentlichen Dienst des Bundes im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Sektor des Arbeitsmarktes sowie interne Karrieren aufgrund beruflicher Aufstiege und der Übernahme von Führungsaufgaben. Dabei sollen auch Erkenntnisse zu den Erwerbsverläufen bzw. zur beruflichen Platzierung von Menschen aus den neuen Bundesländern in der Bundesverwaltung gewonnen werden.

Drittens stehen mit der Untersuchung des Wohlbefindens der Beschäftigten und deren subjektiven Diskriminierungserfahrungen zwei zentrale Output-Dimensionen migrationsbezogener Diversität im

Fokus. Zentral ist hierbei zum einen die Untersuchung des Einflusses einer (steigenden) Vielfalt des Personals auf die Arbeitsqualität und darüber auf die Effektivität der Aufgabenerfüllung öffentlicher Verwaltungen. Zum anderen werden die Zusammenhänge zwischen dem beruflichen Wohlbefinden und Diskriminierungserfahrungen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, z. B. Beschäftigte mit und ohne Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund, untersucht.

3 Grundgesamtheit und Stichprobenziehung

Die Grundgesamtheit des „Diversität und Chancengleichheit Survey 2024“ (DuCS 2024) ist die Bundesverwaltung in Deutschland. Innerhalb des gesamten öffentlichen Dienstes in Deutschland mit seinen insgesamt 5,3 Millionen Beschäftigten stellt die Bundesverwaltung nur einen kleinen Teil dar. Aufgrund ihrer zentralen Aufgaben zur Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit des Gesamtstaates ist die Bundesverwaltung jedoch von zentraler Bedeutung für ein funktionierendes Gemeinwesen.

Im öffentlichen Dienst des Bundes arbeiteten zum 30. Juni 2023 insgesamt rund 782.000 Personen, wovon 525.000 in der unmittelbaren Bundesverwaltung und weitere 257.000 bei der mittelbaren Bundesverwaltung beschäftigt waren (Statistisches Bundesamt 2024b). Letztere umfasst insbesondere die Sozialversicherung unter Aufsicht des Bundes mit der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie der Unfallversicherung: Sie sind Teil des öffentlichen Dienstes, da sie ihre Dienstleistungen nach Bundesgesetzen erbringen. Organisatorisch sind es jedoch rechtlich unabhängige Einrichtungen mit Selbstverwaltung, die nicht in die unmittelbare Verwaltung des Bundes eingebunden sind und daher nicht Teil der Grundgesamtheit sind. Aus forschungspraktischen Gründen ist der nachgeordnete Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung – Bundeswehr und Verteidigungsverwaltung – nicht Teil der Grundgesamtheit. Insgesamt umfasst die Grundgesamtheit der Befragung 268.100 Beschäftigte, welche im Kernhaushalt des Bundes, in den Sonderrechnungen bzw. den Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform beschäftigt sind (Tabelle 1).

Die 268.100 Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung sind in drei verschiedenen Bereichen tätig: Erstens umfasst die unmittelbare Bundesverwaltung die Bundesregierung (Exekutive), bestehend aus dem Bundeskanzler sowie den Bundesministerinnen und Bundesministern mit den ihnen jeweils zugeordneten Ministerien. Neben den Bundesministerien gehören zu diesen obersten Bundesbehörden auch das Bundeskanzleramt, das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien. Zweitens umfasst die Bundesverwaltung die Bundesbehörden, welche die Aufgaben des Bundes administrativ umsetzen. Diese Behörden sind den nachgeordneten Bereichen der Bundesministerien zugeordnet und umfassen beispielsweise die Bundespolizeibehörden, die Bundeswasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung sowie die Bundesfinanzverwaltung einschließlich der Zollverwaltung. Drittens umfasst die Bundesverwaltung nicht nur die Organe der Exekutive, sondern auch die Verwaltungen der anderen legislativen und judikativen Verfassungsorgane. Dies betrifft insbesondere das Bundespräsidialamt, die Verwaltung der gesetzgebenden Körperschaften Bundestag und Bundesrat sowie das Bundesverfassungsgericht. Trotz ihrer verfassungsgemäßen Unabhängigkeit sind darüber hinaus auch der Bundesrechnungshof und die Deutsche Bundesbank Teil der Bundesverwaltung und haben den Status einer obersten Bundesbehörde (vgl. Busse 1996).

Tabelle 1: Grundgesamtheit des „Diversität und Chancengleichheit Survey“ (DuCS 2024) und Anzahl der Beschäftigten zum 30.06.2023

Öffentlicher Dienst des Bundes 781.900 Beschäftigte	
davon: Kernhaushalt, Sonderrechnungen, Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	davon: Sozialversicherung unter Aufsicht des Bundes
524.700 Beschäftigte	257.200 Beschäftigte
z. B. oberste Bundesbehörden (Bundeskanzleramt, Auswärtiges Amt, Bundesbank etc.), nachgeordneter Bereich (Bundespolizei, Zollverwaltung etc.), Bundesgerichte (Bundesverfassungsgericht, Bundessozialgericht etc.)	z. B. Rentenversicherung, Krankenversicherung, Bundesagentur für Arbeit, sonstige Versicherungen und Einrichtungen
davon: Verteidigung (Bundeswehrverwaltung, Streitkräfte, 242.000 Beschäftigte) und Bundeseisenbahnvermögen (14.600 Beschäftigte)	

Anmerkungen: Post- und Telekommunikationsdienste sowie die Eisenbahn gehörten früher zur Bundesverwaltung, sind aber zwischenzeitlich privatisiert. Aufgrund von Übergangsvorschriften sind beim Bundeseisenbahnvermögen noch Beamte beschäftigt, die aber in dieser Studie nicht berücksichtigt sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2024b.

Ziel des Stichprobenverfahrens war es, repräsentative Aussagen über die 268.100 Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (ohne Bundeswehr) zu ermöglichen. Hierbei ist zentral, dass der Staat und insbesondere die Bundesverwaltung als ein einheitlicher Arbeitgeber verstanden werden können, bei dem die dienst- und arbeitsrechtlichen Grundlagen der Beschäftigung in allen Behörden identisch sind. Andererseits sind die Rahmenbedingungen einer Beschäftigung in den verschiedenen Behörden der unmittelbaren Bundesverwaltung äußerst heterogen. Dies betrifft die unterschiedlichen Funktionen und Arbeitsbereiche der einzelnen Organisationen, aber auch die unterschiedlichen Verfahren der Personalrekrutierung und der Arbeitsgestaltung. Für die Untersuchung der Beschäftigungssituation, der Arbeitsqualität der Beschäftigten sowie des Diversitätsklimas in den Behörden spielt dieser unterschiedliche Organisationskontext eine zentrale Rolle (Snijkers 2016). Aus diesem Grund wurde keine einfache Zufallsstichprobe gezogen, da bei diesem Verfahren die Anzahl der Beschäftigten je Behörde in der Stichprobe proportional zur Anzahl der Beschäftigten in der Grundgesamtheit wäre. Behördenspezifische Analysen wären somit ausschließlich für sehr große Behörden möglich, da die Beschäftigten dieser Behörden die Stichprobe dominieren. Aus Behörden mit einer geringeren Anzahl von Beschäftigten wären nur einzelne Beschäftigte in der Stichprobe repräsentiert, so dass für diese Behörden keine separaten Analysen durchgeführt werden könnten.

Alternativ wurde ein zweistufiges Stichprobenverfahren gewählt, bei dem in erster Stufe Behörden und in einem zweiten Schritt in der mit deutlichem Abstand größten Behörde (Zollverwaltung) eine Zufalls-

stichprobe gezogen wurde, während bei allen anderen Behörden alle Beschäftigten zur freiwilligen Teilnahme an der Befragung eingeladen wurden. Grundlage der Stichprobenziehung war der Bundeshaushaltsplan 2023, welcher – einschließlich der Deutschen Bundesbank – 104 Behörden entlang einzelner haushälterischer Kapitel unterscheidet. Diese Behörden wurden alle zur Teilnahme an der Beschäftigtenbefragung eingeladen. Konkret erfolgte hierfür im Oktober 2023 ein Anschreiben des Bundesministeriums des Innern sowie der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration an alle Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter der Abteilung Z der obersten Bundesbehörden. Darin wurden diese über den im Jahr 2024 anstehenden „Diversität und Chancengleichheit Survey“ informiert und gebeten, das Projekt in ihrem Haus und ihren Geschäftsbereichsbehörden zu unterstützen und ein eigens beigefügtes Schreiben an die zuständigen Fachabteilungen ihres Hauses zu übersenden sowie die Weiterleitung an die Geschäftsbereichsbehörden zu veranlassen.

Mit diesem Schreiben erhielten die zuständigen Fachabteilungen der obersten Bundesbehörden sowie der Geschäftsbereichsbehörden weitere Informationen zur geplanten Durchführung des Survey (u. a. zu den vorgesehenen Zeiträumen sowie ein Formular zur Rückmeldung des Teilnahmeinteresses sowie ggf. des präferierten Teilnahmezeitraums, das direkt an das BiB zurückgeschickt werden sollte). In beiden Schreiben wurde unter anderem auf das im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierungsparteien gesetzte Ziel, die Diversität in der Bundesverwaltung zu fördern und einen Kulturwandel herbeizuführen, verwiesen und die Bedeutung der Beschäftigtenbefragung für die im Koalitionsvertrag festgeschriebene Erarbeitung einer ganzheitlichen Diversity-Strategie für die Bundesverwaltung betont. Nach erfolgter Rückmeldung informierte das BiB die in den einzelnen Behörden benannten Ansprechpersonen für den Survey über die Organisation der Beschäftigtenbefragung (u. a. Hintergrund und Bedeutung, Durchführung, Befragungszeiträume, Grundgesamtheit, Stichprobenziehung und Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten, Auswertung, Datenschutz und weiterer Ablauf). Bei Behörden, die sich nicht zurückgemeldet hatten, wurde erneut nachgefasst. Da Beschäftigtenbefragungen in der Bundesverwaltung gemäß dem Ressortprinzip bisher – mit Ausnahme des DuCS 2019 – ausschließlich in einzelnen Behörden durchgeführt wurden, wurde der Vorbereitung dieser zentral durchgeführten und für die unmittelbare Bundesverwaltung repräsentativen Beschäftigtenbefragung viel Zeit eingeräumt. Neben verschiedenen persönlichen Anschreiben und teilweise ergänzender telefonischer Kontaktaufnahme fanden mit einzelnen Behörden aufgrund spezifisch bestehender Belange oder sich ergebender Fragen (z. B. bei Behörden im Sicherheitsbereich oder größeren Behörden) intensivere persönliche Abstimmungen statt, um inhaltliche und insbesondere organisatorische Fragen einer solchen zentral durchgeführten Beschäftigtenbefragung zu besprechen.

Die letztendliche Entscheidung über die Beteiligung an der Beschäftigtenbefragung lag im Ermessen der einzelnen Behörden. Von den 104 Behörden der Grundgesamtheit beteiligten sich 73 Behörden an der Befragung. Sechs kleinere Behörden mit eigenem Kapitel innerhalb des Bundeshaushalts beteiligten sich aus organisatorischen Gründen als Teil einer jeweils anderen Behörde (IntB, OA, ADS, UBKSM, WB, OpfBG) und werden deshalb hier nicht als eigene Behörde gezählt. Umgekehrt beteiligten sich drei Behörden als eigenständige Behörden und nicht als Teil des Kapitels, innerhalb dessen sie im Bundeshaushalt geführt werden (BfG, BAW, BFU), und werden hier entsprechend gezählt. Die Befragung wurde somit in 73 eigenständigen Organisationen durchgeführt, auf die sich sämtliche Analysen mit den erhobenen Daten beziehen (Tabelle 2).¹ Insgesamt nahmen an der Beschäftigten-

¹ Zusätzlich nahm die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) an der Befragung teil. Diese gehört zur Sozialversicherung unter Aufsicht des Bundes und ist somit nicht Teil der Grundgesamtheit dieser Befragung. Eine Veröffentlichung der Ergebnisse einschließlich der DRV-Bund bleibt zukünftigen Publikationen vorbehalten.

befragung somit 70,2 Prozent aller Behörden der unmittelbaren Bundesverwaltung teil, in denen 65,3 Prozent aller Beschäftigten tätig sind.

Die angestrebte Vollerhebung der Beschäftigten aller 104 Behörden reduziert potenzielle Stichprobenfehler. Andererseits kann eine systematische Nichtteilnahme einzelner Behörden zu möglichen Fehlern führen (Groves et al. 2004). Aufgrund der Informationen, die aus dem persönlichen Kontakt mit nahezu sämtlichen angeschriebenen Behörden vorliegen, ist davon auszugehen, dass keine systematischen Ausfallgründe für die Nichtteilnahme vorliegen. In den meisten Fällen wurde auf organisatorische Schwierigkeiten sowie behördenintern bereits geplante andere Beschäftigtenbefragungen verwiesen.² Es liegen keine Hinweise dafür vor, dass insbesondere Behörden ihre Teilnahme erklärt haben, die sich bereits intensiver mit der Bedeutung der Thematik der migrationsbezogenen Diversität beschäftigt haben (für einen systematischeren Vergleich der Personalstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung mit der Stichprobe aus der Beschäftigtenbefragung siehe Kapitel 10).

Die zweite Ebene der Stichprobenziehung betrifft die Auswahl der letztendlich in den einzelnen Behörden zu befragenden Beschäftigten. Dies betrifft zum einen die Bestimmung, wer die Mitarbeitenden einer Behörde sind. Konkret sollten alle zum Stichtag der Befragung in der entsprechenden Behörde beschäftigten Personen befragt werden. Dies schließt Beamtinnen und Beamte, Soldatinnen und Soldaten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genauso wie Beschäftigte in Ausbildung, Beschäftigte in Abordnung oder Zuweisung, Beschäftigte, die beurlaubt sind und Beschäftigte in Altersteilzeit prinzipiell ein (Bretschneider 1997). Angesichts des spezifischen Zugangs zu den Beschäftigten in einem Großteil der Behörden (siehe Kapitel 5 und 7) kann eine exakte Abgrenzung der Grundgesamtheit insbesondere hinsichtlich der Erreichbarkeit von beurlaubten Beschäftigten sowie Beschäftigten in Altersteilzeit nicht immer gewährleistet werden. Gleichmaßen können Beschäftigte in Abordnung nicht in allen Behörden in gleicher Weise erreicht werden (u. a. in der Regel nicht über die Behörde, von der sie abgeordnet sind, sondern nur über die Behörde, in die sie abgeordnet sind). Angesichts des überschaubaren Umfangs dieser Beschäftigtengruppen für die Bundesverwaltung insgesamt sollte der potenzielle Stichprobenfehler durch die Abweichungen zwischen Grundgesamtheit und Ziehungsrahmen jedoch gering sein.

In Anlehnung an das Vorgehen in den Befragungen von Mitarbeitenden im Allgemeinen wurden auf der zweiten Ebene alle Mitarbeitenden der teilnehmenden Behörden zur Teilnahme an der Erhebung eingeladen. Eine Ausnahme von diesem Verfahren bildete die Zollverwaltung aufgrund ihrer sehr großen Zahl von Beschäftigten. In Anlehnung an zentral durchgeführte Beschäftigtenbefragungen im öffentlichen Dienst anderer Länder wurde zur Reduktion der organisatorischen Kosten und der zeitlichen Belastung der Beschäftigten in der Zollverwaltung — wie bereits im Jahr 2019 — eine Stichprobe unter den Beschäftigten gezogen (Fernandez et al. 2015; Ette et al. 2021b). Im Fall der Zollverwaltung wurde eine einfache Zufallsstichprobe gezogen, bei der alle Beschäftigten die gleiche Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen (Schnell et al. 2013). Zur Reduzierung möglicher Stichprobenfehler und zur Durchführung auch tief gegliederter Analysen wurde mit 0,34 ein vergleichsweise großer Auswahlssatz gewählt.³ Die Stichprobenziehung wird durch ein entsprechendes Designgewichtungsverfahren korrigiert und bei der Auswertung der Daten der Beschäftigtenbefragung berücksichtigt (siehe auch Kapitel 11).

² Im Fall der Bundespolizei war die Teilnahme an der Beschäftigtenbefragung aufgrund der bestehenden Aufgabenbelastung nicht möglich.

³ Das gleiche Verfahren wurde bei der DRV-Bund mit einem Auswahlssatz von 0,44 angewandt.

Tabelle 2: Anzahl der Beschäftigten am 30.06.2023 und Bruttoeinsatzstichprobe der an der Befragung teilnehmenden Behörden nach Einzelplan und Kapitel im Bundeshaushalt

Lfd. Nr.	Name	Abk.	Epl./ Kapitel	Personal- stand	Stich- probe
1	Auswärtiges Amt	AA	0512	12.450	6.286
2	Bundesamt für auswärtige Angelegenheiten	BfAA	0514	560	646
3	Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung	BBR	2514	1.260	1.790
4	Bundesamt für die Sicherheit der nuklearen Entsorgung	BASE	1615	425	463
5	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben	BAFzA	1713	1.470	1.493
6	Bundesamt für Justiz	BfJ	0718	1.225	1.264
7	Bundesamt für Kartographie und Geodäsie	BKG	0616	365	401
8	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	BAMF	0633	8.160	8.737
9	Bundesamt für Naturschutz	BfN	1614	450	489
10	Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik	BSI	0623	1.430	1.590
11	Bundesamt für Soziale Sicherung	BAS	1116	750	817
12	Bundesamt für Strahlenschutz	BfS	1616	690	629
13	Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit	BVL	1017	845	918
14	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle	BAFA	0916	1.275	1.216
15	Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen mit Bundesausgleichsamt	BADV / BAA	0620	260	207
16	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	BAuA	1113	750	776
17	Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben	BDBOS	–	855	837
18	Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung	BLE	–	1.777	2.022
19	Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung	BAM	0914	1.485	1.422
20	Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen	BAV	1223	475	473
21	Bundesanstalt Technisches Hilfswerk	THW	0629	2.060	2.204
22	Bundesarbeitsgericht	BAG	1114	140	154
23	Bundesarchiv	BArch	0454	2.210	2.072
24	Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte	BfArM	1516	1.235	1.283
25	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung	BiB	0617	70	82

↓

Lfd. Nr.	Name	Abk.	Epl./ Kapitel	Personal- stand	Stich- probe
26	Bundesinstitut für Kultur und Geschichte der Deutschen im östlichen Europa	BKGE	0453	20	19
27	Bundesinstitut für Risikobewertung	BfR	–	1.206	1.200
28	Bundesinstitut für Sportwissenschaft	BISp	0618	40	38
29	Bundeskanzleramt	BKAmt	0412	710	979
	<i>einschließlich:</i>				
	Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration	IntB	0413	60	–
	Beauftragter der Bundesregierung für Ostdeutschland	OA	0415	35	–
30	Bundeskartellamt	BKartA	0917	460	623
31	Bundeskriminalamt	BKA	0624	8.405	9.503
32	Bundesministerium der Finanzen	BMF	0812	2.160	2.385
33	Bundesministerium der Verteidigung	BMVg	1412	2.830	3.241
34	Bundesministerium des Innern und für Heimat inkl. Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAkÖV)	BMI	0612	1.835	2.082
35	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	BMAS	1112	1.375	1.448
36	Bundesministerium für Digitales und Verkehr	BMDV	1212	1.575	1.920
37	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft	BMEL	1012	1.140	1.130
38	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	BMFSFJ	1712	920	1.072
	<i>einschließlich:</i>				
	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	ADS	1715	30	–
	Die Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs	UBSKM	1716	25	–
39	Bundesministerium für Gesundheit	BMG	1512	1.060	1.120
40	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz	BMUV	1612	1.205	1.313
41	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz	BMWK	0912	2.330	2.334
42	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	BMZ	2312	1.155	1.207
43	Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen	BMWSB	2512	415	463

↓

Lfd. Nr.	Name	Abk.	Epl./ Kapitel	Personal- stand	Stich- probe
44	Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	BNetzA	0918	2.995	3.214
45	Bundespräsidialamt	BPrA	0112	260	247
46	Bundessortenamt	BSA	1018	295	383
47	Bundessozialgericht	BSG	1115	190	203
48	Bundesverwaltungsamt	BVA	0615	5.995	6.191
49	Bundesverwaltungsgericht	BVerwG	0715	195	210
50	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung	BZgA	1513	290	355
51	Bundeszentrale für politische Bildung	BPB	0635	390	470
52	Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit	BfDI	2112	300	350
53	Deutsche Bundesbank	BBk	-	12.277	11.799
54	Deutscher Bundestag	BT	0212	2.990	3.221
	<i>einschließlich:</i>				
	Wehrbeauftragte/r des Deutschen Bundestages	WB	0213	–	–
	Die Bundesbeauftragte für die Opfer der SED-Diktatur beim Deutschen Bundestag	OpfBG	0217	–	–
55	Deutsches Patent- und Markenamt	DPMA	0719	2.715	2.818
56	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien	BMK	0452	420	443
57	Fernstraßen-Bundesamt	FBA	1228	775	330
58	Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung	HSBund	0634	1.015	229
59	Informationstechnikzentrum Bund	ITZBund	0816	4.120	4.473
60	Kraftfahrt-Bundesamt	KBA	1215	1.080	1.179
61	Kunstverwaltung des Bundes	KVdB	0456	25	37
62	Luftfahrt-Bundesamt	LBA	1221	1.150	1.044
	<i>darunter:</i>				
63	Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung	BFU	1221	–	38
64	Max Rubner-Institut, Bundesforschungsinstitut für Ernährung und Lebensmittel	MRI	1015	675	709
65	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung	BPA	0432	530	515

↓

Lfd. Nr.	Name	Abk.	Epl./ Kapitel	Personal- stand	Stich- probe
66	Robert Koch-Institut	RKI	1517	1.420	1.510
67	Statistisches Bundesamt	STBA	0614	2.505	2.438
68	Umweltbundesamt	UBA	1613	1.765	2.008
69	Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes	WSV	1218	13.075	14.583
	<i>darunter:</i>				
70	Bundesanstalt für Gewässerkunde	BfG/Baf g	1218	–	525
71	Bundesanstalt für Wasserbau	BAW	1218	–	462
72	Zentrale Stelle für Informationstechnik im Sicherheitsbereich	ZITiS	0622	295	332
73	Zollverwaltung	Zoll	0813	46.015	15.999
Insgesamt				175.420	146.663

Anmerkungen: Die Angaben zum Personalstand basieren auf einer Sonderauswertung der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes zu den Beschäftigten des Bundes am 30.06.2023 nach Einzelplänen/Kapiteln des Bundeshaushalts. Angaben zur Deutschen Bundesbank, zur Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben, zur Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung sowie zum Bundesinstitut für Risikobewertung basieren auf Angaben der jeweiligen Behörde. Die Beschäftigten von sechs Behörden mit eigenem Kapitel innerhalb des Bundeshaushalts wurden aus organisatorischen Gründen nicht separat, sondern im Rahmen der Befragung einer anderen Behörde befragt. Diese Behörden sind in der Tabelle jeweils unter „einschließlich“ aufgeführt. Drei Behörden haben innerhalb des Bundeshaushalts kein eigenständiges Kapitel und sind einem anderen Kapitel zugewiesen, weshalb in der Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes für diese Behörden keine separaten Personalstandsangaben ausgewiesen sind. Innerhalb der Befragung wurden die Beschäftigten dieser Behörden (in der Tabelle unter „darunter“ aufgeführt) separat befragt. Die Spalte „Stichprobe“ weist die Anzahl der zur Teilnahme an der Befragung eingeladenen Beschäftigten aus (Bruttoeinsatzstichprobe).

Quelle: Statistisches Bundesamt 2024b; DuCS 2024.

Abbildung 1: Behörden der unmittelbaren Bundesverwaltung nach Anzahl der Beschäftigten am 30.06.2023 sowie Teilnahme am Diversität und Chancengleichheit Survey 2019 und 2024



Anmerkung: Behörden mit einer geringen Anzahl von Beschäftigten wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht namentlich markiert. Lesebeispiel: Der Zoll beteiligte sich am DuCS 2019 und 2024 und ist mit rund 46.000 Beschäftigten die zweitgrößte Behörde in der unmittelbaren Bundesverwaltung. Quelle: Statistisches Bundesamt 2024a, eigene Darstellung.

Die Stichprobenziehung bei der Zollverwaltung erklärt die deutlichen Abweichungen zwischen der Anzahl der Beschäftigten nach Angaben der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes und dem Umfang der Bruttoeinsatzstichprobe in Tabelle 2. Diese Abweichungen sind bei den meisten Behörden gering und resultieren aus Abweichungen bei der Definition von Beschäftigten einer Behörde sowie den unterschiedlichen Stichtagen der Erfassung, durch die sich zwischenzeitlich durch Personalfluktuations sowie organisatorische Veränderungen die Anzahl der Beschäftigten geändert hat. Zusätzlich wurden in einigen wenigen Behörden bestimmte Beschäftigtengruppen aus der Befragung ausgeschlossen. Dies betrifft beispielsweise die in den Auslandsvertretungen des Auswärtigen Amtes eingesetzten Ortskräfte.

Für 48 der 73 Behörden, die am DuCS 2024 teilgenommen haben, liegen bereits Befragungsergebnisse des DuCS 2019 vor. Nur 25 Behörden der Bundesverwaltung haben bisher an keiner der beiden Befragungen teilgenommen (Abbildung 1).

4 Erhebungsinstrument

Zur Untersuchung der migrationsbezogenen Diversität in der Bundesverwaltung orientierte sich die Entwicklung des Fragebogens an den Vorgaben einer speziellen Mitarbeitendenbefragung. Allgemeine Mitarbeitendenbefragungen haben gegenwärtig einen vergleichsweise großen Umfang. Die Inhalte reichen typischerweise von Arbeitszufriedenheit über Vorgesetztenbewertung, von beruflichen Zielvorstellungen, der Ausstattung des Arbeitsplatzes, Belastungen am Arbeitsplatz, Arbeitszeitregelungen bis hin zu Innovations- und Verbesserungsvorschlägen. Die Beantwortung solch umfangreicher Fragekataloge nimmt durchschnittlich häufig über 30 Minuten in Anspruch (Domsch und Ladwig 2013). Im Gegensatz dazu konzentrierte sich der Fragebogen im Rahmen des DuCS 2024 auf ein deutlich reduziertes Frageprogramm. Zum einen sollte durch einen kürzeren Fragebogen die Ausschöpfungsrate positiv beeinflusst werden, da die Belastung der einzelnen Mitarbeitenden reduziert wird. Zum anderen verfolgte dieses reduzierte Fragenprogramm auch das Ziel der Datensparsamkeit und damit datenschutzrechtliche Aspekte.

Der Inhalt des Fragebogens umfasste insgesamt 15 Themenblöcke. Basierend auf den inhaltlichen Interessen des Projekts umfassen diese einerseits eine für Mitarbeitendenbefragungen ungewöhnlich ausführliche Erfassung der eigenen Beschäftigungssituation, des Bildungs- und Berufsverlaufs sowie soziodemographischer Angaben zur eigenen Person sowie zur Einwanderungsgeschichte bzw. zum Migrationshintergrund und zu ost-/westdeutscher Herkunft. Darüber hinaus wurden Angaben zu Arbeitsort und -zeit erfasst. Zum Umgang des Arbeitgebers mit migrationsbezogener Diversität beinhaltete der Fragebogen mehrere Items zur Erfassung des Diversitätsklimas und des Diversitätsmanagements. Darüber hinaus wurden persönliche Einstellungen gegenüber migrationsbezogener Diversität sowie selbst wahrgenommener Diskriminierungserfahrungen und das Erleben ungerechter Behandlung und Mobbing erfasst. Hinsichtlich der Konsequenzen migrationsbezogener Diversität beinhaltet der Fragebogen weiterhin verschiedene Dimensionen der Arbeitsqualität und des Wohlbefindens sowie der persönlichen Einbindung in den Organisationskontext. Dies betrifft Fragen zur Arbeitszufriedenheit, der Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz, des Arbeitsengagements, zu bestehenden Intentionen, den Arbeitgeber zu wechseln, der Wahrnehmung von Führungsqualität und Fairness, Anerkennung, Vertrauen und Gerechtigkeit sowie der erlebten Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte. Des Weiteren wurden Angebote und Nutzung beruflicher Weiterbildung oder Fortbildung erfasst, u. a. im Zusammenhang mit Diversität und Diskriminierung (Tabelle 3 sowie Anhang 14.7 für den gesamten Fragebogen im layouteten PAPI-Format).

Tabelle 3: Inhaltliche Themenblöcke des Fragebogens

1	Beschäftigungssituation
2	Soziodemografie, Einwanderungsgeschichte/Migrationshintergrund, ost-/westdeutsche Herkunft
3	Bildungs- und Berufsverlauf
4	Arbeitsort und -zeit
5	Diversitätsklima und Diversitätsmanagement
6	Persönliche Einstellungen zu Diversität
7	Diskriminierungserfahrungen
8	Arbeitszufriedenheit
9	Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz
10	Arbeitsengagement
11	Wechselintentionen
12	Führungsqualität und Fairness
13	Anerkennung, Vertrauen und Gerechtigkeit
14	Unterstützung von Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten
15	Weiterbildungs- und Fortbildungsangebote

Quelle: DuCS 2024.

Die Fragebogenentwicklung basierte auf verschiedenen strategischen Entscheidungen: Zum einen sollte der Fragebogen weitestgehend vergleichbar mit dem Fragebogen des DuCS 2019 sein. Zum anderen sollten stellenweise weitere Sachverhalte erfasst werden. Wie bereits beim DuCS 2019 wurde dabei auf bewährte Instrumente bestehender sozialwissenschaftlicher Befragungen zurückgegriffen. Dies geschah einerseits vor dem Hintergrund, dass die Verwaltungswissenschaften in Deutschland Befragungen bisher häufig rein deskriptiv-explorativ einsetzen und es kein etabliertes Instrumentarium für Beschäftigtenbefragungen im öffentlichen Dienst gibt (Seyfried und Veit 2017). Dies gilt umso mehr für das Thema der migrationsbezogenen Diversität im Organisationskontext, für welches in Deutschland noch kein allzu umfangreicher Forschungsstand existiert. Bewährte Instrumente der internationalen verwaltungswissenschaftlichen Forschung wurden im Rahmen des DuCS 2019 entsprechend auf den Kontext in Deutschland übertragen. Zudem ermöglicht die Verwendung etablierter Instrumente auch eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zur Bundesverwaltung mit der Situation in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes. Für die Gestaltung des Fragebogens 2019 wurde neben etablierten Items aus der Copsoq-Befragung (Burr et al. 2019) insbesondere auf das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (Goebel et al. 2019; Goebel et al. 2024) und das Linked Personnel Panel (LPP) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Ruf et al. 2020; Ruf et al. 2022) zurückgegriffen. Die Erfassung der Einwanderungsgeschichte bzw. des Migrationshintergrunds basiert größtenteils auf den Fragen und der Operationalisierung des Mikrozensus. Neben der Ergänzung des Fragebogens durch die Anpassung an das neue Konzept der Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte wurden weitere Fragen zu Arbeitsqualität und Arbeitsbelastungen in der öffentlichen Verwaltung auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) (Artelt und Sixt 2023) sowie der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (Hall et al. 2022) aufgenommen. Zudem wurden Fragen zu Handlungsbedarfen und Maßnahmen zur Förderung von Diversität in der Bundesverwaltung ergänzt, wie sie vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) für die im BMFSFJ durchgeführte Diversitätsstudie entwickelt wurden (Aikins et al. 2024).

Darüber hinaus war ein Ziel der Beschäftigtenbefragung, nicht nur Informationen über die einzelnen Beschäftigten zu erhalten, sondern auch über den jeweiligen Organisationskontext. Vor dem Hintergrund der begrenzten Informationen über die Bundesverwaltung und ihr Personal in Deutschland spielt die Aggregation von erhaltenen Informationen im Fragebogen auf Organisationsebene eine wichtige Rolle. Dabei sind die als „common method bias“ bzw. „common source bias“ (George und Pandey 2017; Wagner und Crampton 1994) beschriebenen Probleme zu berücksichtigen. Dennoch ist angesichts der bisherigen Verfügbarkeit von Daten davon auszugehen, dass die Erfassung betrieblicher Strukturen (z. B. Diversitätsklimaindex) durch eine Befragung von Beschäftigten weitaus aussagekräftiger ist als über Organisationsbefragungen, bei denen einzelne Personen stellvertretend für die gesamte Organisation Auskunft erteilen (Meyermann et al. 2014).

In geringem Umfang wurden im Rahmen der Befragung auch Meta-Daten erfasst. Dies betrifft das Datum sowie die Uhrzeit, wann der Online-Fragebogen ausgefüllt wurde sowie die Gesamtdauer der Bearbeitungszeit. Für methodische Analysen zur Datenqualität wurden zusätzlich auch die Verweildauer bei einzelnen Frageblöcken des Fragebogens erfasst.

Mit dem Ziel, spezifische Daten auf Organisationsebene zu erhalten, waren zuverlässige Angaben zum Organisationskontext unerlässlich. Da sich in früheren Beschäftigtenbefragungen des öffentlichen Dienstes gezeigt hat, dass gerade diese Frage nach der Amts- bzw. Dienststellenzugehörigkeit als sensibel eingeschätzt und häufig nicht beantwortet wird (Bretschneider 1997), wurde diese Information den Daten organisationsseitig zugespielt und nicht im Rahmen der Befragung erfasst.

Mit seinem speziellen, aber dennoch an allgemeinen Beschäftigtenbefragungen in der Verwaltung orientierten Frageprogramm, ist der DuCS zwischen allgemeinen Beschäftigtenbefragungen, die in verschiedenen Behörden regelmäßig durchgeführt werden und in der Regel keine Fragen zur Diversität des Personals stellen, und Befragungen, „die explizit mit dem Ziel erhoben werden, die Diskriminierung bestimmter Gruppen zu erfassen“ (Aikins et al. o. J.), einzuordnen. Im Rahmen der Erhebungen solcher Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten spielen bestimmte inhaltliche Fragestellungen, wie sie in klassischen Beschäftigtenbefragungen im Vordergrund stehen, keine Rolle (zum Beispiel Fragen zu Arbeitszufriedenheit und -engagement, Zusammenarbeit, Arbeitsbedingungen, beruflicher Entwicklung, Organisationskultur, Führung und Management etc.). Vielmehr zielen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten darauf ab, gesicherte Informationen zu „Diskriminierungsrealitäten“ bereitzustellen (Aikins et al. o. J.), um geeignete und gezielte Gleichstellungsmaßnahmen zu ermöglichen. Im Vordergrund stehen daher ganz spezielle Fragen zur Diversität und zu Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten, die vielfältige Diversitätsmerkmale erfassen sollen oder zur Evaluation von Integrations- und Gleichstellungsmaßnahmen. Unter anderem, weil eine Vielzahl vulnerabler Informationen über die Beschäftigten erhoben wird, unterliegen entsprechende Erhebungen besonderen forschungsethischen und methodischen Prinzipien. Im Rahmen des DuCS werden zwar verschiedene Diversitätsmerkmale erfasst, insbesondere im Hinblick auf die migrationsbezogene Vielfalt des Personals, allerdings werden auch weitere Fragen erhoben, wie sie zum Beispiel in allgemeinen Beschäftigtenbefragungen oder Bevölkerungsumfragen erhoben werden und die dazu dienen, wissenschaftliche Fragestellungen im Rahmen des zugrundeliegenden Forschungsprojekts zu beantworten. Dazu zählen unter anderem die Untersuchung des Stands und der Entwicklung migrationsbezogener Vielfalt in der Bundesverwaltung, die Untersuchung der Erwerbssituation der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Einwanderungsgeschichte auf Grundlage objektiver und subjektiver Merkmale oder die Untersuchung des Diversitätsmanagements in den Behörden und Einrichtungen des Bundes aus Sicht der Beschäftigten.

5 Erhebungsmodus

Die Beschäftigtenbefragung war von Beginn an als Onlinebefragung geplant, bei der die Beschäftigten über das Internet auf die Befragung zugreifen und den Fragebogen beantworten (Computer Assisted Web Interview, CAWI). Im Vergleich zu anderen Formen standardisierter Umfragen wie bspw. persönliche Interviews, schriftliche Umfragen und Telefonumfragen (für eine Übersicht siehe beispielsweise Couper 2011) hat sich im Kontext von Organisations- und Beschäftigtenbefragung der Online-Mode als die dominante Form herausentwickelt. Zum einen sind heutzutage in vielen Organisationen die Beschäftigten gut über E-Mail erreichbar. Insbesondere liegen im Organisationskontext für gewöhnlich gut gepflegte und vollständige E-Mail-Adressverzeichnisse vor, welche zur Durchführung der Befragung genutzt werden können. Zum anderen ist der deutliche Zeit- und vor allem Kostenvorteil von Onlinebefragungen ein entscheidendes Argument für diesen Befragungsmodus (Thielsch und Weltzin 2013). Zudem drohen keine Fehler durch manuelle Datenerfassung, wie es bei postalischen oder anderen nicht computergestützten Erhebungsweisen der Fall sein kann (Wagner und Hering 2014). Mit Hilfe von Online-Fragebögen lassen sich innerhalb kurzer Zeit vergleichsweise viele Daten erheben. Zudem wird auf den Aufwand bei der Dateneingabe verzichtet und somit werden Zeit und Kosten des Projektes erheblich reduziert (Lee et al. 2011).

Der Fragebogen wurde entsprechend von Beginn an auf eine einfach zu beantwortende Onlinebefragung optimiert. Landing Page und Online-Fragebogen wurden barrierefrei programmiert und von einer unabhängigen Stelle auf Barrierefreiheit überprüft. Beides wurde vom PIKSL Labor Bielefeld als „sehr gut“ zugänglich beurteilt. Vor Befragungsbeginn wurde in allen teilnehmenden Behörden ein funktionaler Pretest durchgeführt. Dabei wurde unter anderem geprüft, ob aus den Behörden ohne Probleme auf den Online-Fragebogen zugegriffen werden konnte, ob ggf. Probleme mit einzelnen Browsern bestanden, ob alle Textelemente sowie an bestimmten Stellen im Fragebogen der Namen der jeweiligen Behörde korrekt eingeblendet wurde und ob der Fragebogen erfolgreich abgeschlossen und abgesendet werden konnte. Darüber hinaus wurde der Online-Fragebogen in einzelnen Behörden nochmals eigenständigen Prüfungen auf Barrierefreiheit unterzogen.

Bei der Auswahl der Fragen wurde sichergestellt, dass auf lange Informationstexte zum Verständnis der Fragen verzichtet werden kann. Die Verwendung von überwiegend bereits etablierten und erprobten Instrumenten erleichterte auch die Verständlichkeit der Fragen. Dieses Vorgehen hat sich prinzipiell bewährt. Befragt nach der Einschätzung der Verständlichkeit der Fragen gaben 81,5 Prozent der Befragten an, dass die Fragen verständlich gewesen wären. Auf die Frage „Wie beurteilen Sie die Befragung hinsichtlich der folgenden Aspekte? Die Formulierung der Fragen ist verständlich.“ antworteten nur 6,2 Prozent „stimme eher nicht zu“ bzw. „stimme überhaupt nicht zu“. Weiterhin wurden die Vorteile der Onlinebefragung hinsichtlich einer automatisierten Filterführung vollständig genutzt, um auch darüber eine möglichst hohe Nutzbarkeit für die Beschäftigten zu erreichen.

Die technische Infrastruktur zur Durchführung der Onlinebefragung wurde durch das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation zur Verfügung gestellt. Dies betrifft die Bereitstellung entsprechender Software zur Programmierung der Onlinebefragungen (hier: Limesurvey) sowie die Hardware, um den Beschäftigten den Online-Fragebogen über das Internet bereitstellen zu können. Zusätzlich wurde vom SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation im Sinne der Barrierefreiheit die Möglichkeit zur Durchführung telefonischer Interviews für Personen angeboten, die nicht online bzw. schriftlich an der Befragung teilnehmen konnten (z. B. Menschen mit Blindheit und Sehbehinderung).

Trotz der zahlreichen Vorteile einer Onlinebefragung wurde den Behörden die Möglichkeit einer ergänzenden schriftlichen Befragung angeboten (Paper and Pencil Interview, PAPI). Diese Möglichkeit war vor allem für Beschäftigtengruppen vorgesehen, die schwer oder gar nicht per E-Mail erreichbar sind, z. B. weil sie über keinen Zugang zu dienstlicher IT verfügen, keine persönliche E-Mail-Adresse haben oder auf diese nur unregelmäßig zugreifen können (z. B. Reinigungskräfte, in der Feldarbeit eingesetztes Personal, See- und Schifffahrtspersonal etc.). Die Möglichkeit der zusätzlichen Bereitstellung von PAPI-Fragbögen für diese Beschäftigtengruppen wurde von den entsprechenden Behörden explizit gewünscht und von einzelnen sogar zur Bedingung einer Teilnahme der Behörde an der Befragung gemacht. Insgesamt machten fünf Behörden für einen kleinen Kreis von nicht über E-Mail erreichbaren Beschäftigten von der Option eines schriftlichen Fragebogens Gebrauch. Es wurden insgesamt 797 schriftliche Fragebögen in diesen Behörden verteilt. Dabei variierte die Anzahl der benötigten schriftlichen Fragebögen deutlich (< 10 bis > 400). Der ergänzende Einsatz von PAPI-Fragebögen ist somit nicht nur erforderlich, um bestimmte Beschäftigtengruppen nicht (systematisch) auszuschließen, sondern auch, um eine möglichst hohe Zahl von Behörden zur Teilnahme zu bewegen und ihren Beschäftigten eine Teilnahme zu ermöglichen. Der Großteil der PAPI-Fragebögen musste von den jeweiligen Behörden selbst versandt bzw. verteilt werden. Die mit dem Online-Fragebogen nahezu identischen schriftlichen Fragebögen wurden nachträglich digitalisiert und bei allen inhaltlichen Auswertungen entsprechend berücksichtigt.

6 Datenschutz

Neben den inhaltlichen und organisatorischen Fragen sind die datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen für die Akzeptanz der Befragung bei den Behörden sowie den Beschäftigten von zentraler Bedeutung. Die Erhebung individueller Befragungsdaten im Organisationskontext stellt besonders hohe Anforderungen an den Datenschutz (Borg 2014; Vogel 2018). Aus diesem Grund wurde in Zusammenarbeit mit der behördlichen Datenschutzbeauftragten des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung sowie teilweise in enger Abstimmung mit Datenschutzbeauftragten einzelner teilnehmender Behörden das Datenschutzkonzept des DuCS 2019 aktualisiert und stellenweise angepasst. Es regelt sämtliche grundlegenden Verarbeitungsvorgänge und Datenflüsse zur Umsetzung des Forschungsvorhabens. Dies betrifft die Bereitstellung und Übermittlung der E-Mail-Adressen der Beschäftigten aus sämtlichen beteiligten Behörden, den Versand der Einladungs- und Erinnerungsmails an die Beschäftigten, die freiwillige Teilnahme der Beschäftigten an der Befragung durch ein informiertes Einverständnis, die letztendliche Bereitstellung der Befragungsdaten sowie der Befragungsergebnisse, die Aufbereitung der Befragungsdaten als Scientific-Use-File für spätere wissenschaftliche Auswertungen durch externe Forschende sowie die Löschfristen der verschiedenen Daten. Von zentraler datenschutzrechtlicher Bedeutung waren dabei die strikte Trennung der personenbezogenen Informationen der Beschäftigten in Form von Namen und E-Mail-Adressen von den Angaben im Rahmen der Beschäftigtenbefragung. Dabei wurde durch technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt, dass zu keiner Zeit eine Verknüpfung dieser Angaben möglich ist.

Das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation hat für den Versand der Einladungs- und Erinnerungsschreiben individuelle Zugangscodes generiert und diese an das BiB übermittelt. Das BiB hat diese individuellen Zugangscodes für den Versand individualisierter elektronischer Einladungs- und Erinnerungsschreiben an die Beschäftigten genutzt. Hierfür wurde für jeden Beschäftigten ein individualisierter Hyperlink erzeugt, der aus der Internetadresse, unter welcher der Online-Fragebogen aufrufbar ist, und dem individuellen Zugangscodes bestand.

Persönliche Zugangscode wurden aus zwei wesentlichen Gründen eingesetzt: Erstens wurde die Teilnahme von Personen ausgeschlossen, welche nicht Teil der Zielpopulation sind und zweitens wurde die Mehrfachteilnahme einzelner Beschäftigter ausgeschlossen. Nur auf dieser Grundlage können wissenschaftlich belastbare Daten generiert werden.

Ein Einsatz von Cookies zur Vermeidung einer Mehrfachteilnahme schied als Alternative aus verschiedenen Gründen aus: Cookies sind kleine Datenpakete, die eine Website im Browser eines Nutzers ablegt. Besucht ein Nutzer mit demselben Browser eine Website erneut, wird das Cookie übermittelt. Daran ließe sich zwar prinzipiell erkennen, ob eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer den Fragebogen bereits ausgefüllt hat. Jedoch können Cookies vom Nutzer einfach gelöscht werden; durch bestimmte Browsereinstellungen können Cookies auch automatisch gelöscht oder gar nicht erst akzeptiert werden. Nutzt eine Person mehrere Browser (z. B. Internet Explorer, Firefox, Chrome), speichert jeder Browser seine eigenen Cookies. Durch die Nutzung eines anderen Browsers könnte eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer daher erneut an der Befragung teilnehmen. Darüber hinaus sind Cookies computer-, nicht personenspezifisch. Daher könnte eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer auch bei Verwendung eines anderen Geräts (z. B. eines mobilen Endgeräts) erneut teilnehmen. Zudem könnten Beschäftigte fälschlicherweise von der Befragung ausgeschlossen werden, wenn mehrere berechnete Personen denselben Rechner verwenden.

Die individuellen Zugangscode wurden einerseits dazu genutzt, um sich für die Befragung anzumelden. Nachdem eine vollständige Teilnahme an der Onlinebefragung erfolgte, wurde der individuelle Zugangscode ungültig und eine erneute Teilnahme an der Befragung wurde ausgeschlossen. Eine Speicherung der Angaben aus dem Online-Fragebogen und der individuellen Zugangscode erfolgte ausschließlich für den Zeitraum der Beantwortung des Online-Fragebogens. Mit vollständigem Abschluss des Online-Fragebogens wurde der individuelle Zugangscode aus der Datenbank automatisiert gelöscht. Zweitens wurden die individuellen Zugangscode dazu genutzt, die Zuordnung eines Beschäftigten zu einer bestimmten Behörde zu ermöglichen, da diese Information für das Ziel dieses Projekts unerlässlich ist. In der empirischen Sozialforschung werden persönliche Zugangscode auch für Unterbrechungen bei der Beantwortung des Online-Fragebogens und einen komfortablen Wiedereinstieg zu einem späteren Zeitpunkt durch die Befragten genutzt. Die bisher erfolgten Angaben der Befragten werden somit zwischengespeichert und sind bei einem Wiedereinstieg bereits ausgefüllt. Aufgrund bestehender dienstlicher Vorgaben zur Verwendung der dienstlichen E-Mail-Adressen (insbesondere die Weiterleitung von E-Mails bei Abwesenheit) wurde auf diese Funktionalität verzichtet, da durch den Versand individualisierter Erinnerungsschreiben der Zugriff auf bereits erfolgte Angaben durch weitere Personen nicht ausgeschlossen werden könnte. Bei längeren Unterbrechungen bei der Beantwortung des Online-Fragebogens (> 30 Minuten) war somit eine erneute vollständige Bearbeitung des Online-Fragebogens durch die Befragten notwendig.

Alle Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer können ihre Teilnahme an der Studie ohne Angabe von Gründen und ohne weitere Konsequenzen beim SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation widerrufen. Zu diesem Zweck wurde mit Start des Online-Fragebogens durch die Befragungsteilnehmenden ein zufällig generierter Widerrufscodes erstellt, welcher den Befragten am Ende des Online-Fragebogens angezeigt wurde. Diese Widerrufscodes sind nicht mit den individuellen Zugangscode identisch, welche den Befragungsteilnehmenden durch das BiB per E-Mail zugesendet wurden. Während die Zugangscode nach vollständigem Abschluss des Online-Fragebogens automatisiert aus der Datenbank der Befragungsdaten gelöscht wurden, wurden die zufällig generierten Widerrufscodes mit den Befragungsdaten gespeichert. Weder beim BiB noch beim SOKO Institut für Sozial-

forschung & Kommunikation existiert eine Schlüsseldatei, mit der Zugangscodes und Widerrufscodes zusammengeführt werden könnten.

Das Widerrufsverfahren mit Widerrufscodes verläuft wie folgt: Die Vorgaben des Art. 7 Abs. 3 DSGVO wurden im Rahmen des DuCS 2024 über zufällig generierte Widerrufscodes umgesetzt. Alle Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer können ihre Teilnahme an der Studie ohne Angabe von Gründen und ohne weitere Konsequenzen widerrufen. Unter Angabe des Widerrufscodes kann die Einwilligung in die freiwillige Teilnahme an der Befragung bis zu zwei Jahre nach Abschluss der Befragung erfolgen. Der Widerruf kann sowohl elektronisch als auch telefonisch über das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation erfolgen. Widerrufe, welche innerhalb von drei Monaten nach Abschluss der Befragung und vor Löschung der Befragungsdaten beim SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation erfolgten, führten zur Kennzeichnung des entsprechenden individuellen Datensatzes im Befragungsdatensatz. Dabei wurden sämtliche Angaben der Befragten und Paradata vollständig gelöscht. Das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation übermittelte anschließend einen aktualisierten Befragungsdatensatz an das BiB. Drei Monate nach Abschluss der Befragung wurde der Befragungsdatensatz beim SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation gelöscht. Diese Löschung umfasste alle Angaben der Befragten von vollständigen und unvollständigen Interviews, den Namen der Behörde, die Paradata und die Zugangscodes der unvollständigen Interviews. Diese Löschung wurde dem BiB schriftlich mitgeteilt. Die eindeutige Identifikationsnummer und der Widerrufscodes werden hingegen erst 24 Monate nach Abschluss der Befragung durch das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation gelöscht. Unter Angabe des Widerrufscodes kann somit die Einwilligung in die freiwillige Teilnahme an der Befragung bis zu zwei Jahre nach Abschluss der Befragung erfolgen.

Im Fall eines Widerrufs teilt das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation dies dem BiB auf Grundlage der eindeutigen Identifikationsnummer mit. Dies führt zur Kennzeichnung des entsprechenden individuellen Datensatzes im Befragungsdatensatz, wobei sämtliche Angaben der Befragten und Paradata durch das BiB vollständig gelöscht werden. Sollten sich Befragungsteilnehmende direkt an das BiB wenden, übermittelt das BiB den Widerrufscodes an das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation, das dann dem BiB die entsprechende eindeutige Identifikationsnummer zur Löschung der Angaben zur Verfügung stellt. Ein Widerruf ohne Widerrufscodes erfolgt analog zu dem oben beschriebenen Vorgehen: Bis zu drei Monate nach Abschluss der Befragung konnte ein Widerruf unter Angabe bestimmter bei der Befragung im Online-Fragebogen gemachten Angaben (konkret: Behördenname, Datum des Ausfüllens, Geschlecht, Altersgruppe, Beschäftigungsverhältnis, Laufbahngruppe bzw. Entgeltgruppe, fachliche Verantwortung, höchster Ausbildungsabschluss, Vollzeit bzw. Teilzeit, minderjährige Personen im Haushalt) über das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation erfolgen, wenn mit den zur Verfügung gestellten Angaben ein eindeutiger Personenbezug des Befragungsdatensatzes wiederhergestellt werden konnte. Nach Löschung des Befragungsdatensatzes durch das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation kann der Widerruf – ebenfalls unter Angabe der oben genannten Angaben – über das BiB erfolgen. Zwei Jahre nach Abschluss der Befragung ist ein Widerruf nicht mehr möglich, da dann die ursprünglichen Angaben der Befragten durch weitere Vergrößerungen auch im BiB nicht mehr vorliegen.

Weiterhin legt das Datenschutzkonzept fest, dass die Ergebnisdarstellungen der Befragungsdaten ausschließlich in aggregierter Form erfolgen, welche die Anonymität der Beschäftigten vollständig gewährleisten und eine Weitergabe von Einzel-Befragungsdaten an Dritte außerhalb des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung ausgeschlossen ist. Die Beschäftigten wurden über eine Datenschutzinformation über diese Vorkehrungen informiert, welche als Anhang zur Einladungsmail versendet

wurde (siehe Kapitel 6). Zudem wurden den Teilnehmenden die datenschutzrechtlichen Grundlagen der Befragung in einer Teilnehmendeninformationen als Grundlage ihrer Einwilligungserklärung vor Beginn der Onlinebefragung erläutert.

7 Befragungsorganisation

Die Organisation der Beschäftigtenbefragung verfolgte zwei Ziele. Einerseits wurde versucht, möglichst einheitliche Bedingungen für die Teilnahme zu schaffen, weshalb die Befragung in allen teilnehmenden Behörden möglichst identisch durchgeführt werden sollte. Andererseits galt es, die unterschiedlichen Anforderungen der teilnehmenden Behörden möglichst weitgehend umzusetzen und den Aufwand für eine Teilnahme seitens der Behörde zu reduzieren.

Für eine einheitliche Durchführung der Befragung sollten die Einladungen zur Teilnahme an der Befragung von einer zentralen Stelle versendet werden. Als einheitliche Personalliste zur Organisation der Befragung wurde – nach Zustimmung der jeweiligen Behörde – auf das E-Mail-Verzeichnis der Netze des Bundes (NdB; ehemals Informationsverbund Berlin-Bonn, IVBB) zurückgegriffen. Dieses wird von einem Großteil der Behörden genutzt und bietet für alle beteiligten Behörden ein einheitliches elektronisches Format zum Austausch der in den Behörden beschäftigten Personen und ihrer E-Mail-Adressen. Von den 73 teilnehmenden Behörden stellten 62 Behörden die Adressdaten ausschließlich über das NdB-Verzeichnis zur Verfügung, so dass für diese Behörden hier kein weiterer Aufwand zur Beteiligung an der Befragung bestand. Zwei Behörden stellten den Großteil der Adressen über das NdB-Verzeichnis zur Verfügung und übermittelten zusätzlich nicht im Verzeichnisdienst hinterlegte Adressen auf Grundlage ihrer Personalverwaltungssysteme. Acht Behörden stellten alle Adressdaten auf Grundlage ihrer Personalverwaltungssysteme zur Verfügung. Dies geschah entweder, weil die entsprechenden Behörden gar nicht am NdB-Verzeichnisdienst beteiligt sind oder nur ein unvollständiger Teil der Beschäftigten im NdB-Verzeichnis hinterlegt ist.

Im Wesentlichen haben die Behörden mit einer größeren Anzahl von Beschäftigten (z. B. Auswärtiges Amt, Bundesbank, Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung, Zollverwaltung) die Adressen direkt zur Verfügung gestellt, während der überwiegende Teil der Behörden mit einer kleineren Anzahl von Beschäftigten die Adressen über das NdB-Verzeichnis übermittelt hat. Lediglich eine Behörde stellte aus Gründen der Sicherheit keine Adressen bereit und versendete die Einladungs-E-Mails selbst. In fünf Behörden musste zusätzlich ein kleinerer Anteil an Beschäftigten postalisch kontaktiert werden (siehe Kapitel 5). Von diesen Behörden versendeten vier Behörden die Fragebögen selbst an die jeweiligen Beschäftigten, da der Versand zum Teil an Privatanschriften erfolgen musste und eine Übermittlung dieser Adressen aus Datenschutzgründen ausgeschlossen war bzw. eine Verteilung in die jeweiligen Postfächer der jeweiligen Beschäftigten erforderlich war. Nur eine der Behörden übermittelte die dienstlichen Postanschriften an das BiB.

Die 73 Behörden lieferten insgesamt 160.522 E-Mail-Adressen. Davon stammten letztlich 62,1 Prozent aller E-Mail-Adressen aus dem NdB-Verzeichnis, während 32,0 Prozent aller E-Mail-Adressen von den Behörden direkt übermittelt wurden. Mit Ausnahme der Beschäftigten einer Behörde, welche aus Gründen der Sicherheit die Einladungs-E-Mails selbst versendet hat (5,9 Prozent aller E-Mail-Adressen), lagen somit alle E-Mail-Adressen für einen einheitlichen Versand der Einladungsschreiben zentral vor. Ein zusätzlicher Versand postalischer Fragebögen erfolgte an insgesamt 797 Beschäftigte, wobei 99,5 Prozent von den jeweiligen Behörden selbst versandt bzw. verteilt wurden. Nur ein sehr kleiner Teil (0,5 Prozent) des Versands postalischer Fragebögen wurde zentral durch das BiB gesteuert.

Zur Durchführung der Onlinebefragung wurden die übermittelten Adressen der teilnehmenden Behörden auf Vollständigkeit und Plausibilität geprüft. Insbesondere die aus dem NdB-Verzeichnisdienst stammenden Adressen enthielten eine größere Zahl von Adressen, welche formal nicht zur Grundgesamtheit gehörten. Dies hat einerseits technische Hintergründe durch die Übermittlung einer größeren Zahl von funktionalen Postfächern, E-Mail-Adressen von externen Beschäftigten oder Dubletten. Von den ursprünglich 160.522 übermittelten E-Mail-Adressen fielen durch diese Prüfungen 14.656 E-Mail-Adressen aus. Somit konnten letztendlich 146.663 Beschäftigte angeschrieben und zur Teilnahme an der Befragung eingeladen werden, davon 145.866 per E-Mail und 797 per Post (siehe Tabelle 5). Während die Prüfungen auf Vollständigkeit und Plausibilität bei den von den Behörden zur Verfügung gestellten Adressen nur 0,7 Prozent fehlerhafte Adressen ermittelten, lag dieser Wert bei den Adressen aus dem NdB-Verzeichnis bei 14,4 Prozent. Diese Prüfungen verlaufen weitgehend automatisiert und dienen insbesondere dazu, funktionale Postfächer oder Dubletten zu identifizieren. Das NdB-Verzeichnis stellt somit eine geeignete Grundlage zur Durchführung zentraler Beschäftigtenbefragungen in der Bundesverwaltung dar (siehe auch Ette et al. 2021b).

Den zur Teilnahme an der Befragung eingeladenen Behörden wurden zwei verschiedene Befragungszeiträume angeboten. Die Zeiträume beachteten einerseits die wichtigsten Ferien- und Urlaubszeiten in den verschiedenen Bundesländern. Andererseits ermöglichte es den Behörden, die Teilnahme zu einem für die Behörde hinsichtlich interner Abläufe und spezieller Arbeitsbelastungsphasen möglichst optimalen Zeitpunkt zu terminieren. Die letztendliche Teilnahme fand jedoch äußerst unterschiedlich verteilt über die beiden Zeiträume statt, wobei mehr als zwei Drittel der teilnehmenden Behörden sich für eine Teilnahme zum zweiten Befragungstermin entschieden (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Teilnahme der Behörden zu den verschiedenen Befragungszeitpunkten

Befragungszeitraum	Behörden		Bruttoeinsatzstichprobe	
	N	Prozent	N	Prozent
13.05.-14.06.2024	28	38,4	48.161	32,8
27.05.-28.06.2024	45	61,6	98.502	67,2
Insgesamt	73	100,0	146.663	100,0

Quelle: DuCS 2024; eigene Berechnungen.

Die weitere Organisation der Beschäftigtenbefragung orientierte sich an den Empfehlungen der „tailored design method“ (Dillman et al. 2014). Dazu gehören Maßnahmen zur Vertrauensbildung in das Forschungsprojekt, personalisierte Einladungsschreiben, der Versand von Erinnerungsschreiben, ein attraktives Fragebogendesign, weitere Informationen zum Forschungsprojekt sowie ein detailliertes Datenschutzkonzept (siehe Kapitel 6).

Einige Wochen vor Beginn des jeweiligen Befragungszeitraums erfolgten verschiedene Werbemaßnahmen innerhalb der Behörden. Weitgehend flächendeckend wurden einheitlich gestaltete Plakate in einem projektspezifischen Corporate Design mit eigenem Befragungslogo innerhalb der Behörden ausgehängt sowie abhängig von den technischen Möglichkeiten ergänzend ein digitales Plakat zur Ankündigung der Befragung auf Monitoren eingesetzt. Weiterhin wurde den Behörden eine einheitlich gestaltete Meldung samt digitalem Befragungslogo für das Intranet der jeweiligen Behörde zur Verfügung gestellt (siehe Anhang 14.3, 14.4, 14.5 zu den Werbeplakaten und der Intranetmeldung).

Darüber hinaus wurde den teilnehmenden Behörden eine Vorlage für ein Anschreiben der Hausleitung an die Beschäftigten bereitgestellt, das vor Beginn der Befragung in den Behörden versandt und/oder der vom BiB zentral versandten Einladungs-E-Mail beigelegt werden konnte (siehe Anhang 14.2). Ziel war es, durch diese Maßnahmen die Befragung unter den Beschäftigten bekannt zu machen und durch den Wiedererkennungseffekt das Vertrauen in das Forschungsprojekt zu erhöhen.

Mit Beginn des jeweiligen Befragungszeitraums erfolgte der Versand der Einladungen an die Beschäftigten. Die Einladungsschreiben wurden per E-Mail versendet und beinhalteten Informationen zur Studie (siehe Anhang 14.1). Neben den prinzipiellen Angaben über den Zweck der Befragung erfolgt eine Aufklärung über die datenschutzrechtlichen Aspekte (u. a. Freiwilligkeit der Befragung, Vertraulichkeit und Anonymisierung der Daten, Einhaltung der DSGVO) und es wurden mögliche Ansprechpartner für Nachfragen benannt. Weiterhin enthielt die E-Mail einen Hyperlink zum Online-Fragebogen, welcher auf einer eigens dafür eingerichteten Domain (www.survey/befragung-vielfalt.de/) gehostet wurde (siehe Anhang 14.6). Neben datenschutzrechtlichen Hinweisen sowie dem Verweis auf Kontaktpersonen enthielt die E-Mail zusätzlich ein personalisiertes und zufällig generiertes Passwort, welches für die Freischaltung des Fragebogens genutzt werden musste. Über das Passwort wurde eine wiederholte Teilnahme an der Umfrage ausgeschlossen (Thielsch und Weltzin 2013).

Onlinebefragungen mit personalisiertem Passwort bieten häufig die Möglichkeit, die Beantwortung der Befragung zu unterbrechen und nach erneuter Anmeldung an der Stelle des vorherigen Abbruchs fortzusetzen. Aus Datenschutzgründen wurde diese Funktion im Rahmen der Befragung für maximal 30 Minuten ermöglicht, da durch den Versand der Erinnerungsschreiben und die Praxis der Weiterleitung von E-Mails an Stellvertretende im Fall von Abwesenheit potenziell Zugriff auf persönliche Daten möglich gewesen wäre. Die Einladungs-E-Mail verwies zusätzlich auf die Befragungswebsite mit weiterführenden Informationen einschließlich Antworten zu wiederkehrenden Fragen. Zudem wurden der E-Mail standardisierte Datenschutzinformationen zur Erhebung von personenbezogenen Daten nach Artikel 13 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) angefügt. In 31 Behörden wurde zusätzlich ein Anschreiben der Hausleitung als Anhang beigelegt. Aus technischen Gründen erfolgte der Versand der Einladungsschreiben zeitlich gestaffelt, um die zeitgleichen Zugriffszahlen auf den Online-Fragebogen zu reduzieren und die Performanz der Anwendung aufrechtzuerhalten.

Angesichts der großen Zahl von Einladungsschreiben wurden diese zeitlich über den gesamten Tag – zwischen 9:30 und 18:30 Uhr⁴ – im Abstand von einer Sekunde versendet.⁵

8 Technische Umsetzung und Feldverlauf

Das Teilnahmeverhalten an der Beschäftigtenbefragung folgte dem bekannten Muster der empirischen Sozialforschung. Die höchste Zahl vollständiger Interviews erfolgte unmittelbar am gleichen Tag des Versands des Einladungsschreibens (Abbildung 2). Über alle drei Befragungszeiträume hinweg fanden 9.344 Interviews am ersten Befragungstag statt; 8.228 Interviews wurden am Folgetag absolviert.

In der Woche nach Versand des Einladungsschreibens erfolgte der Versand eines ersten individualisierten Erinnerungsschreibens. Drei bis vier Tage vor dem Ende des Befragungszeitraums erfolgte der Ver-

⁴ An einem Tag erfolgte ein Versand bereits ab 8:30 Uhr.

⁵ Die genaue Uhrzeit wann das Einladungsschreiben an einen bestimmten Beschäftigten versendet wurde, liegt nicht vor. Aus technischen Gründen wurden die E-Mails getrennt nach Behörde versendet. Bekannt ist die Uhrzeit, wann der erste und wann der letzte Beschäftigte einer Behörde eingeladen wurde. So kann ein zeitlicher Mittelwert je Behörde ermittelt werden.

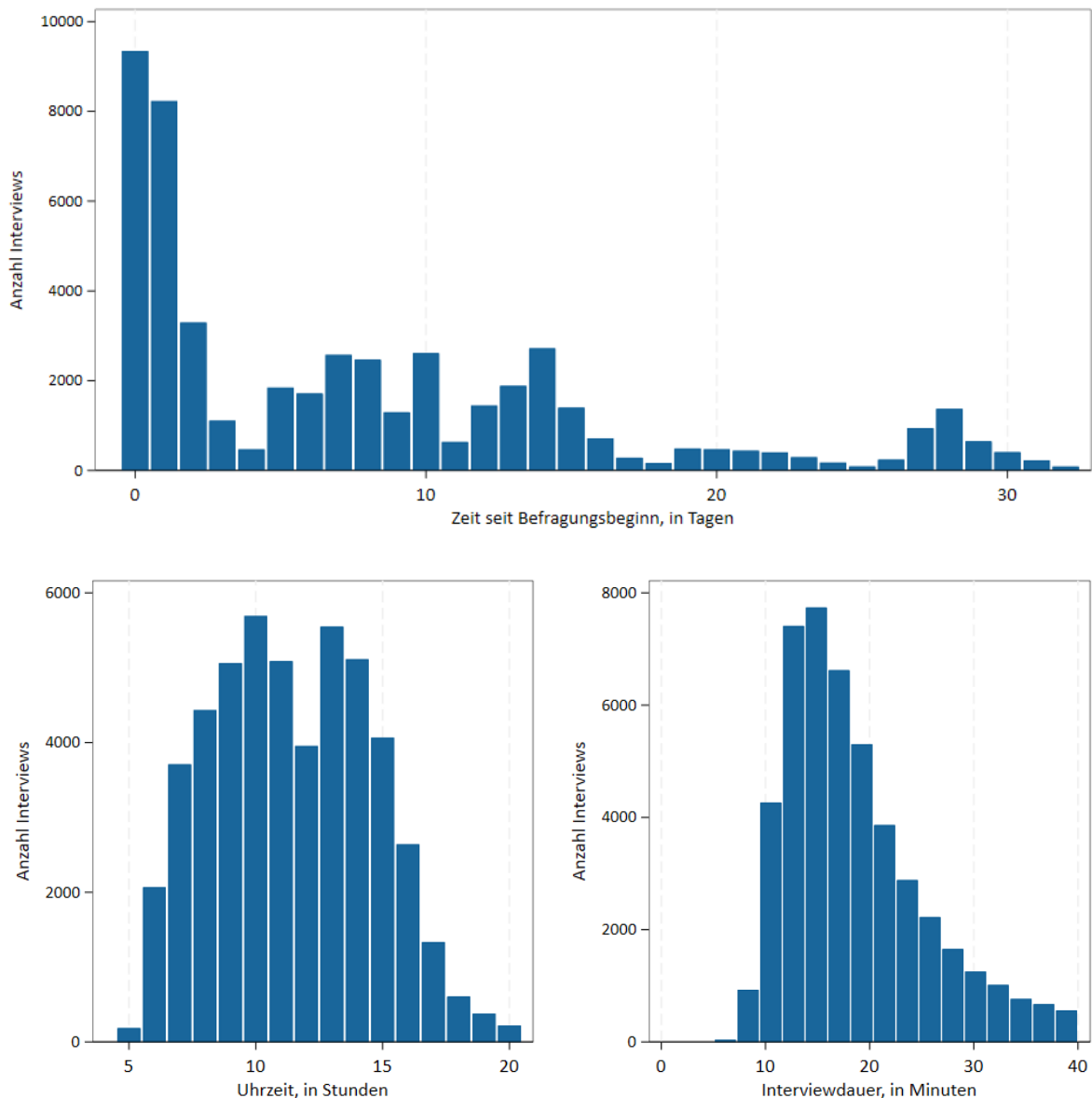
sand eines zweiten Erinnerungsschreibens. In zwei Behörden fand aus internen Gründen kein Versand von Erinnerungsschreiben an die Beschäftigten statt. Die Erinnerungsschreiben wiederholten die Informationen aus der Einladungs-E-Mail und wiesen noch einmal auf die Wichtigkeit der Teilnahme hin sowie auf das Datum, bis zu welchem eine Teilnahme noch möglich war. Beide Erinnerungsschreiben wurden aus Datenschutzgründen an alle ursprünglich eingeladenen Personen geschickt und nicht nur an diejenigen, die noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten. So konnte auf einen Abgleich genutzter und ungenutzter Zugangscodes für die Steuerung der Erinnerungs-E-Mails verzichtet werden, wodurch auch dem BiB nicht bekannt wurde, welche Beschäftigten an der Befragung ggf. teil- bzw. nicht teilgenommen hatten. Im zweiten Erinnerungsschreiben wurde auf die namentliche Ansprache der Beschäftigten sowie die Übermittlung der individuellen Zugangscodes verzichtet, um möglichen Druck auf die Befragten zu minimieren (Freiwilligkeit einer Befragungsteilnahme im Beschäftigtenkontext). Der Versand der Erinnerungsschreiben hatte wiederum einen deutlichen Einfluss auf den zeitlichen Verlauf der Teilnahme an der Befragung: 7.042 Interviews wurden direkt am Tag der ersten Erinnerung, weitere 3.387 am Folgetag durchgeführt. Am Tag der zweiten Erinnerung wurden nochmals 1.708 Online-Fragebögen bearbeitet, am Folgetag waren es 1.024. Die Informationen in den postalischen Einladungsbriefen orientierten sich an denen der Einladungs-E-Mails.

Der Text des postalischen Einladungsschreibens für die Beschäftigten, die nur schwer oder gar nicht per E-Mail erreichbar waren, orientierte sich inhaltlich an den E-Mail-Einladungen. Den postalischen Einladungsschreiben lag neben den Datenschutzinformationen sowie ggf. einem Anschreiben der Hausleitung ein PAPI-Fragebogen sowie ein Rückumschlag bei. Auf den Versand von Erinnerungsschreiben für die postalisch eingeladenen Beschäftigten wurde anders als an die zur Onlinebefragung eingeladenen Beschäftigten verzichtet.

Die Befragten nahmen in der Regel während der gewöhnlichen Arbeitszeiten an der Onlinebefragung teil. Insgesamt 89,4 Prozent der Interviews wurden zwischen 7 Uhr morgens und 16 Uhr nachmittags durchgeführt (Abbildung 2). Die höchste Anzahl an Interviews wurde zwischen 10 und 11 Uhr durchgeführt (5.691). Auch die Zeit nach der gewöhnlichen Mittagspause führte zu einer sehr hohen Zahl von Interviews – allein 5.548 Personen begannen ihr Interview in der Zeit zwischen 13 und 14 Uhr. Doch auch außerhalb gewöhnlicher Arbeitszeiten – zwischen 21 Uhr und 4 Uhr morgens – wurden 598 Interviews durchgeführt. Ursächlich für diese ungewöhnlichen Teilnahmezeiten sind in erster Linie Beschäftigte, welche im Ausland tätig sind und bei denen die Zeitverschiebung zu diesen Befragungszeiten führte bzw. Beschäftigte aus Behörden, die auch im Schichtdienst tätig sind. Prinzipiell ermöglichte die Befragung aber auch eine Beantwortung sowohl von dienstlicher als auch privater IT, was auch zu den teilweise späten Interviews beigetragen haben kann.

Die Konzentration der Interviews auf bestimmte Uhrzeiten und insbesondere die häufig unmittelbaren Reaktionen auf eintreffende Einladungs- und Erinnerungsschreiben machen eine sorgsame Planung der benötigten IT-Ressourcen erforderlich. Die Erfahrung im Rahmen des DuCS 2019 hatten beispielsweise bereits deutlich gemacht, dass eine sehr große Zahl der Beschäftigten in der Zeit nach der gewöhnlichen Mittagspause ihr Interview durchführte (Ette et al. 2021b). Aus diesem Grund fand im Rahmen des DuCS 2024 kein Einladungsversand in der Mittagszeit zwischen 12 und 13 Uhr statt. So sollten Belastungsspitzen durch zeitgleiche Zugriffszahlen auf den Online-Fragebogen nach der Hauptmittagspausenzeit reduziert und die Performanz der Anwendung aufrechterhalten werden. Eine vergleichbare Belastungsspitze zwischen 13 und 14 Uhr wie beim DuCS 2019 konnte so vermieden werden.

Abbildung 2: Verteilung der Teilnahme über den Befragungszeitraum (in Tagen) und den Tagesverlauf (in Stunden) sowie Dauer der Interviews (in Minuten)

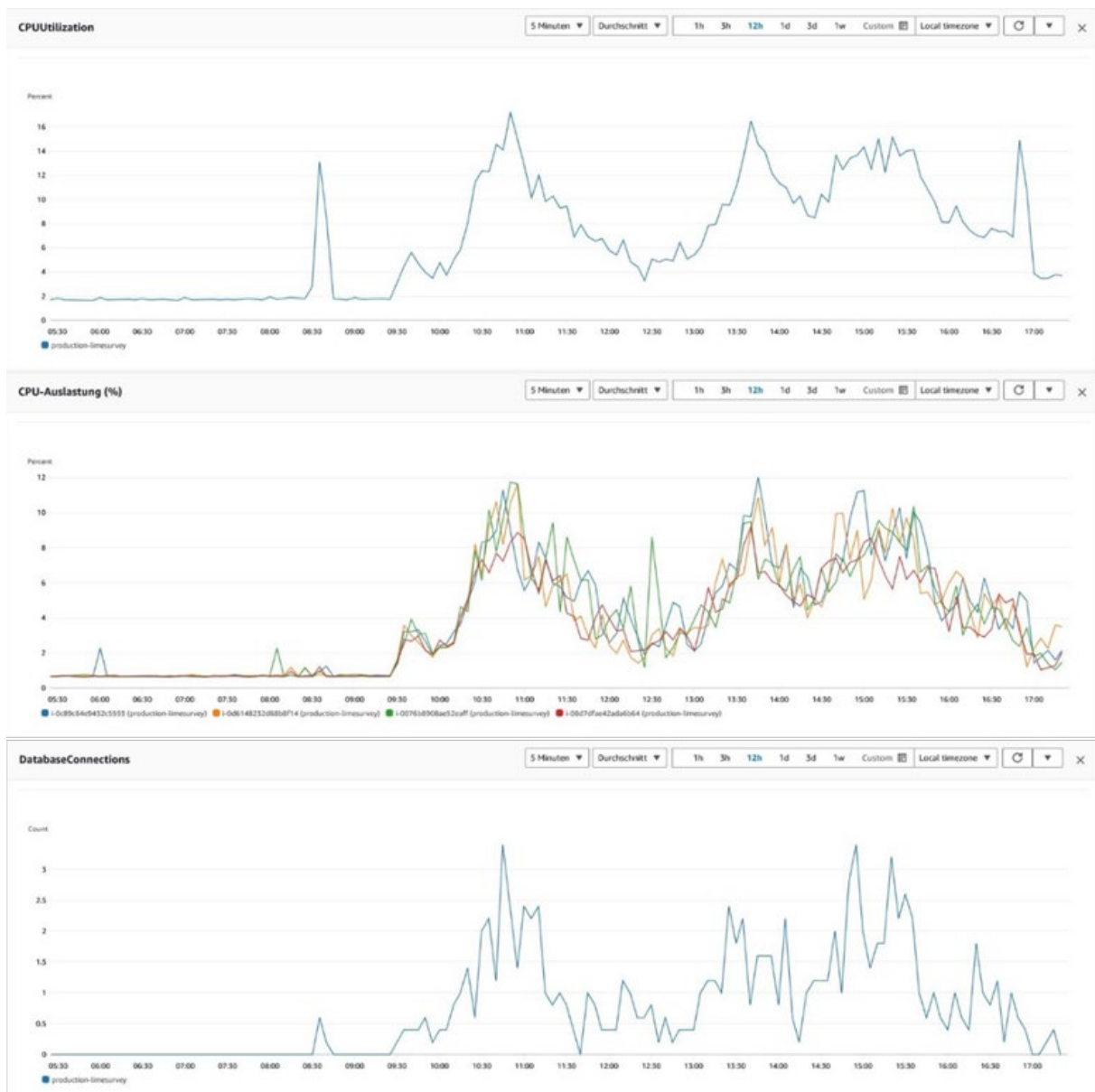


Quelle: DuCS 2024; eigene Berechnungen.

Zudem wurden verschiedene Maßnahmen in Bezug auf die IT-Infrastruktur getroffen, um einen reibungslosen Ablauf der Erhebung zu gewährleisten. So wurde beispielsweise die technische Umsetzung der Onlinebefragung, also die Programmierung der Erhebungsmaske, mit der etablierten Befragungssoftware LimeSurvey umgesetzt (Community Edition (CE) Version 6.4.11+240304). LimeSurvey ist die weltweit führende Open-Source-Umfrage-Software, welche als „self-hosted Community Edition (CE)“ auf einem eigenen Server gehostet werden kann. Mit der Befragungssoftware LimeSurvey können alle Anforderungen an die graphische Gestaltung bzw. das Design – insbesondere von Titel- und Abschlussseite – die Fragebogensteuerung, Navigation und Menüführung, Berücksichtigung eines Fortschrittbalkens, die Filterführung, Fragetypen, Validierung während der Dateneingabe sowie Zwischenspeichermöglichkeiten und das Setzen von Zeitstempeln auf jeder einzelnen Befragungs-

seite (in Millisekunden) umgesetzt werden. Die Befragungssoftware Lime Survey wurde über einen Server mit Standort in Deutschland gehostet und über die Sub-Domain „survey.befragung-vielfalt.de“ betrieben. Die Auslastung des Servers konnte durchgängig überwacht werden und es konnten zeitweise Anpassungen bei hoher Auslastung vorgenommen werden. So konnte sichergestellt werden, dass die Erhebung zu jedem Zeitpunkt, also auch zu den oben genannten Hauptbearbeitungszeiten, technisch einwandfrei und ohne Verzögerungen durchgeführt werden konnte, wie – exemplarisch für den Feldstart am 13.05.2024 – in Abbildung 3 zu sehen ist.

Abbildung 3: Auslastung von Server (CPU-Auslastung) und Datenbank (CPUUtilization) sowie Datenbankzugriffe (DatabaseConnections)



Quelle: SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation

Ein letzter zeitlicher Aspekt des Feldverlaufs betrifft die Bearbeitungsdauer des Fragebogens. Abhängig von der konkreten Filterführung waren durch die Befragten maximal 93 Fragebogenitems zu be-

antworten. Hierfür wurden im Durchschnitt 18,6 Minuten benötigt, wobei die Hälfte der Beschäftigten den Fragebogen in weniger als 17 Minuten ausfüllte. Auch die Befragten selbst beurteilten die Länge des Fragebogens überwiegend positiv. Insgesamt gaben 78,1 Prozent der Befragten an, dass sie die Länge für angemessen hielten, 10,6 Prozent stimmten nicht zu.

9 Rückmeldungen der Befragten während der Feldzeit

Während der Feldphase gab es von der Zielgruppe mehrere Rückmeldungen, insbesondere via E-Mail als auch telefonisch. Die Anzahl dieser Kontakte lag bei rund 50, wobei diese aufgrund der nicht vorhandenen Zuordnungsmöglichkeiten zur Bruttoeinsatzstichprobe und zu den unterschiedlichen Kontaktwegen nicht systematisch erfasst werden konnten. Dabei wurden Fragen gestellt bzw. Rückmeldungen zu diversen Aspekten gegeben, die vor allem die Organisation der Befragung und der Bearbeitung sowie inhaltliche Rückmeldungen zu dem Fragebogen sowie wenige Verweigerungen umfassten.

Die Rückmeldungen betrafen verschiedene Bereiche bzw. Aspekte, wie zum Beispiel:

- Fragen und Rückmeldungen nach der Teilnahme (z. B. zum Eingang der Antworten),
- Rückmeldungen bzw. Begründungen zu Abmeldungen/Verweigerungen (z. B. Bedenken bezüglich der Fragen zur Identifikation innerhalb der Behörde oder zu privaten Informationen beziehungsweise die Verweigerung bestimmter Angaben),
- Allgemeine (organisatorische) Fragen (z. B. Unklarheiten über die Studie im Allgemeinen, Unklarheit über die Teilnahmemöglichkeiten und Dauer der Befragung, Datenschutzfragen).

Die Rückmeldungen der Zielpersonen zeigen eine Vielzahl von Herausforderungen und Bedenken, die von technischen Schwierigkeiten bis hin zu Bedenken bezüglich des Datenschutzes und dem Verständnis des Studienziels reichen. Alle Anfragen wurden innerhalb von drei Werktagen (in der Regel am gleichen Tag) beantwortet. Alle Anfragen bzgl. technisch-organisatorischer Fragen konnten direkt geklärt bzw. gelöst werden, da die Probleme nicht „serverseitig“, sondern „clientseitig“ vorlagen, d. h. auf technische Einstellungen bei den einzelnen Zielpersonen bzw. ihrer IT zurückzuführen waren. Spezifischere Anfragen bezüglich des Datenschutzes wurden zur weiteren Bearbeitung direkt an die zuständigen Stellen im BiB weitergeleitet.

10 Ausschöpfungsrates und individuelle Merkmale des Teilnahmeverhaltens

Die Ausschöpfungsrates ist ein Kriterium, an dem sich die Qualität von Beschäftigtenbefragungen bemessen lässt. Für deren Berechnungen haben sich international die Vorgaben der American Association for Public Opinion Research (AAPOR 2016) weitgehend etabliert.

Ausgehend von der Bruttoeinsatzstichprobe von 146.663 Beschäftigten kam es im Verlauf der Befragung zu 17.745 stichprobenneutralen Ausfällen sowie 115 systematischen Ausfällen. Unter die erstgenannte Kategorie fällt eine kleine Zahl von Beschäftigten, die sich meist persönlich an das BiB gewandt haben und mitteilten, dass sie zwischenzeitlich – meist durch Eintritt in den Ruhestand oder einen Wechsel der Tätigkeit – nicht mehr Teil der Grundgesamtheit sind. Von größerer Bedeutung waren hingegen insgesamt 2,4 Prozent ungültige Adressen, die nicht zugestellt werden konnten. Dieser Anteil unterschätzt die tatsächliche Zahl nicht zustellbarer E-Mails, da ein Teil der Behörden aufgrund der Konfiguration der Mailserver keine Nachrichten über unzustellbare Adressen versandt hat. Die

hinsichtlich des Anteils funktionaler Postfächer, E-Mail-Adressen von externen Beschäftigten oder Dubletten grundsätzlich etwas bessere Qualität der von den Behörden direkt übermittelten Adressdaten im Vergleich zu den Adressdaten aus dem NdB-Verzeichnisdienst (siehe Kapitel 7) zeigt sich nur bedingt beim Anteil dieser Art von stichprobenneutralen Ausfällen: Während 0,8 Prozent der E-Mails auf Basis des NdB-Verzeichnisses nicht zugestellt werden konnten, waren es 5,5 Prozent bei den E-Mail-Adressen, die von den Behörden selbst zur Verfügung gestellt wurden. Ursächlich für die in dieser Hinsicht schlechtere Qualität der von den Behörden selbst übermittelten Adressdaten ist allerdings der Adressbestand einer einzelnen Behörde. Dort konnten die Einladungen an 2.570 E-Mail-Adressen nicht zugestellt werden, da diese nicht (mehr) existierten (17,6 Prozent des übermittelten Adressbestands der Behörde). Der Behörde war bereits im Vorfeld bekannt, dass die Adressdatei vergleichsweise viele sog. Karteileichen beinhalten würde. Nach der Bereinigung um funktionale Postfächer und Dubletten lag die Anzahl der E-Mail-Adressen in der Adressdatei noch 17,3 Prozent über der Anzahl der laut Personalverwaltungssystem der Behörde ermittelten Anzahl an Beschäftigten.⁶ Ohne diese Behörde lag der Anteil der nicht erreichbaren E-Mail-Adressen bei den von den Behörden bereitgestellten Adressen bei 0,6 Prozent. Weiterhin waren 9,7 Prozent der angeschriebenen Beschäftigten zum Zeitpunkt des Einladungsversands nicht erreichbar.⁷ Dies betrifft E-Mail-Postfächer, von denen eine automatisierte Rückantwort als Abwesenheitsnachricht versendet wurde. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um Personen, welche aufgrund von Urlauben, längeren Dienstreisen, Elternzeiten, Abordnungen, gesundheitlichen Gründen, Weiterbildungen oder anderen Gründen gegenwärtig keinen Zugriff auf ihre dienstlichen E-Mail-Postfächer hatten. Auch hier wurden aufgrund der Konfiguration der Mailserver nicht von allen Behörden Abwesenheitsnachrichten versendet.

Insgesamt konnten 50.846 auswertbare Interviews durchgeführt werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsrate von 34,7 Prozent. Im Rahmen des DuCS 2019 konnte eine Ausschöpfungsrate von 43,0 Prozent erreicht werden (Ette et al. 2021b). Ein Vergleich der Ausschöpfungsraten nach Behörden zeigt für fast alle Behörden, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, eine geringere Ausschöpfungsrate für 2024 im Vergleich zu 2019 (Abbildung 4). Die im Zeitvergleich geringeren Ausschöpfungsraten können auf eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren zurückzuführen sein. Beispielsweise können in den letzten Jahren zunehmende Befragungen von Beschäftigten in Behörden der Bundesverwaltung zu verschiedenen Themen eine Rolle spielen,⁸ aber auch eine generelle Abnahme

⁶ Bereits im Rahmen des DuCS 2019, als die E-Mail-Adressen dieser Behörde aus dem NdB-Verzeichnisdienst übermittelt worden waren, gab es einen vergleichsweise hohen Anteil an nicht zustellbaren E-Mails (7,1 Prozent bei dieser Behörde gegenüber 1,5 Prozent bei allen Behörden insgesamt).

⁷ Aus datenschutzrechtlichen und technischen Gründen konnte nicht geprüft werden, inwiefern die betroffenen Personen mit einem der beiden Erinnerungsschreiben erreicht wurden.

⁸ So finden in den meisten Behörden regelmäßig interne Beschäftigtenbefragungen zu verschiedensten Themen statt. Darüber hinaus gibt es bestimmte Themen, die behördenübergreifend im Rahmen von Beschäftigtenbefragungen erhoben werden: So sieht zum Beispiel das „Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit – Weiterentwicklung 2021“ der Bundesregierung vor, „dass möglichst bis Ende 2024 eine Beschäftigtenbefragung zum Mobilitätsverhalten der Beschäftigten in allen Behörden und Einrichtungen der Bundesverwaltung abgeschlossen wird“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2024, S. 4). Die Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) hat einen Fragebogen für eine Beschäftigtenbefragung zu den Themen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, betriebliches Gesundheitsmanagement und Organisationskultur entwickelt und „in verschiedensten Behörden und Betrieben der Bundesverwaltung erprobt“ (Wegne und Wetzstein 2021, S. 16; siehe auch Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023). Hinzu kommen Beschäftigtenbefragungen in einzelnen Behörden im Rahmen von Forschungsprojekten. So fanden beispielsweise im Sommer 2023 eine Beschäftigtenbefragung des DeZIM zur Vielfalt der Belegschaft im BMFSFJ (Aikins et al. 2024) sowie eine Beschäftigtenbefragung beim Zoll, beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und der Bundespolizei durch das Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt statt, in deren Rahmen unter anderem Einstellungen, Erfahrungen, Praktiken und Entscheidungen von Beschäftigten in Bezug auf ethnische Vorurteile erhoben wurden sowie „Mobilitätsverläufe von Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft“ (Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt o. J.).

der Teilnahmebereitschaft in Befragungen. Ursächlich können aber auch im Vergleich zu 2019 höhere datenschutzrechtliche Vorgaben sein. So konnten beispielsweise anders als 2019 die Erinnerungsanschriften nicht ausschließlich an diejenigen Personen versandt werden, die noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten und im zweiten Erinnerungsanschriften musste zusätzlich auf eine personalisierte Ansprache der Beschäftigten verzichtet werden (siehe Kapitel 8).

Tabelle 5: Berechnung der Ausschöpfungsrates

	N	%
Brutto-Adressbasis	161.319	100,0
Ausfälle durch Plausibilitätsprüfungen der Adressen	14.656	9,0
davon:		
Adresse gehört nicht zur Grundgesamtheit	14.579	9,0
Als Dubletten identifiziert	77	0,0
Bruttoeinsatzstichprobe	146.663	100,0
Stichprobenneutrale Ausfälle	17.745	12,1
davon:		
Einladung kam unzugestellt zurück*	3.459	2,4
Zielperson gehört nicht zur Grundgesamtheit	10	0,0
Zielperson nicht erreichbar*	14.276	9,7
Systematische Ausfälle (Verweigerung der Zielperson)	115	0,1
Interviews	53.539	36,5
davon:		
Nicht auswertbare Interviews	2.693	1,8
Auswertbare Interviews	50.846	34,7

* Basierend auf der Auswertung der Rückläufer der Einladungsschreiben. Aus datenschutzrechtlichen und technischen Gründen konnte nicht geprüft werden, inwiefern die betroffenen Personen mit einem der beiden Erinnerungsschreiben erreicht wurden.

In der „Brutto-Adressbasis“ sowie der „Bruttoeinsatzstichprobe“ sind 797 postalische Adressen enthalten, an die schriftliche Fragebögen versandt wurden. Insgesamt wurden 152 Fragebögen zurückgesandt, die entsprechend in der Gesamtzahl der „Interviews“ enthalten sind. Von diesen zurückgesandten schriftlichen Fragebögen sind 151 auswertbar (18,9 Prozent aller versandten Fragebögen).

Quelle: DuCS 2024; eigene Berechnungen.

Zur Beurteilung der Ausschöpfungsrates des DuCS 2024 ist ein Vergleich mit anderen Befragungen hilfreich: Während klassische Befragungen von Mitarbeitenden, die in einzelnen Behörden durchgeführt werden, bestrebt sind, Ausschöpfungsrates von mindestens 50 Prozent zu erzielen (Bretschneider 1997), liegen die Ausschöpfungsrates demoskopischer Beschäftigtenbefragungen oder wissenschaftlicher Studien im Organisationskontext meist deutlich darunter. So zeigen Lee et al. (2011), dass 70 Prozent der von ihnen untersuchten Beschäftigtenbefragungen Ausschöpfungsrates von

40 bis 60 Prozent berichteten. Dabei geben sie jedoch zu bedenken, dass in den seltensten Fällen die genaue Berechnungsgrundlage der Ausschöpfungsraten angegeben wurde und die tatsächlichen Ausschöpfungsraten vermutlich deutlich niedriger liegen.⁹ Die etablierteste und wissenschaftlich am besten dokumentierte regelmäßige Beschäftigtenbefragung in der öffentlichen Verwaltung ist der Federal Employee Viewpoint Survey des U.S. Office of Personnel Management. Dieser erreichte in den Jahren 2022 und 2023 Ausschöpfungsraten von 35 bzw. 39 Prozent (OPM 2022, 2023), wobei jeweils eine weniger strikte Berechnungsgrundlage als die hier berichtete Ausschöpfungsraten gewählt wurde (AAPOR response rate 3).¹⁰ Vergleichswerte für Befragungen von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland liegen kaum vor. Seyfried und Veit (2017, S. 647) berichten jedoch, dass die empirische Verwaltungsforschung in Deutschland meist Ausschöpfungsraten von 25 bis 33 Prozent erzielen würde. Dies deckt sich mit den Erfahrungen verschiedener Umfragen der letzten Jahre in der Verwaltung in Deutschland. So hat beispielsweise die vom DeZIM im BMFSFJ durchgeführte Beschäftigtenbefragung zu Diversität eine Rücklaufquote von 33,5 Prozent erreicht (Aikins et al. 2024). Die Ausschöpfungsquote der Umfrage zur Erhebung des Migrationshintergrunds unter den Beamteten im Berliner Landesdienst als Teil des Berliner Partizipationsgesetzes¹¹ liegt bei 21,9 Prozent (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2024). Im Rahmen der Konstanzer Studie zur Politisch-Administrativen Elite wird für das Jahr 2021 eine Rücklaufquote von 31 Prozent in den Bundesministerien bzw. 46 Prozent in den Bundesoberbehörden berichtet, wobei hier nur Personen der oberen Hierarchieebenen befragt wurden (Beneke et al. 2023). In der COCOPS-Studie („Coordinating for Cohesion in the Public Sector of the Future“) wird für Deutschland eine Ausschöpfung von 22,8 Prozent berichtet (van de Walle et al. 2016, S. 21). Im Rahmen der Studie „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ (MEGAVO) lag die Rücklaufquote¹² der standardisierten Onlinebefragungen unter allen Mitarbeitenden der Polizeien verschiedener Bundesländer, des Bundeskriminalamtes und der Bundespolizei bei 16 Prozent im ersten (November 2021 bis Juli 2022) und 14 Prozent im zweiten Befragungszeitpunkt (November 2023 bis Februar 2024) (Andree et al. 2024). Auch die von GESIS (2023) regelmäßig durchgeführte und methodisch sehr gut dokumentierte „Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften“ (ALLBUS) berichtet seit Jahren abnehmende Ausschöpfungsraten für Deutschland, die mittlerweile bei deutlich unter 40 Prozent liegen (2018: 32,4 Prozent, 2021: 29,2 Prozent).¹³ Somit kann die Ausschöpfungsraten des DuCS 2024 als äußerst zufriedenstellend bewertet werden.

⁹ Die Berechnung der Ausschöpfungsraten orientiert sich an AAPOR 1. Andere häufig berichtete Raten beziehen sich auf alle Interviews oder nur auf die bereinigte Bruttoeinsatzstichprobe. Hierdurch würden im Fall des DuCS 2024 Ausschöpfungsraten von 36,5 Prozent bzw. 41,5 Prozent ermittelt.

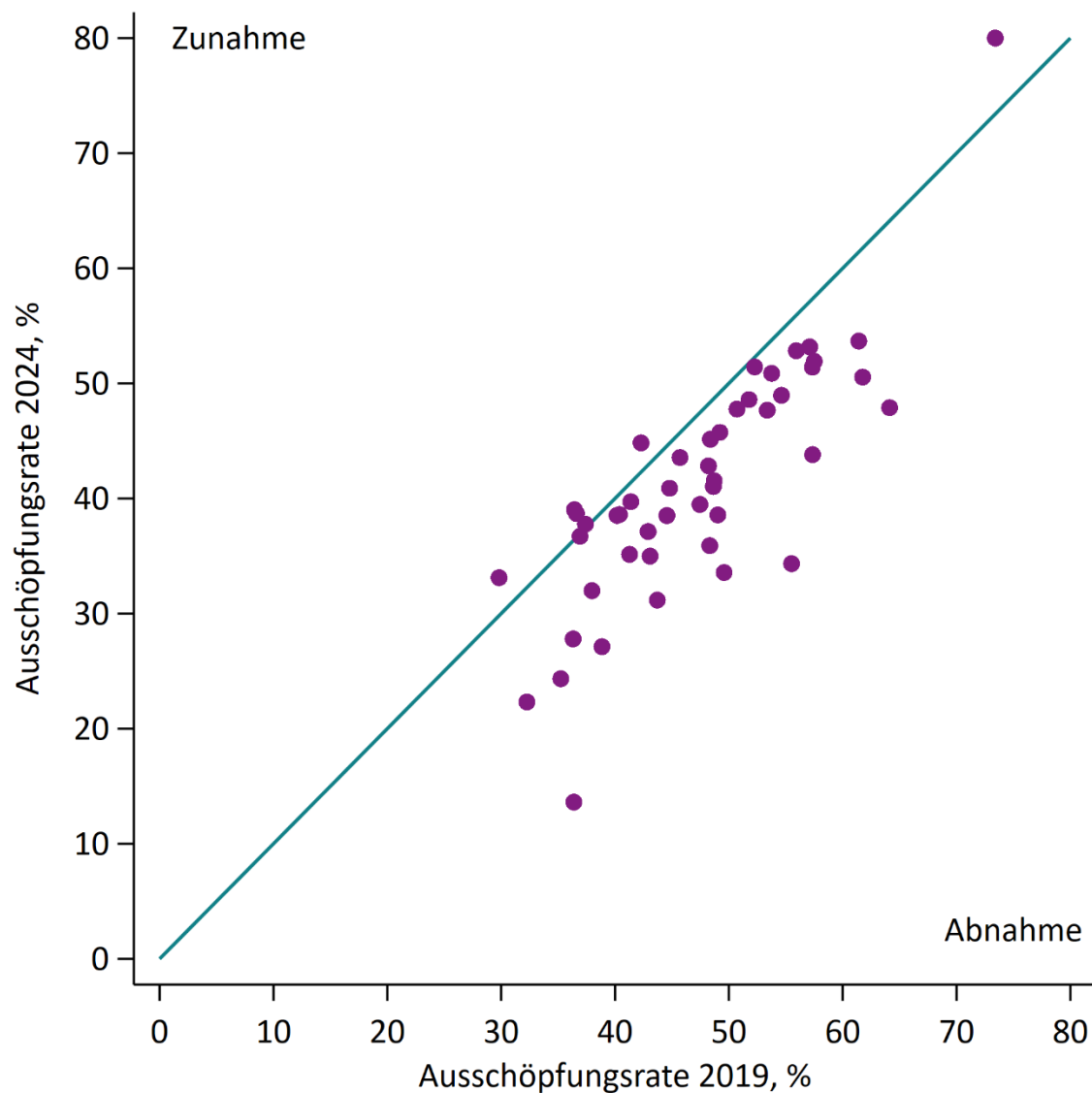
¹⁰ Auch hier ist die Ausschöpfungsraten von 41,4 Prozent und 43,9 Prozent in 2018 und 2019 zurückgegangen (OPM 2018, 2019).

¹¹ Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin.

¹² Anteil der verwertbaren Fragebögen in Relation zu allen Mitarbeitenden der Polizei eines Bundeslandes, des Bundeskriminalamtes oder der Bundespolizei.

¹³ In den 1980er Jahren wurden Ausschöpfungsraten von fast 70 Prozent erreicht, in den 1990er Jahren von deutlich über 50 Prozent; ab den frühen 2000er Jahren fielen die Ausschöpfungsraten zunächst auf rund 40 Prozent, dann auf unter 40 Prozent ab (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2023).

Abbildung 4: Ausschöpfungsrate 2019 und 2024 nach Behörden (in Prozent)



Anmerkungen: Berücksichtigt wurden ausschließlich Behörden, die sowohl am DuCS 2019 als auch am DuCS 2024 teilgenommen haben.

Quelle: DuCS 2019, DuCS 2024; eigene Berechnungen.

Die Ausschöpfungsrate ist nur ein erster Indikator für die Beurteilung des Teilnahmeverhaltens (Groves et al. 2004, S. 59), reicht jedoch nicht aus, um die erzielte Datenqualität zu bestimmen. Wichtiger als die absolute Höhe der Ausschöpfungsrate ist die Analyse des Nonresponse-Fehlers, der sich aus unterschiedlichen Ausschöpfungsraten der verschiedenen Beschäftigtengruppen ergeben kann. Nach Halbherr (2016) können hierfür insbesondere persönliche Merkmale potenzieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer, aber auch spezifische Merkmale der Umfrage relevant sein. Mit Ausnahme der Behörde liegen keine weitergehenden Informationen über die Personen der Bruttoeinsatzstichprobe vor. Aus diesem Grund wurden für die teilnehmenden Behörden aus der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes aggregierte Informationen ihrer Personalstruktur nach

Geschlecht, Dienstverhältnis und Laufbahngruppen gewonnen. Diese Angaben zur Struktur der Beschäftigten in der Bruttoeinsatzstichprobe liegen für 65 der insgesamt 73 teilnehmenden Behörden vor. Sie ermöglichen den Vergleich der Personalstruktur in den beteiligten Behörden mit der Struktur der Teilnehmenden und ihrer in der Befragung gemachten Angaben und geben Aufschluss über eine mögliche selektive Teilnahme. Darüber hinaus wurden die teilnehmenden Behörden gebeten, die Anzahl an Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf Grundlage ihrer Personalverwaltungssysteme anzugeben. Diese Information liegt für 48 der 73 Behörden vor.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich Frauen überproportional an der Befragung beteiligt haben. Während nach Angaben der Personalstandstatistik in den 65 beteiligten Behörden, zu denen Angaben vorliegen, etwa 53,4 Prozent Männer und 46,6 Prozent Frauen beschäftigt sind, lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die an der Befragung teilgenommen haben, bei 51,1 Prozent (siehe Tabelle 6). Die Betrachtung nach Dienstverhältnis zeigt, dass auch Beamte überproportional an der Befragung teilgenommen haben. Ein aus der Forschung bekannter Befund findet sich bei der Analyse nach Laufbahngruppen. Allgemein steigt die Bereitschaft zur Teilnahme an Bevölkerungsbefragungen mit steigendem Bildungsniveau. Nutzt man die Angaben zur Laufbahngruppe der Beschäftigten als Indikator für unterschiedliche Bildungsqualifikationen, zeigt sich dieser positive Zusammenhang tendenziell auch in der Bundesverwaltung. So liegt insbesondere der Anteil der Beschäftigten im gehobenen Dienst, die an der Befragung teilgenommen haben, mit 41,1 Prozent deutlich über dem Vergleichswert in der Personalstandstatistik (35,8 Prozent). Die mittels des Vergleichs der Angaben aus den beiden Datenquellen gewonnenen Erkenntnisse zum Befragungsverhalten bestimmter Beschäftigtengruppen entsprechen den bereits im Rahmen des DuCS 2019 beobachteten Mustern (Ette et al. 2021b).

Der Vergleich zwischen der Beschäftigtenstruktur aus den Befragungsergebnissen und den Verteilungen aus der Personalstandstatistik bietet einen wichtigen Anhaltspunkt zur Beurteilung der Qualität der Befragungsergebnisse. Bei den Strukturmerkmalen Geschlecht, Dienstverhältnis und Laufbahngruppe bleibt aber offen, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen dem interessierenden Merkmal Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund und der Teilnahmebereitschaft an der Befragung gibt. In den Personalverwaltungssystemen der Behörden liegen zusätzlich Informationen zur Staatsangehörigkeit der Beschäftigten vor. Auf dieser Datengrundlage können für eine Teilgruppe der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund spezifische Anteile berechnet werden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass beispielsweise die in den Personalverwaltungssystemen gespeicherten Angaben zum Geburtsjahr und Geschlecht der Beschäftigten zeitunveränderlich und damit äußerst valide sind. Hingegen können sich beispielsweise Angaben zum Familienstand oder zur Staatsangehörigkeit ändern. Die Validität der Angaben in den Personalverwaltungssystemen hängt bei solchen Informationen von der Initiative der Beschäftigten ab, Änderungen der persönlichen Verhältnisse der zuständigen Personalverwaltung (zeitnah) mitzuteilen. Die Ergebnisse zeigen, dass es zwischen den Anteilen auf Grundlage der Personalverwaltungssysteme und der Befragungsdaten kaum einen nennenswerten Unterschied hinsichtlich des Anteils von Nicht-Deutschen gibt: Bereits in der Bruttoeinsatzstichprobe der Beschäftigten der 48 Behörden ist die Anzahl an Nicht-Deutschen mit 2.002 Personen äußerst gering, ihr Anteil beträgt 1,5 Prozent. Auf Basis der Befragungsdaten beträgt der Anteil an Nicht-Deutschen in den entsprechenden Behörden 1,3 Prozent (576 Befragte). Die Gruppe der Nicht-Deutschen stellt selbstverständlich nur eine sehr kleine Teilgruppe aller Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund dar. Die unterschiedlichen Ausschöpfungsraten zwischen Deutschen und Nicht-Deutschen sind folglich nur eingeschränkt auf alle Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund übertragbar. Auch wenn dieser Indikator daher vorsichtig interpretiert werden muss, liegen für diese Befragung – im

Unterschied zu früheren Beschäftigtenbefragungen in der Bundesverwaltung (Ette et al. 2016) – somit keine nennenswerten Hinweise vor, dass es zwischen Deutschen und Nicht-Deutschen ein unterschiedliches Teilnahmeverhalten gab. Gleiches zeigte sich bereits im Rahmen des DuCS 2019 (Ette et al. 2021b). Auf eine Ausfallgewichtung, die verhindern soll, dass aufgrund einer geringen Teilnahme bestimmter demografischer Teilgruppen in einer Stichprobe in den weiteren Analysen falsche Schlussfolgerungen auf die Gesamtheit der Beschäftigten getroffen werden, wurde daher verzichtet (Schnell et al. 2013). Dies ist auch deshalb der Fall, da unklar ist, inwiefern beispielsweise Migrationshintergrund oder Einwanderungsgeschichte in einem Zusammenhang zu anderen demografischen Merkmalen bzw. Merkmalen der Beschäftigung stehen, die in den Personalstatistiken vorliegen und für eine nachträgliche Gewichtung genutzt werden könnten (zum Beispiel Alter, Geschlecht, Laufbahngruppe). Die Daten des DuCS 2024 werden daher ausschließlich anhand der Beschäftigtenzahl der Behörden gewichtet (siehe auch Kapitel 11).

Tabelle 6: Vergleich der Struktur der Beschäftigten in der Bruttoeinsatzstichprobe mit den Befragungsergebnissen, in Prozent

	Bruttoeinsatz- stichprobe	Befragungs- ergebnisse
Geschlecht		
Männlich	53,4	48,9
Weiblich	46,6	51,1
Dienstverhältnis		
Beamte	57,4	61,5
Tarifbeschäftigte	42,6	38,5
Laufbahngruppen		
Einfacher Dienst	2,7	1,3
Mittlerer Dienst	43,0	36,4
Gehobener Dienst	35,8	41,1
Höherer Dienst	18,5	21,2
Nationalität		
Deutsch	98,5	98,7
Nicht-Deutsch	1,5	1,3

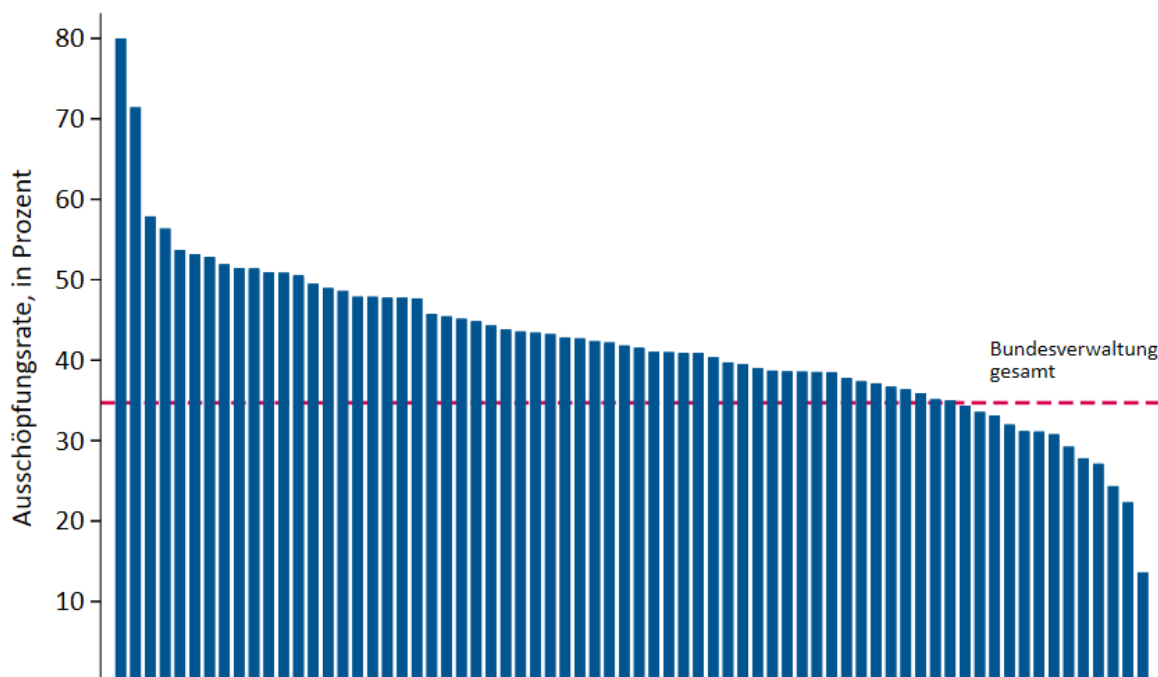
Anmerkungen: Angaben zur Struktur der Beschäftigten in der Bruttoeinsatzstichprobe liegen für 65 der insgesamt 73 teilnehmenden Behörden vor. Die Angaben basieren auf einer Sonderauswertung der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes zu den Beschäftigten des Bundes am 30.06.2023 nach Einzelplänen/Kapiteln des Bundeshaushalts. Die Angaben zur Nationalität basieren auf zusätzlichen Informationen auf Basis der Personalverwaltungssysteme der Behörden. Sie liegen für 48 Behörden vor. Die in der Tabelle berichteten Ergebnisse auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung basieren jeweils auf diesen 65 bzw. 48 Behörden. Die DuCS-Daten sind anhand der Beschäftigtenzahl der Behörde gewichtet.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2024a; DuCS 2024; eigene Berechnungen.

11 Befragungsorganisatorische Merkmale des Teilnahmeverhaltens und Datenqualität

Das Teilnahmeverhalten wird nur in geringem Maße durch die bekannten individuellen Merkmale der Beschäftigten erklärt, wie der vorherige Abschnitt gezeigt hat. Für die Qualität der Befragungsdaten ist das ein guter Befund, jedoch sind für die Erklärung der Ausschöpfungsrate nicht nur individuelle Merkmale, sondern auch spezifische Merkmale der Umfrage relevant. Bezogen auf alle auswertbaren Interviews liegt die durchschnittliche Ausschöpfungsrate bei 34,7 Prozent, wobei es hier deutliche Unterschiede zwischen den Behörden gibt und die Ausschöpfungsrate von 13,6 Prozent bis zu 80,0 Prozent reicht (Abbildung 5). Solch deutliche Unterschiede sind auch aus anderen Beschäftigtenbefragungen bekannt (Bremer Senatorin für Finanzen 2014; Ette et al. 2016; Ette et al. 2021b; Andree et al. 2024). Die unterschiedliche Größe der am DuCS 2024 teilnehmenden Behörden, das Forschungsdesign (Vollerhebung in 72 Behörden vs. Ziehung einer Stichprobe in der mit deutlichem Abstand größten Behörde, siehe Kapitel 3) sowie das unterschiedliche Teilnahmeverhalten auf Behördenebene resultieren in einer disproportionalen Verteilung der Behörden innerhalb der Stichprobe, die in inhaltlichen Analysen durch ein entsprechendes Designgewichtungsverfahren ausgeglichen wird, welches auf die Grundgesamtheit der Behörden hochrechnet.

Abbildung 5: Ausschöpfungsrate nach Behörden, in Prozent



Quelle: DuCS 2024; eigene Berechnungen.

Unterschiede in der Ausschöpfungsrate sind vermutlich auf eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren zurückzuführen. Beispielsweise liegt es nahe, dass die Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten in einer Behörde und damit die Erreichbarkeit der Beschäftigten einen Einfluss auf deren Teilnahmeverhalten hat. Weiterhin gibt es in den Behörden unterschiedliche Organisationskulturen und die Beschäftigten haben unterschiedliche Erfahrungen mit Befragungen der Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Behörde

gemacht, welche sich positiv oder negativ auf das Teilnahmeverhalten auswirken können. Auch die Anzahl der Beschäftigten sowie die Tätigkeit in mehreren Standorten mag einen Einfluss auf die Erreichbarkeit und Mobilisierbarkeit der Beschäftigten für eine Teilnahme an Beschäftigtenbefragungen haben.

Die genannten Faktoren sind aber nur bedingt durch die Behörde beeinflussbar. Von größerer praktischer Bedeutung sind daher befragungsorganisatorische Merkmale, da diese unmittelbar veränderbar sind. Ziel der Befragung war es, durch möglichst einheitliche Öffentlichkeitsarbeit für die Befragung, identische Anschreiben und Fragebögen, weitgehend einheitliche Bedingungen in den Behörden zu schaffen.

Ein weiterer Aspekt der Datenqualität greift nochmals die Frage der Übertragbarkeit und Repräsentativität der Befragungsdaten auf Grundlage der beteiligten Behörden für die 268.100 Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (ohne Bundeswehr) auf. Wie zuvor bereits ausgeführt (siehe Kapitel 3) gab es keine Hinweise auf eine systematisch selektive Teilnahme seitens der Behörden an der Befragung und die Beschäftigten der beteiligten Behörden umfassen fast zwei Drittel aller Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung. Angesichts der begrenzten Informationen, die über das Personal im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und der Bundesverwaltung im Speziellen zur Verfügung stehen, lässt sich diese Frage nicht abschließend klären. Für die verfügbaren Informationen – Geschlecht, Dienstverhältnis, Laufbahngruppen – vergleicht Tabelle 7 die Struktur der Beschäftigten in der Bundesverwaltung insgesamt mit der Struktur der Beschäftigten in der Befragung. Die Ergebnisse zeigen, dass hinsichtlich der Geschlechtsstruktur Abweichungen bestehen; Frauen sind in der Befragung gegenüber der Bundesverwaltung insgesamt überproportional vertreten. Hinsichtlich des Dienstverhältnisses bestehen geringfügige Abweichungen; Beamte sowie Beschäftigte in höheren Laufbahngruppen sind in den Befragungsdaten leicht überproportional vertreten. Insgesamt kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Befragungsergebnisse eine weitgehend repräsentative Datengrundlage für Aussagen über die Bundesverwaltung insgesamt (ohne Bundeswehr) darstellen.

Tabelle 7: Vergleich der Struktur der Beschäftigten in der Bundesverwaltung mit den Befragungsergebnissen, in Prozent

	Bundesverwaltung Gesamt	Befragungs- ergebnisse
Geschlecht		
Männlich	58,1	48,9
Weiblich	41,9	51,1
Dienstverhältnis		
Beamte	63,5	60,6
Tarifbeschäftigte	36,5	39,4
Laufbahngruppen		
Einfacher Dienst	2,7	1,3
Mittlerer Dienst	46,2	35,3
Gehobener Dienst	35,0	41,5
Höherer Dienst	16,0	21,9

Anmerkungen: Die Angaben in der Spalte „Bundesverwaltung Gesamt“ basieren auf einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes zu den Beschäftigten des Bundes am 30.06.2023 nach Einzelplänen des Bundeshaushalts. Gemäß der Grundgesamtheit des DuCS 2024 beziehen sich die Angaben auf alle Einzelpläne des Bundeshaushalts mit Ausnahme des Bereichs Verteidigung und des Bundeseisenbahnvermögens. Die Spalte „Befragung“ umfasst Angaben auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2024a; DuCS 2024.

12 Zusammenfassung

Das Ziel des „Diversität und Chancengleichheit Survey“ (DuCS 2024) war es, eine aktuelle, belastbare und umfassende Datengrundlage zur Untersuchung der migrationsbezogenen Diversität in der unmittelbaren Bundesverwaltung zu schaffen. Die methodischen Analysen dieses Berichts haben gezeigt, dass mit den insgesamt über 50.000 Interviews eine äußerst detaillierte Datengrundlage besteht, die – mit geringen Einschränkungen – weitgehend repräsentativ für die 268.100 Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (ohne Bundeswehr) ist. Auf Grundlage der verfügbaren Möglichkeiten kann von einer sehr guten Qualität der Befragungsdaten ausgegangen werden, bei der es kaum Hinweise auf selektive Ausfälle und entsprechend verzerrte Befragungsergebnisse gibt. Die bestehende disproportionale Verteilung der Behörden innerhalb der Stichprobe resultiert aus der zwischen den Behörden unterschiedlichen Ausschöpfungsrate sowie – bedingt durch das Forschungsdesign – der Ziehung einer Stichprobe in der mit deutlichem Abstand größten Behörde (Zollverwaltung). Diese Effekte werden durch ein Gewichtungsverfahren, welches auf die Grundgesamtheit der Behörden hochrechnet, für alle Analysen kontrolliert.

Aufbauend auf den Erfahrungen der zentralen Beschäftigtenbefragung des DuCS 2019 wurde mit dem DuCS 2024 eine Folgerhebung durchgeführt. Auf dieser Grundlage können neben der Repräsentation migrationsbezogener Diversität erstmals auch zeitliche Entwicklungen der Diversität in Organisationen des öffentlichen Dienstes am Beispiel der Bundesverwaltung vergleichend untersucht werden. Des Weiteren sind unter anderem die Untersuchung bestehender Ungleichheiten in der Erwerbssituation zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen sowie die Untersuchung des Wohlbefindens der Beschäftigten und deren subjektive Diskriminierungserfahrungen als zwei zentrale Output-Dimensionen migrationsbezogener Diversität möglich.

Darüber hinaus konnte mit dem DuCS 2024 erneut eine zentral durchgeführte und für die unmittelbare Bundesverwaltung und alle Hierarchieebenen repräsentative Beschäftigtenbefragung in Deutschland durchgeführt werden. Auch auf dieser methodischen Ebene konnte auf den Erfahrungen des DuCS 2019 aufgebaut werden, wodurch gezeigt wurde, dass eine regelmäßige Durchführung zentraler Beschäftigtenbefragungen in der Bundesverwaltung möglich ist.

Abweichend vom DuCS 2019 wurde jedoch die technische Infrastruktur zur Durchführung der Onlinebefragung nicht ausschließlich auf Basis bundesinterner IT, sondern im Wesentlichen durch ein erfahrenes Umfrageinstitut bereitgestellt, das über die erforderliche Expertise für die Durchführung einer solchen Befragung verfügt (Soft- und Hardware zur Bereitstellung des Online-Fragebogens). In Kombination mit bestehenden IT-Strukturen in der Bundesverwaltung lassen sich so auch unter Einbezug externer Dienstleister Beschäftigtenbefragungen mit äußerst hohem datenschutzrechtlichem Standard und geringem Aufwand für die teilnehmenden Behörden durchführen. Insbesondere durch den Rückgriff auf den E-Mail-Verzeichnisdienst der Netze des Bundes und die zentrale Bereitstellung eines Online-Fragebogens ist die Teilnahme an einer zentralisierten Beschäftigtenbefragung für die Behörden mit vergleichsweise geringem finanziellen und organisatorischen Aufwand möglich, mit der hochwertige und – sowohl über die Zeit als auch zwischen Behörden – vergleichbare Daten über das Personal in der Bundesverwaltung erhoben werden können. Somit besteht mit dem DuCS ein mögliches Instrument, welches in der Lage ist, auch zukünftig Veränderungsprozesse in den Behörden der Bundesverwaltung zu zeigen, insbesondere im Bereich der migrationsbezogenen Diversität und Personalstruktur. Die aus der Analyse der Daten gewonnenen Erkenntnisse aus Vergleichen über die Zeit, mit anderen Behörden oder anderen Bereichen des Arbeitsmarktes können so eine wertvolle Grundlage für die Personal- und Organisationsentwicklung der einzelnen Behörden, aber auch der

Bundesverwaltung insgesamt darstellen, z. B. im Rahmen der in der 20. Legislaturperiode verabschiedeten Diversitätsstrategie der Bundesregierung bzw. der im Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode formulierten Zielsetzung, die Vielfalt der Gesellschaft in der öffentlichen Verwaltung besser abzubilden (Die Bundesregierung 2025; Koalitionsvertrag 2025).

Die wiederholte Durchführung des DuCS verdeutlicht zudem erneut die Potenziale einer regelmäßig durchgeführten zentralen Beschäftigtenbefragung, wie sie in vielen anderen Staaten der OECD bereits seit längerer Zeit etabliert ist (OECD 2017). Beispiele für solche zentralen Beschäftigtenbefragungen sind der jährlich durchgeführte Federal Employee Viewpoint Survey in den USA, der Civil Service People Survey aus Großbritannien oder die alle drei Jahre stattfindende Personalbefragung in der Bundesverwaltung der Schweiz (OPM 2023; Cabinet Office 2025; Empiricon 2024). Sie können als Vorbild für eine entsprechende Befragung in Deutschland dienen.

Durch solche wiederkehrenden Befragungen ist es auch möglich, Aussagen über die Diversität in Organisationen zu erfassen und dadurch einen Beitrag für ein regelmäßiges Berichtswesen und Monitoring zu migrationsbezogener Diversität sowie dem Diversitätsmanagement in der Bundesverwaltung zu leisten. Eine entsprechende Befragung ist jedoch auch mit Herausforderungen verbunden, denen weiter nachgegangen werden muss, wie sich am Beispiel der abnehmenden Responserate zeigt. Nur auf Grundlage verlässlicher Daten können die angemessene Beschäftigung bestimmter Bevölkerungsgruppen sowie objektive und subjektive Ungleichheiten in der Erwerbssituation und den Entwicklungschancen gemessen und entsprechende Konsequenzen gezogen werden. Ein regelmäßiges Berichtswesen und ein dauerhaftes Monitoring zur migrationsbezogenen Diversität in der Bundesverwaltung könnten aus verschiedenen Bausteinen bestehen: Erstens könnte die zwischenzeitliche Erfassung des Geburtslandes in der „Personalstandstatistik“ für den öffentlichen Dienst für ein jährliches Monitoring der Beschäftigung von selbst nach Deutschland Eingewanderten in der Bundesverwaltung erfolgen. Zweitens könnte zukünftig eine zentrale und regelmäßig durchgeführte Beschäftigtenbefragung in den Behörden und Einrichtungen der Bundesverwaltung in Deutschland etabliert werden. Aufbauend auf den Erfahrungen des DuCS könnte in einer solchen Befragung alle vier bis fünf Jahre auch das Thema (migrationsbezogene) Diversität aufgegriffen werden.

Für die Bundesverwaltung besteht mit dem DuCS ein erprobtes Instrument, das die Möglichkeit der wiederholten Durchführung einer zentralisierten Beschäftigtenbefragung gezeigt hat. Während die Teilnahme an einer solchen Beschäftigtenbefragung für die Mitarbeitenden auch zukünftig auf freiwilliger Basis erfolgen muss, sollten die Durchführung der Befragung und die Teilnahme der Behörden und Einrichtungen zukünftig gesetzlich verbindlich geregelt werden.

13 Literatur

AAPOR (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. 9th edition. Washington: American Association for Public Opinion Research. Online verfügbar unter https://www.aapor.org/AAPOR_Main/media/publications/Standard-Definitions20169theditionfinal.pdf, zuletzt geprüft am 18.11.2019.

Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Best, Fabio; Bremberger, Teresa; Gräfe-Geusch, Annett; Haller, Liam et al. (2024): Diversität in der Bundesverwaltung am Beispiel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım, Deniz (o. J.): Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) in Deutschland und im internationalen Kontext. Eine Expertise von Citizens for Europe für den Deutschen Bundestag, Fachkommission Integrationsfähigkeit. Berlin: Citizens For Europe.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2024): Erhebung des Migrationshintergrundes nach dem Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin im unmittelbaren Dienst des Landes Berlin. Ergebnisbericht für den unmittelbaren Landesdienst Berlin insgesamt. Potsdam: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Andree, Christoph; Fischer, Jule; Horn, Sabine; Peters, Annalena; Schiemann, Anja; Sevenig, Eva; Wittenberg, Jochen (2024): MEGAVO-Studie. Projektbericht 2021-2024. Münster: Deutsche Hochschule der Polizei.

Artelt, Cordula; Sixt, Michaela (2023): The National Educational Panel Study (NEPS) – framework, design, and research potential. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 26 (2), S. 277–298.

Beneke, Jasmin Theres; Döhler, Marian; Ebinger, Falk; Veit, Sylvia (2023): 50 Jahre Forschungsprojekt ‚Politisch-Administrative Elite‘. Datenbericht. In: *dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management* 16 (1), S. 255–265.

Borg, Ingwer (2014): Mitarbeiterbefragungen. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, S. 767–773.

Bremer Senatorin für Finanzen (2014): Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund. Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung. Bremer Senatorin für Finanzen. Bremen.

Bretschneider, Michael (1997): Methodische und organisatorische Erfahrungen mit Mitarbeiterbefragungen aus Kommunalverwaltungen. In: *ZA-Information* 41, S. 145–153.

Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023): Gesundheitsförderungsbericht 2022 der unmittelbaren Bundesverwaltung (GFB 2022). Berlin: BMI.

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2024): Mobilitätsmanagement in den Bundesbehörden. Prozessleitlinien – Phasen des Mobilitätsmanagements. Anleitung zur Vorbereitung, Initiierung und Umsetzung eines Mobilitätsmanagements. Berlin: BMWK.

Burr, Hermann; Berthelsen, Hanne; Moncada, Salvador; Nübling, Matthias; Dupret, Emilie; Demiral, Yucel et al. (2019): The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. In: *Safety and Health at Work* 10 (4), S. 482–503.

Busse, Volker (1996): Aufbau der Bundesverwaltung. In: Klaus König und Heinrich Siedentopf (Hg.): Öffentliche Verwaltung in Deutschland. Baden-Baden: Nomos, S. 123–143.

Cabinet Office (2025): Civil Service People Survey 2024. Results Highlights. Cabinet Office. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-people-survey-2024-results/civil-service-people-survey-2024-results-highlights>, zuletzt aktualisiert am 06.05.2025, zuletzt geprüft am 12.05.2025.

Couper, Mick P. (2011): The future of modes of data collection. In: *Public Opinion Quarterly* 75 (5), S. 889–908.

Die Bundesregierung (2025): Gemeinsam für mehr Vielfalt in der Bundesverwaltung. Ganzheitliche Diversitätsstrategie der Bundesregierung. Berlin: Die Bundesregierung.

- Dillman, Don A.; Smyth, Jolene D.; Christian, Leah Melani (2014): Internet, Phone, Mail, and Mixed-mode Surveys. The Tailored Design Method: Wiley & Sons Toronto.
- Domsch, Michel; Ladwig, Désirée (2013): Mitarbeiterbefragungen - Stand und Entwicklung. In: Michel Domsch und Désirée Ladwig (Hg.): Handbuch Mitarbeiterbefragung. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, S. 11–56.
- Empiricon (2024): Evaluationsbericht zur Personalbefragung 2023 in der Bundesverwaltung. Bern: AG für Personal und Marktforschung.
- Ette, Andreas; Stedtfeld, Susanne; Sulak, Harun; Brückner, Gunter (2016): Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung. BiB Working Paper 1/2016. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden.
- Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F. (Hg.) (2021a): Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung: Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität. Opladen: Barbara Budrich (Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, 55).
- Ette, Andreas; Weinmann, Martin; Straub, Sophie; Best, Fabio; Sulak, Harun (2021b): Herausforderungen und Potenziale von Beschäftigtenbefragungen in der öffentlichen Verwaltung: Forschungsdesign des "Diversität und Chancengleichheit Survey 2019". In: Andreas Ette, Sophie Straub, Martin Weinmann und Norbert F. Schneider (Hg.): Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung: Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität. Opladen: Barbara Budrich (Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, 55), S. 43–69.
- Fernandez, Sergio; Resh, William; Moldogaziev, Tima; Oberfield, Zachary (2015): Assessing the Past and Promise of the Federal Employee Viewpoint Survey for Public Management Research: A Research Synthesis. In: *Public Administration Review* 75 (3), S. 382–394.
- Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (o. J.): INRA_A06 Beschäftigtenbefragung in Behörden des öffentlichen Diensts. Online verfügbar unter https://fgz-risc.de/forschung-transfer/projektdatenbank/details/INRA_A06, zuletzt geprüft am 13.05.2025.
- George, Bert; Pandey, Sanjay K. (2017): We Know the Yin – But Where Is the Yang? Toward a Balanced Approach on Common Source Bias in Public Administration Scholarship. In: *Review of Public Personnel Administration* 37 (2), S. 245–270.
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2023): ALLBUS – Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften. Ein Kompendium standardisierter Surveydeskriptionen. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Liebig, Stefan; Kroh, Martin; Richter, David; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 239 (2), S. 345–360.
- Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Liebig, Stefan; Schröder, Carsten; Zinn, Sabine; Bartels, Charlotte et al. (2024): Sozio-oekonomisches Panel, Daten der Jahre 1984-2022 (SOEP-Core, v39, EU Edition). Unter Mitarbeit von infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH.
- Groves, Robert M.; Fowler, Floyd J.; Couper, Mick P.; Lepkowski, James M.; Singer, Eleanor; Tourangeau, Roger (2004): Survey Methodology. Hoboken: John Wiley (Wiley series in survey methodology).

Halbherr, Verena Roswitha (2016): Data Quality in Cross-National Surveys. A Longitudinal and Cross-Cultural Analysis of the Quality Indicators Response Rate, Fieldwork Efforts, and Nonresponse Bias. Dissertation. Universität Mannheim. Mannheim.

Hall, Anja; Mergener, Alexandra; Santiago Vela, Ana; Tiemann, Michael; Rohrbach-Schmidt, Daniela (2022): 1.1.020 – BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2024. Arbeit und Beruf im Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Forschungsprojekt: Abstract. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Koalitionsvertrag (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode. Online verfügbar unter https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025_bf.pdf, zuletzt geprüft am 08.05.2025.

Lee, Geon; Benoit-Bryan, Jennifer; Johnson, Timothy P. (2011): Survey Research in Public Administration: Assessing Mainstream Journals with a Total Survey Error Framework. In: *Public Administration Review* 72 (1), S. 87–97.

Meyermann, Alexia; Gebel, Tobias; Liebig, Stefan (2014): Organisationsdaten. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, S. 959–972.

OECD (2017): Government at a Glance 2017. Paris: OECD Publishing.

OPM (2018): Federal Employee Viewpoint Survey: Technical Report 2018. Washington D.C.: United States Office of Personnel Management.

OPM (2019): Federal Employee Viewpoint Survey: Technical Report 2019. Washington D.C.: United States Office of Personnel Management.

OPM (2022): Federal Employee Viewpoint Survey Results. Empowering employees. Inspiring change. Technical Report. Washington D.C.: United States Office of Personnel Management.

OPM (2023): Federal Employee Viewpoint Survey Results. Empowering employees. Inspiring change. Governmentwide Management Report. Washington D.C.: United States Office of Personnel Management.

Ruf, Kevin; Mackeben, Jan; Grunau, Philipp; Wolter, Stefanie (2020): A Unique Employer-Employee Study: the Linked Personnel Panel (LPP) – Design, Extensions and Research Potential. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 240 (1), S. 133–145.

Ruf, Kevin; Mackeben, Jan; Wolter, Stefanie; Grunau, Philipp (2022): LPP – Linked Personnel Panel 1221: Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg. Nürnberg: Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2013): Methoden der empirischen Sozialforschung. 10., überarb. Auflage. München: Oldenbourg.

Seyfried, Markus; Veit, Sylvia (2017): Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Öffentliche Verwaltung. In: Stefan Liebig, Wenzel Matiaske und Sophie Rosenbohm (Hg.): Handbuch Empirische Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer, S. 631–655.

Snijkers, Ger (2016): Achieving Quality in Organizational Surveys: A Holistic Approach. In: Stefan Liebig und Wenzel Matiaske (Hg.): Methodische Probleme in der empirischen Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 33–59.

Statistisches Bundesamt (2024a): Sonderauswertung der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes zu den Beschäftigten des Bundes am 30.06.2023 nach Einzelplänen/Kapiteln des Bundeshaushalts. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2024b): Statistischer Bericht. Personal des öffentlichen Dienstes. Stichtag 30.06.2023. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Thielsch, Meinald; Weltzin, Simone (2013): Online-Mitarbeiterbefragungen. In: Michel Domsch und Désirée Ladwig (Hg.): Handbuch Mitarbeiterbefragung. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, 77–94.

van de Walle, Steven; Hammerschmid, Gerhard; Oprisor, Anca; Stimac, Vid (2016): Comparative Research in Public Administration and the Contribution of the COCOPS Top Executive Survey. In: Gerhard Hammerschmid, Steven van de Walle, Rhys Andrews und Philippe Bezes (Hg.): Public Administration Reforms in Europe: The View from the Top. Cheltenham, U. K.: Edward Elgar, S. 12–25.

Vogel, Dominik (2018): Matching Survey Responses with Anonymity in Environments with Privacy Concerns: A Practical Guide. In: *International Journal of Public Sector Management* 31 (7), S. 742–754.

Wagner, John A.; Crampton, Suzanne M. (1994): Percept-percept inflation in microorganizational research: An investigation of prevalence and effect. In: *Journal of Applied Psychology* 79 (1), S. 67–76.

Wagner, Pia; Hering, Linda (2014): Online-Befragung. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, S. 661–672.

Wegne, Björn; Wetzstein, Annekatrin (2021): Vier auf einen Streich: Die neue Beschäftigtenbefragung MOLA der UVB. In: *DGUV Forum* (11/2021), S. 16–18.

14. Anhang

14.1 Einladungs- und Erinnerungs-E-Mail zur Befragung

Elektronisches Einladungsschreiben an die Befragungsteilnehmenden

Guten Tag [Titel] [Vorname] [Nachname],

mit diesem Schreiben laden wir Sie dazu ein, sich mit Ihren Erfahrungen in der Bundesverwaltung an unserer Beschäftigtenbefragung „Vielfalt und Chancengleichheit“ zu beteiligen. Ihre Hausleitung unterstützt die Durchführung und hat Sie hierzu informiert. Das Projekt wird vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium des Innern und für Heimat, der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie dem Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland durchgeführt.

Warum ist Ihre Teilnahme so wichtig?

Der demografische und soziale Wandel stellt öffentliche Arbeitgeber zunehmend vor personalpolitische Herausforderungen. Eine alternde Belegschaft, sich verändernde Geschlechterrollen, die steigende Vielfalt in der Gesellschaft sowie der Wettbewerb um Fachkräfte sind Beispiele dafür. Auf Grundlage des Projekts sollen Handlungsoptionen zur Personal- und Organisationsentwicklung für die Bundesverwaltung entwickelt werden, um die Attraktivität der Bundesverwaltung als modernen Arbeitgeber zu erhalten und weiter zu verbessern. Hierfür benötigen wir Ihre Unterstützung!

Wie können Sie teilnehmen?

Die Befragung wird mit Hilfe eines Online-Fragebogens durchgeführt. Diesen können Sie unter Verwendung der beigefügten Internetadresse und Ihres individuellen Zugangscodes (Passwort) auf jedem internetfähigen Gerät aufrufen. Das Beantworten des Online-Fragebogens wird ca. 15-20 Minuten in Anspruch nehmen.

Ihr Zugang zum Fragebogen: www.befragung-vielfalt.de

Individuelles Passwort: [XXXXXXXXXXXX]

Was sollten Sie noch wissen?

Ihre Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig. Auch steht es Ihnen frei, die Beantwortung einzelner oder aller Fragen abzulehnen. Eine Nichtteilnahme wird weder dem BiB noch der Dienststelle bekannt und ist für Sie mit keinerlei Nachteilen seitens des Dienstherrn verbunden. Die Ergebnisse der Untersuchung sind aber nur dann aussagekräftig, wenn möglichst viele der angeschriebenen Mitarbeitenden an der Befragung teilnehmen. Deshalb bitten wir Sie, den Online-Fragebogen zu beantworten.

Ihr individuelles Passwort ermöglicht Ihre Teilnahme an der Befragung und schließt Mehrfachteilnahmen aus. Die Antworten aus dem Fragebogen werden nicht mit Ihrem Namen oder Ihrer E-Mail-Adresse gespeichert und können nicht damit verknüpft werden. Eine rechtswidrige Zuordnung der Antworten aus dem Fragebogen zu einzelnen Personen schließen wir durch Vorkehrungen im Datenschutzkonzept sowie durch weitere technische und organisatorische Maßnahmen aus. Die Befragung berücksichtigt die Regelungen des Datenschutzes, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Das Datenschutzkonzept wurde mit dem behördlichen

Datenschutzbeauftragten des BiB/Statistischen Bundesamtes erarbeitet und den zuständigen Stellen in Ihrem Haus vorgelegt.

Die Angaben aus dem Fragebogen werden genutzt, um wissenschaftliche Erkenntnisse zum Thema Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung zu erhalten. Weitere Informationen zum Zweck der Befragung sowie zu den Widerrufsmöglichkeiten können Sie der beiliegenden Datenschutzhinweisung (siehe Anhang „Datenschutz.pdf“) entnehmen. Möchten Sie künftig nicht mehr im Zusammenhang mit der Befragung kontaktiert werden, dann teilen Sie dies dem Projektteam des BiB per E-Mail an diversitaet@bib.bund.de gerne mit.

Weitere Informationen zum Forschungsprojekt finden Sie auch auf der Homepage unter www.befragung-vielfalt.de.

Wir freuen uns sehr, wenn Sie sich an der Befragung beteiligen und somit zum Gelingen des Forschungsvorhabens und der Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes beitragen.

An wen können Sie sich bei Fragen wenden?

Wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung beim Ausfüllen des Fragebogens benötigen, wenden Sie sich bitte an das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation per E-Mail an XXXX@befragung-vielfalt.de oder telefonisch unter 0800 XXXX XXX. Das SOKO Institut, als etablierter Dienstleister im Bereich der Sozial- und Marktforschung, wurde für die Umsetzung der Beschäftigtenbefragung beauftragt und führt diese durch.

Nutzen Sie bei Fragen auch unsere E-Mail-Adresse diversitaet@bib.bund.de. Wir werden Ihnen kurzfristig unsere Antwort senden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen auch im Namen des gesamten Projektteams

Univ.-Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Direktorin Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

Elektronisches erstes Erinnerungsschreiben an die Befragungsteilnehmenden

Guten Tag [Titel] [Vorname] [Nachname],

kürzlich hatten wir Sie eingeladen, sich an unserer Befragung „Vielfalt und Chancengleichheit“ zu beteiligen. Sollten Sie den Fragebogen bereits beantwortet haben, möchten wir uns hierfür bei Ihnen bedanken! Falls Sie noch nicht teilnehmen konnten, möchten wir Sie bitten, dieses wichtige Projekt mit Ihrer Teilnahme zu unterstützen.

Aus Datenschutzgründen können weder Ihre Behördenleitung noch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) nachvollziehen, welche Beschäftigten an der Befragung teilgenommen haben. Daher erhalten alle Beschäftigten diese Erinnerung unabhängig davon, ob Sie bereits an der Befragung teilgenommen haben oder nicht.

Hier noch einmal die wichtigsten Eckpunkte unserer Befragung:

Das Projekt wird vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium des Innern und für Heimat, der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie dem Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland durchgeführt. Erstmals werden die Beschäftigten aus insgesamt 80 Behörden der Bundesverwaltung zu den Erfahrungen mit ihrer Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Bundes befragt. Die Informationen sollen dabei unterstützen, die Attraktivität der Bundesverwaltung als modernen Arbeitgeber zu erhalten und weiter zu verbessern.

Wie können Sie teilnehmen?

Die Befragung wird mit Hilfe eines Online-Fragebogens durchgeführt. Diesen können Sie unter Verwendung der beigefügten Internetadresse und Ihres individuellen Zugangscodes (Passwort) auf jedem internetfähigen Gerät aufrufen.

Ihr Zugang zum Fragebogen: www.befragung-vielfalt.de

Individuelles Passwort: [XXXXXXXXXXXXX]

Was sollten Sie noch wissen?

Die Teilnahme an der Befragung ist noch bis zum 14. Juni 2024 möglich und wird ca. 15-20 Minuten in Anspruch nehmen. Ihre Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig. Auch steht es Ihnen frei, die Beantwortung einzelner oder aller Fragen abzulehnen. Eine Nichtteilnahme wird weder dem BiB noch der Dienststelle bekannt und ist für Sie mit keinerlei Nachteilen seitens des Dienstherrn verbunden. Die Ergebnisse der Untersuchung sind aber nur dann aussagekräftig, wenn möglichst viele der angeschriebenen Mitarbeitenden an der Befragung teilnehmen. Deshalb bitten wir Sie, den Online-Fragebogen zu beantworten.

Ihr individuelles Passwort ermöglicht Ihre Teilnahme an der Befragung und schließt Mehrfachteilnahmen aus. Die Antworten aus dem Fragebogen werden nicht mit Ihrem Namen oder Ihrer E-Mail-Adresse gespeichert und können nicht damit verknüpft werden. Eine rechtswidrige Zuordnung der Antworten aus dem Fragebogen zu einzelnen Personen schließen wir durch Vorkehrungen im Datenschutzkonzept sowie durch weitere technische und organisatorische Maßnahmen aus. Die Befragung berücksichtigt die Regelungen des Datenschutzes, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Das Datenschutzkonzept wurde mit dem behördlichen Datenschutzbeauftragten des BiB/Statistischen Bundesamtes erarbeitet und den zuständigen Stellen in Ihrem Haus vorgelegt.

Die Angaben aus dem Fragebogen werden genutzt, um wissenschaftliche Erkenntnisse zum Thema Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung zu erhalten. Weitere Informationen zum Zweck der Befragung sowie zu den Widerrufsmöglichkeiten können Sie der Datenschutzhinweisung entnehmen, die Ihrer Einladungs-E-Mail angehängt war. Möchten Sie künftig nicht mehr im Zusammenhang mit der Befragung kontaktiert werden, dann teilen Sie dies dem Projektteam des BiB per E-Mail an diversitaet@bib.bund.de gerne mit.

Weitere Informationen zum Forschungsprojekt finden Sie auch auf der Homepage unter www.befragung-vielfalt.de.

An wen können Sie sich bei Fragen wenden?

Wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung beim Ausfüllen des Fragebogens benötigen, wenden Sie sich bitte an das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation per E-Mail an XXXX@befragung-vielfalt.de oder telefonisch unter 0800 XXXX XXX. Das SOKO Institut, als etablierter Dienstleister im Bereich der Sozial- und Marktforschung, wurde für die Umsetzung der Beschäftigtenbefragung beauftragt und führt diese durch.

Nutzen Sie bei Fragen auch unsere E-Mail-Adresse diversitaet@bib.bund.de. Wir werden Ihnen kurzfristig unsere Antwort senden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen auch im Namen des gesamten Projektteams

Univ.-Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Direktorin Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

Elektronisches zweites Erinnerungsschreiben an die Befragungsteilnehmenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor vier Wochen hatten wir Sie eingeladen, sich an unserer Befragung „Vielfalt und Chancengleichheit“ zu beteiligen. Sollten Sie den Fragebogen bereits beantwortet haben, möchten wir uns hierfür bei Ihnen bedanken! Falls Sie noch teilnehmen möchten, haben Sie noch Zeit bis zum 14. Juni 2024 den Online-Fragebogen auszufüllen. Ihre Zugangsdaten entnehmen Sie bitte Ihrer Einladungs-E-Mail. Wir würden uns freuen, wenn Sie dieses wichtige Projekt mit Ihrer Teilnahme unterstützen.

Aus Datenschutzgründen können weder Ihre Behördenleitung noch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) nachvollziehen, welche Beschäftigten an der Befragung teilgenommen haben. Daher erhalten alle Beschäftigten diese Erinnerung unabhängig davon, ob Sie bereits an der Befragung teilgenommen haben oder nicht. Nach Versand dieser E-Mail werden Ihre Kontaktdaten gelöscht und wir werden Ihnen keine weiteren Erinnerungen mehr zusenden.

Was sollten Sie noch wissen?

Ihre Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig. Auch steht es Ihnen frei, die Beantwortung einzelner oder aller Fragen abzulehnen. Eine Nichtteilnahme wird weder dem BiB noch der Dienststelle bekannt und ist für Sie mit keinerlei Nachteilen seitens des Dienstherrn verbunden. Weitere Informationen zum Datenschutz, zum Zweck der Befragung sowie zu den Widerrufsmöglichkeiten können Sie der Datenschutzhinweisung entnehmen, die Ihrer Einladungs-E-Mail angehängt war.

An wen können Sie sich bei Fragen wenden?

Wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung beim Ausfüllen des Fragebogens benötigen, wenden Sie sich bitte an das SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation per E-Mail an XXXX@befragung-vielfalt.de oder telefonisch unter 0800 XXXX XXX. Das SOKO Institut, als etablierter Dienstleister im Bereich der Sozial- und Marktforschung, wurde für die Umsetzung der Beschäftigtenbefragung beauftragt und führt diese durch.

Nutzen Sie bei Fragen auch unsere E-Mail-Adresse diversitaet@bib.bund.de. Wir werden Ihnen kurzfristig unsere Antwort senden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen auch im Namen des gesamten Projektteams

Univ.-Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Direktorin Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

14.2 Vorlage für ein Anschreiben der Hausleitung an die Beschäftigten

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Deutschland ist ein vielfältiges Land, und wir beziehen einen großen Teil unserer Leistungsfähigkeit aus dieser Vielfalt. Vielfalt als Chance zu erkennen, heißt, ihre Potenziale zu nutzen. Als Bundesverwaltung wollen wir mit gutem Beispiel vorangehen. Wir wollen Teilhabe ermöglichen, vor Diskriminierung schützen und den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber gestalten. Aus diesem Grund haben sich die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag die Einführung einer Diversity-Strategie für die Bundesverwaltung zum Ziel gesetzt.

Deshalb wird in der Bundesverwaltung in diesem Jahr eine Beschäftigtenbefragung zu „Vielfalt und Chancengleichheit“ durchgeführt. An dieser Befragung nimmt auch unser Haus vom 13. Mai bis 14. Juni 2024 teil.

Mit der Teilnahme [der/des *Name der Behörde/Einrichtung*] möchten wir zum Ausdruck bringen, dass Vielfalt hier im Hause wertgeschätzt wird.

Wir wünschen uns Erkenntnisse darüber, wie Sie als Mitarbeitende Vielfalt und Chancengleichheit wahrnehmen. Welche Erfahrungen haben Sie vielleicht selbst gemacht und wie erleben Sie unsere Organisationskultur und Personalentwicklung?

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich beteiligen. Von der Zahl der Teilnehmenden hängt es entscheidend ab, wie belastbar die Ergebnisse sind.

Die Befragung richtet sich an alle Mitarbeitenden. Sie wird online durchgeführt und dauert etwa 20 Minuten. Ihre Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig und anonym.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, hat gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern und für Heimat und dem Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) damit beauftragt, die Befragung in der Bundesverwaltung durchzuführen. Das Projekt ist mit dem behördlichen Datenschutzbeauftragten abgestimmt. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte wurden ebenfalls beteiligt.

Weitere Informationen und Ihre Zugangsdaten erhalten Sie per E-Mail vom BiB.

Für etwaige Fragen stehen Ihnen [*Frau/Herr aus Referat XX (Name, Tel.)*] gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

14.3 Werbeplakat zur Ankündigung der Befragung in den Behörden

The poster features a blue background with white geometric shapes. At the top left is the 'Diversität & Chancen' logo, which consists of colorful vertical bars of varying heights. A light blue banner with a red checkmark icon contains the text 'Sie sind gefragt!' and the dates '13. Mai bis 14. Juni 2024'. The main title is centered in large white font. At the bottom right, there is a QR code and the website 'www.befragung-vielfalt.de'. The footer contains four logos: BiB (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung), the Federal Government's Commissioner for Migration, Refugees and Integration, the Federal Ministry of the Interior and Home Affairs, and the Commissioner for Eastern Germany.

Diversität & Chancen

Sie sind gefragt!
13. Mai bis 14. Juni 2024

**Beschäftigtenbefragung zu
Vielfalt & Chancengleichheit
in der Bundesverwaltung**

Infos und Teilnahme auf:
www.befragung-vielfalt.de

BiB Bundesinstitut für
Bevölkerungsforschung

Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration

Bundesministerium
des Innern
und für Heimat

Der Beauftragte der Bundesregierung
für Ostdeutschland

14.4 Digitales Werbeplakat zur Ankündigung der Befragung auf Monitoren in den Behörden



14.5 Vorlage einer Intranetmeldung der teilnehmenden Einrichtungen und Behörden

Beschäftigtenbefragung zu „Vielfalt und Chancengleichheit“ in der Bundesverwaltung

Sie sind gefragt!

In diesem Jahr wird eine Beschäftigtenbefragung zu „Vielfalt und Chancengleichheit“ in der Bundesverwaltung durchgeführt. Vom 13. Mai bis 14. Juni 2024 findet diese Befragung [in/im *Name der Behörde/Einrichtung*] statt. Das [Bundesministerium des Innern und für Heimat](#), die [Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration](#) sowie der [Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland](#) haben das [Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung \(BiB\)](#) mit der Durchführung der Befragung zu „Vielfalt und Chancengleichheit“ beauftragt. Das BiB ist als Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern und für Heimat selbst Teil der Bundesverwaltung. Mit seiner jahrelangen Erfahrung in der Durchführung von Befragungen ist es in der Lage, fundierte Daten für die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes des Bundes zur Verfügung zu stellen. Mit der Teilnahme [der/des *Name der Behörde/Einrichtung*] möchten wir zum Ausdruck bringen, dass kulturelle Vielfalt hier im Hause wertgeschätzt wird.

Warum sollten Sie teilnehmen?

Im Rahmen des Forschungsprojekts wird untersucht, wie vielfältig die Behörden und Institutionen der Bundesverwaltung gegenwärtig sind und welche Fortschritte die Bundesverwaltung in den letzten Jahren erzielt hat. Zudem soll die Befragung Erkenntnisse darüber liefern, wie Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die interkulturelle Öffnung wahrnehmen, welche Erfahrungen Sie vielleicht selbst gemacht haben oder wie Sie die Organisationskultur und Personalentwicklung erleben. Auf Grundlage des Projekts sollen Handlungsoptionen zur Personal- und Organisationsentwicklung für die Bundesverwaltung entwickelt werden, um die Attraktivität der Bundesverwaltung als modernen Arbeitgeber zu erhalten und zu verbessern. Ihre Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig. Die Ergebnisse der Untersuchung sind aber nur dann aussagekräftig, wenn möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Befragung teilnehmen. Deshalb bitten wir Sie, den Online-Fragebogen zu beantworten!

Wie läuft die Befragung ab?

Das [Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung \(BiB\)](#) führt die Befragung zentral durch. Zur Teilnahme an der Befragung erhalten Sie vom BiB eine Einladungs-E-Mail mit Zugangsinformationen zum Online-Fragebogen. Der Einladung sind auch Informationen zum Datenschutz und zur Vertraulichkeit Ihrer Angaben beigelegt. Für das Ausfüllen des Online-Fragebogens brauchen Sie ca. 20 Minuten.

Weitere wichtige Informationen rund um die Durchführung der Beschäftigtenbefragung finden Sie in den [Fragen & Antworten](#).

Haben Sie noch Fragen?

Dann wenden Sie sich an die Ansprechpersonen in unserem Haus oder des Projektteams am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, die Ihnen gerne weiterhelfen.

Ansprechpersonen [in/im *Name der Behörde/Einrichtung*]:

[Kontaktdaten]

Projektteam des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung: diversitaet@bib.bund.de

Fragen & Antworten zur Beschäftigtenbefragung zu „Vielfalt und Chancengleichheit“ in der Bundesverwaltung

- **Was ist das Ziel der Beschäftigtenbefragung und warum ist sie wichtig?**

Das Ziel der Befragung ist es, den Stand und die Entwicklung der Vielfalt der Beschäftigten in der Bundesverwaltung aufzuzeigen. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Fragen: Spiegelt sich die migrationsbezogene Vielfalt der Bevölkerung in der öffentlichen Verwaltung des Bundes wider? Bestehen für alle Beschäftigtengruppen gleiche berufliche Chancen? Sind Menschen mit ostdeutscher Herkunft in Führungspositionen der Bundesverwaltung angemessen repräsentiert? Wie werden Diversitätsmanagement und Diversitätsklima in den Behörden und Institutionen der Bundesverwaltung von den Beschäftigten bewertet? Welche Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt existieren bzw. sollten zukünftig stärker ausgebaut werden? Welche Beschäftigtengruppen erleben Diskriminierung am Arbeitsplatz? Anhand dieser Angaben können konkrete Handlungsfelder zur Personal- und Organisationsentwicklung der Bundesverwaltung benannt werden, um deren Attraktivität als modernen Arbeitgeber zu erhalten und zu verbessern.

- **Um welche Themen geht es?**

Im Zusammenhang von Vielfalt und Chancengleichheit deckt die Befragung weitere Aspekte ab, etwa zur Beschäftigungssituation, zu mobilem Arbeiten, beruflichen Weiterbildungen, zur Arbeitszufriedenheit und beruflichen Weiterentwicklung.

- **Wie kann ich an der Befragung teilnehmen?**

Die Beschäftigten der teilnehmenden Bundesbehörden werden persönlich zur Befragung eingeladen. Die Einladung erhalten Sie über Ihre dienstliche E-Mail-Adresse. Diese enthält den Link zum Fragebogen und Ihren persönlichen Teilnahmecode, der Ihnen die Teilnahme zur Befragung ermöglicht.

- **Ist die Teilnahme an der Befragung freiwillig?**

Ja, die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Eine Nichtteilnahme hat keinerlei Folgen für Sie. Sie wird weder dem BiB noch der Dienststelle bekannt. Auch steht es Ihnen frei, die Beantwortung einzelner Fragen abzulehnen. Die Befragungsergebnisse sind aber nur dann aussagekräftig, wenn möglichst viele Mitarbeitende an der Befragung teilnehmen. Deshalb bitten wir Sie mit Ihrer Teilnahme um die Unterstützung der Befragung.

- **Wie lange dauert die Teilnahme an der Befragung?**

Die Befragung dauert durchschnittlich 20 Minuten.

- **Kann ich die Befragung unterbrechen und anschließend mit meinem Zugangsschlüssel fortsetzen?**

Sie können die Befragung kurzzeitig unterbrechen und dann fortsetzen. Bei längeren Unterbrechungen von über 30 Minuten müssen Sie aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben die Befragung erneut vom Anfang des Fragebogens beginnen. Daher empfehlen wir Ihnen, den Fragebogen möglichst ohne längere Unterbrechungen komplett zu beantworten.

- **Ich habe Probleme bei der Teilnahme an der Befragung. Was kann ich tun?**

Alle wichtigen Informationen zur Teilnahme an der Befragung erhalten Sie über Ihre dienstliche E-Mail-Adresse als Einladung zur Umfrage. Sollte der Umfragelink in Ihrer E-Mail Sie nicht direkt zur Umfrage führen, kopieren Sie den Link und fügen Sie ihn in die Adresszeile Ihres Webbrowsers ein. Alternativ können Sie den Link manuell eingeben. Sollten Sie dennoch keinen Zugang zur Umfrage erhalten oder andere technische Probleme haben, wenden Sie sich bitte per E-Mail an XXXX@befragung-vielfalt.de oder telefonisch an 0800 XXXX XXX.

- **Ist die Befragung anonym?**

Die Befragung dient wissenschaftlichen Zwecken und berücksichtigt die Regelungen des Datenschutzes, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO). Sie können absolut sicher sein, dass alle Ergebnisdarstellungen lediglich aggregierte und absolut anonyme Auswertungen enthalten. Es werden Verfahren der statistischen Geheimhaltung angewendet, die keine Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen.

- **Wie sicher sind meine Daten?**

Ihr Name und Ihre E-Mail-Adresse dienen ausschließlich der Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten der an der Befragung teilnehmenden Behörden und Einrichtungen. Die individuellen Zugangscodes werden für wissenschaftlich belastbare Ergebnisse benötigt. Nur so kann ausgeschlossen werden, dass es zu keinen Mehrfachteilnahmen von Beschäftigten kommt. Eine Zuordnung der Antworten aus dem Fragebogen zu den teilnehmenden Personen ist technisch und organisatorisch ausgeschlossen. Wir geben Ihre Kontaktdaten unter keinen Umständen an Dritte weiter.

Weitere Informationen zum Datenschutz können Sie dem Dokument entnehmen, das Ihrer Einladungs-E-Mail beigelegt ist.

14.6 Landingpage und Homepage mit Hintergrundinformationen zur Befragung





Beschäftigtenbefragung

Vielfalt und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung

Deutscher Bundestag



Bei Fragen jetzt oder während der Befragung, wenden Sie sich gerne per Mail an kontakt@befragung-vielfalt.de oder telefonisch an 0800 5254 500. Wir versichern Ihnen, dass alle Regeln des deutschen Datenschutzes und der EU-DSGVO (»EU-Datenschutzgrundverordnung«) eingehalten werden. Ausführliche Informationen und die Kontaktdaten der verantwortlichen Ansprechpersonen können Sie in den Hinweisen zum Datenschutz nachlesen.

→ Zunächst möchten wir Ihnen ein paar Fragen zu Ihrer aktuellen Beschäftigungssituation stellen.

01	In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?	
☐	Beamtin / Beamter, RichterIn / Richter (nicht im Vorbereitungsdienst)	
☐	Beamtin / Beamter, RichterIn / Richter im Vorbereitungsdienst	
☐	Tarifbeschäftigte / Tarifbeschäftigter (nicht in Ausbildung)	→ direkt weiter mit Frage 03
☐	Tarifbeschäftigte / Tarifbeschäftigter in Ausbildung	→ direkt weiter mit Frage 03
☐	Soldatin / Soldat	→ direkt weiter mit Frage 04
☐	Sonstiges	→ direkt weiter mit Frage 03

02	Welcher Laufbahngruppe gehören Sie an?	
☐	Einfacher Dienst	→ direkt weiter mit Frage 05
☐	Mittlerer Dienst	→ direkt weiter mit Frage 05
☐	Gehobener Dienst	→ direkt weiter mit Frage 05
☐	Höherer Dienst	→ direkt weiter mit Frage 05

03	Welcher Entgeltgruppe gehören Sie an?	
☐	E1 bis einschließlich E4	→ direkt weiter mit Frage 05
☐	E5 bis einschließlich E9a	→ direkt weiter mit Frage 05
☐	E9b bis einschließlich E12	→ direkt weiter mit Frage 05
☐	E13 bis einschließlich E15 / Außertarifliche Bezahlung	→ direkt weiter mit Frage 05

04	Welcher Dienstgradgruppe gehören Sie an?
☐ Mannschaften ☐ Unteroffizierinnen / Unteroffiziere ohne Portepee ☐ Unteroffizierinnen / Unteroffiziere mit Portepee ☐ Offizierinnen / Offiziere im militärfachlichen Dienst ☐ Offizierinnen / Offiziere Truppendienst ☐ Stabsoffizierinnen / -offiziere, Generalinnen / Generale, Admiralinnen / Admirale	
05	Haben Sie Mitarbeitende, für die Sie direkte/r Vorgesetzte/r sind? <i>Es geht um Mitarbeitende, für die Sie Personalverantwortung tragen.</i>
☐ ja ☐ nein → direkt weiter mit Frage 08 ☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 08	
06	Und wie viele sind das ungefähr?
☐ unter 3 Mitarbeitende ☐ 3 bis 10 Mitarbeitende ☐ 11 bis 20 Mitarbeitende ☐ 21 bis 50 Mitarbeitende ☐ über 50 Mitarbeitende	
07	Hat unter den Mitarbeitenden eine oder mehr Personen ebenfalls eine direkte Vorgesetztenfunktion?
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht	
08	Tragen Sie fachliche Verantwortung z. B. als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter/in?
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht	

09	Ist Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis zeitlich ...										
☐ ... unbefristet ☐ ... befristet											

10	Arbeiten Sie in Vollzeit oder in Teilzeit?										
☐ Vollzeit → direkt weiter mit Frage 12 ☐ Teilzeit											

11	Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?										
☐ unter 16 Stunden ☐ 16 bis 20 Stunden ☐ 21 bis 25 Stunden ☐ 26 bis 30 Stunden ☐ über 30 Stunden ☐ weiß nicht											

12	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?											
➤ Bitte machen Sie eine Angabe auf der Skala von 1 bis 10.												
ganz und gar unzufrieden										ganz und gar zufrieden		weiß nicht
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		

13 Kommt es vor, dass Sie Ihre Beschäftigung zu Hause ausüben?

- ☐ ja
- ☐ nein → direkt weiter mit Frage 16
- ☐ ist bei meiner Arbeit / Tätigkeit nicht möglich → direkt weiter mit Frage 16

14 Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt pro Woche von zu Hause?

- ☐ unter 5 Stunden
- ☐ 5 bis 10 Stunden
- ☐ 11 bis 15 Stunden
- ☐ 16 bis 20 Stunden
- ☐ 21 bis 25 Stunden
- ☐ 26 bis 30 Stunden
- ☐ über 30 Stunden
- ☐ weiß nicht

15 Wie häufig legen Sie an den Tagen, an denen Sie von zu Hause aus arbeiten, trotzdem Wegstrecken zu Ihrem Dienstort zurück?

- ☐ immer
- ☐ häufig
- ☐ manchmal
- ☐ nie
- ☐ weiß nicht

→ Nun möchten wir erfahren, wie Sie Ihre aktuelle Beschäftigungssituation wahrnehmen.

16 Inwiefern stimmen Sie diesen Aussagen im Hinblick auf Ihre Tätigkeit zu?						
	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	weiß nicht
Ich habe gute Chancen beruflich aufzusteigen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe für mich angenehme Arbeitszeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
In meiner Tätigkeit habe ich die Möglichkeit, Beruf und Familie gut miteinander zu vereinbaren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe eine hohe Arbeitsplatzsicherheit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich werde gut bezahlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Anforderungen der Tätigkeit stimmen mit meinen eigenen Fähigkeiten überein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe einen hohen Grad an Selbstständigkeit bzw. Selbstbestimmtheit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

17 Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?						
	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	weiß nicht
Die Behörde hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich als ein „Teil der Familie“ in der Behörde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18 Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?						
	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	weiß nicht
Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

19	Wenn Sie an Ihre berufliche Tätigkeit denken, wie oft kam es in den letzten 3 Monaten vor, dass Sie ...					
	nie	selten	manchmal	oft	sehr oft	weiß nicht
... sich durch die Aufgaben, die Sie zu erledigen hatten, überfordert gefühlt haben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... unter hohem Zeitdruck arbeiten mussten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ein zu großes Arbeitspensum zu erledigen hatten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

→ In den nächsten Fragen interessieren wir uns für Ihre Einschätzung gegenüber Ihrer Behörde an sich.

20	Bitte geben Sie Ihre persönliche Einschätzung an.					
In welchem Maß ...	in sehr geringem Maß	in geringem Maß	zum Teil	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	weiß nicht
... vertraut die Leitung darauf, dass Mitarbeitende ihre Arbeit gut machen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... können die Mitarbeitenden den Informationen vertrauen, die von der Leitung kommen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... haben alle Mitarbeitenden ein klares Verständnis, was die Behörde erreichen will?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ist die Behörde erfolgreich ihre Ziele zu erreichen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

21	Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?					
In Ihrer Behörde ...	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	weiß nicht
... wird die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden als Gewinn gesehen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... werden Beförderungen regelmäßig nach dem Leistungsprinzip vorgenommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... sind alle, die hier arbeiten, frei von Benachteiligungen aufgrund von Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung und Hautfarbe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

22 Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kolleginnen und Kollegen und zu Ihrer / Ihrem Vorgesetzten.							
	nie	selten	manchmal	oft	immer	habe keine/n Vorgesetzte/n Kollegen/innen	weiß nicht
Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleginnen und Kollegen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrer / Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft fühlen Sie sich durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

23 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?							
	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	habe keine/n Vorgesetzte/n	weiß nicht
Meine unmittelbare Vorgesetzte/ mein unmittelbarer Vorgesetzter behandelt mich bei allen Aspekten der Arbeit gerecht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine unmittelbare Vorgesetzte/ mein unmittelbarer Vorgesetzter unterstützt mich gut hinsichtlich meiner beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

→ Nun interessieren uns Ihre persönlichen Einschätzungen zu Vielfalt und wie Sie diese in Ihrer Behörde wahrnehmen.

24	Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?					
Eine Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Belegschaft ...	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	weiß nicht
... hilft unsere Aufgaben besser zu erfüllen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... führt zu mehr Missverständnissen zwischen den Beschäftigten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... erhöht das Ansehen des öffentlichen Dienstes in der Gesellschaft.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... führt zu schlechteren Karrieremöglichkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... verbessert die Arbeitsatmosphäre im Team.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... verringert die Effizienz von Arbeitsabläufen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

25	Wie hoch schätzen Sie den Handlungsbedarf zur Förderung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierung in Ihrer Behörde für die folgenden Vielfaltsmerkmale ein?					
	sehr gering	gering	mittel	hoch	sehr hoch	keine Einschätzung
Alter	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geschlecht / Geschlechtsidentität	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sexuelle Orientierung / Identität	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ostdeutsche Herkunft	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hautfarbe	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Behinderung / geistige oder körperliche Erkrankung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Religion / Weltanschauung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
soziale Herkunft	☐	☐	☐	☐	☐	☐
familiären Verpflichtungen / Fürsorgepflichten	☐	☐	☐	☐	☐	☐

26	Was meinen Sie, welche Maßnahmen und Angebote zur Förderung von Vielfalt sollten in Ihrer Behörde zukünftig ausgebaut werden?	gar nicht ausbauen	eher nicht ausbauen	teilweise ausbauen	eher ausbauen	voll und ganz ausbauen	keine Einschätzung
	Maßnahmen zur Vielfaltsförderung am Arbeitsplatz	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Maßnahmen, um Vielfalt nach außen mehr sichtbar zu machen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Personalgewinnungsmaßnahmen für mehr Vielfalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Fortbildungen zu Diversitätssensibilisierung, Diskriminierungsrisiken und interkulturellen Kompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Fortbildungen zu Rechtsgrundlagen zur Diversität (z. B. AGG, BGleG)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Dienstvereinbarung zu Diskriminierungsschutz	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Austausch- und Vernetzungsangebote	☐	☐	☐	☐	☐	☐

→ Im Folgenden interessieren wir uns dafür, ob Sie im Arbeitskontext Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben. Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aus bestimmten Gründen schlechter behandelt wird als andere Menschen, zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Orientierung.

27	Sind Sie in den letzten zwei Jahren aus Ihrer Sicht im Arbeitskontext diskriminiert worden?
	☐ ja ☐ nein → direkt weiter mit Frage 30 ☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 30

28 Wie häufig wurden Sie in den letzten zwei Jahren im Arbeitskontext diskriminiert?

- ☐ fast nie
- ☐ selten
- ☐ gelegentlich
- ☐ oft
- ☐ sehr oft
- ☐ weiß nicht

29 Was war Ihrer Meinung nach der Grund für die Diskriminierung?

➤ *Mehrfachnennungen sind möglich. Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.*

- ☐ mein Alter
- ☐ mein Geschlecht / Geschlechtsidentität
- ☐ meine sexuelle Orientierung / Identität
- ☐ meine ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung
- ☐ meine ostdeutsche Herkunft
- ☐ meine Hautfarbe
- ☐ mein Aussehen
- ☐ meine Behinderung / geistige oder körperliche Erkrankung
- ☐ meine Religion / Weltanschauung
- ☐ meine soziale Herkunft
- ☐ meine familiären Verpflichtungen / Fürsorgepflichten
- ☐ meine politischen Überzeugungen
- ☐ meine fehlenden beruflichen Netzwerke
- ☐ mein häufiges Arbeiten im Home Office
- ☐ ein anderer Grund
- ☐ kann ich nicht sagen

→ Nun interessieren wir uns für das Angebot beruflicher Weiterbildung oder Fortbildungen in Ihrer Behörde.

30	Bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber Kurse der beruflichen Weiterbildung oder Fortbildungen an?
	<i>Mehrfachnennungen sind möglich. Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.</i>
☐ Mein Arbeitgeber bietet für alle Beschäftigten ein allgemeines Weiterbildungs- oder Fortbildungsangebot an. ☐ Mein Arbeitgeber bietet für verschiedene Gruppen von Beschäftigten differenzierte Weiterbildungs- oder Fortbildungsangebote an. ☐ Mein Arbeitgeber bietet mir auf meine individuellen Kompetenzen zugeschnittene Weiterbildungs- oder Fortbildungsmaßnahmen an. ☐ Mein Arbeitgeber bietet von sich aus keine Weiterbildungen oder Fortbildungen an.	

31	Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten an Kursen der beruflichen Weiterbildung oder an Fortbildungen teilgenommen?
☐ ja ☐ nein → direkt weiter mit Frage 33 ☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 33	

32	Und wie viele Tage haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten insgesamt an Kursen der beruflichen Weiterbildung oder Fortbildungen teilgenommen?
☐ an weniger als einem Tag ☐ 1 Tag ☐ 2 Tage ☐ 3 oder mehr Tage ☐ weiß nicht	

33	Haben Sie im Laufe Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit schon einmal an folgenden beruflichen Weiterbildungen oder Fortbildungen zur Förderung von Vielfalt teilgenommen?		
	ja	nein	weiß nicht
Fortbildungen zu Diversitätssensibilisierung, Diskriminierungsrisiken und interkulturellen Kompetenzen	☐	☐	☐
Fortbildungen zu Rechtsgrundlagen zur Diversität (z. B. AGG, BGleG)	☐	☐	☐
Fortbildungen zu unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen	☐	☐	☐
Fortbildungen zu Personalgewinnungsmaßnahmen für mehr Vielfalt	☐	☐	☐
Austausch- und Vernetzungsangebote	☐	☐	☐

→ Nun möchten wir Ihnen noch einige Fragen zu Ihnen und Ihrem bisherigen Berufsleben stellen.

34	Geben Sie bitte Ihr Geschlecht an.
☐	männlich
☐	weiblich
☐	divers

35	Wie alt sind Sie?
☐	unter 30 Jahren
☐	30 bis 39 Jahre
☐	40 bis 49 Jahre
☐	50 bis 59 Jahre
☐	60 Jahre oder älter

36	Leben Kinder unter 18 Jahren in Ihrem Haushalt?
☐	ja
☐	nein → direkt weiter mit Frage 38

37	Wie alt ist das jüngste Kind in Ihrem Haushalt?
☐ unter 3 Jahre ☐ 3 bis 5 Jahre ☐ 6 bis 9 Jahre ☐ 10 bis 13 Jahre ☐ 14 bis 17 Jahre	

38	Pflegen oder betreuen Sie eine Person, die aufgrund des Alters, einer Krankheit oder einer Behinderung hilfe- oder betreuungsbedürftig ist? <i>Darunter fallen sowohl Kinder als auch ältere Personen.</i>
☐ ja ☐ nein	

→ **Kommen wir nun zu einigen persönlichen Angaben zu Ihrer Herkunft.**

39	Besitzen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?
☐ ja ☐ nein → direkt weiter mit Frage 41	

40	Besitzen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit von Geburt an?
☐ ja → direkt weiter mit Frage 43 ☐ nein → direkt weiter mit Frage 42	

41	Besitzen Sie die Staatsangehörigkeit eines heutigen Mitgliedstaats der Europäischen Union oder eines Drittstaats außerhalb der Europäischen Union?
➤ <i>Mehrfachnennungen sind möglich. Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.</i>	
☐ Mitgliedstaat der Europäischen Union → direkt weiter mit Frage 43 ☐ Drittstaat außerhalb der Europäischen Union → direkt weiter mit Frage 43	

42 Wie sind Sie deutsche/r Staatsangehörige/r geworden?

- ☐ durch Einbürgerung
- ☐ als (Spät-)Aussiedler/in
- ☐ durch Adoption
- ☐ weiß nicht

43 Sind Sie in Deutschland geboren?

Der Geburtsort ist auch dann Deutschland, wenn er zum Zeitpunkt der Geburt zu Deutschland gehörte bzw. zum heutigen Staatsgebiet von Deutschland gehört.

- ☐ ja
- ☐ nein → direkt weiter mit Frage 45

44 Wo genau sind Sie geboren?

- ☐ Alte Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein) → direkt weiter mit Frage 46
- ☐ Neue Bundesländer (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) → direkt weiter mit Frage 46
- ☐ West-Berlin (Charlottenburg, Kreuzberg, Neukölln, Reinickendorf, Schöneberg, Spandau, Steglitz, Tempelhof, Tiergarten, Wedding, Wilmersdorf, Zehlendorf) → direkt weiter mit Frage 46
- ☐ Ost-Berlin (Friedrichshain, Hellersdorf, Hohenschönhausen, Köpenick, Lichtenberg, Marzahn, Mitte, Pankow, Prenzlauer Berg, Treptow, Weißensee) → direkt weiter mit Frage 46

45 In welchem heutigen Land sind Sie geboren?

- ☐ In einem heutigen Mitgliedstaat der Europäischen Union
- ☐ In einem Drittstaat außerhalb der Europäischen Union

46 Würden Sie sich selbst als Migrant/in bzw. Person mit Migrationshintergrund bezeichnen?

- ☐ ja
- ☐ nein → direkt weiter mit Frage 48

47 Ist die Tatsache, dass Sie Migrant/in bzw. Person mit Migrationshintergrund sind, aktuell in Ihrem Leben, von Bedeutung?

- ☐ ja, immer
- ☐ ja, oft
- ☐ ja, gelegentlich
- ☐ ja, selten
- ☐ nein, nie

48 Werden Sie von anderen hier in Deutschland als Migrant/in bzw. Person mit Migrationshintergrund wahrgenommen?

- ☐ ja
- ☐ nein → direkt weiter mit Frage 50

49 Ist die Tatsache, dass Sie von anderen als Migrant/in bzw. Person mit Migrationshintergrund wahrgenommen werden, aktuell in Ihrem Leben, von Bedeutung?

- ☐ ja, immer
- ☐ ja, oft
- ☐ ja, gelegentlich
- ☐ ja, selten
- ☐ nein, nie

→ Und wie ist das bei Ihren Eltern?

50 Besitzt bzw. besaß Ihr Vater die deutsche Staatsangehörigkeit?

- ☐ ja
- ☐ nein → direkt weiter mit Frage 52
- ☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 52

51	Wie ist Ihr Vater deutscher Staatsangehöriger geworden?
☐ durch Geburt ☐ durch Einbürgerung ☐ als (Spät-)Aussiedler ☐ durch Adoption ☐ weiß nicht	

52	Ist Ihr Vater in Deutschland geboren? <i>Der Geburtsort ist auch dann Deutschland, wenn er zum Zeitpunkt der Geburt zu Deutschland gehörte bzw. zum heutigen Staatsgebiet von Deutschland gehört.</i>
☐ ja ☐ nein → direkt weiter mit Frage 54 ☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 55	

53	Wo genau wurde Ihr Vater geboren?
☐ Alte Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein) → direkt weiter mit Frage 55 ☐ Neue Bundesländer (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) → direkt weiter mit Frage 55 ☐ West-Berlin (Charlottenburg, Kreuzberg, Neukölln, Reinickendorf, Schöneberg, Spandau, Steglitz, Tempelhof, Tiergarten, Wedding, Wilmersdorf, Zehlendorf) → direkt weiter mit Frage 55 ☐ Ost-Berlin (Friedrichshain, Hellersdorf, Hohenschönhausen, Köpenick, Lichtenberg, Marzahn, Mitte, Pankow, Prenzlauer Berg, Treptow, Weißensee) → direkt weiter mit Frage 55 ☐ Sonstiges → direkt weiter mit Frage 55 ☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 55	

54	In welchem heutigen Land ist Ihr Vater geboren?
☐ In einem heutigen Mitgliedstaat der Europäischen Union ☐ In einem Drittstaat außerhalb der Europäischen Union ☐ weiß nicht	

55 Besitz bzw. besaß Ihre Mutter die deutsche Staatsangehörigkeit?

- ☐ ja
☐ nein → direkt weiter mit Frage 57
☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 57

56 Wie ist Ihre Mutter deutsche Staatsangehörige geworden?

- ☐ durch Geburt
☐ durch Einbürgerung
☐ als (Spät-)Aussiedlerin
☐ durch Adoption
☐ weiß nicht

57 Ist Ihre Mutter in Deutschland geboren?

Der Geburtsort ist auch dann Deutschland, wenn er zum Zeitpunkt der Geburt zu Deutschland gehörte bzw. zum heutigen Staatsgebiet von Deutschland gehört.

- ☐ ja
☐ nein → direkt weiter mit Frage 59
☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 60

58 Wo genau wurde Ihre Mutter geboren?

- ☐ Alte Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein) → direkt weiter mit Frage 60
☐ Neue Bundesländer (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) → direkt weiter mit Frage 60
☐ West-Berlin (Charlottenburg, Kreuzberg, Neukölln, Reinickendorf, Schöneberg, Spandau, Steglitz, Tempelhof, Tiergarten, Wedding, Wilmersdorf, Zehlendorf) → direkt weiter mit Frage 60
☐ Ost-Berlin (Friedrichshain, Hellersdorf, Hohenschönhausen, Köpenick, Lichtenberg, Marzahn, Mitte, Pankow, Prenzlauer Berg, Treptow, Weißensee) → direkt weiter mit Frage 60
☐ Sonstiges → direkt weiter mit Frage 60
☐ weiß nicht → direkt weiter mit Frage 60

59 In welchem heutigen Land ist Ihre Mutter geboren?

- ☐ In einem heutigen Mitgliedstaat der Europäischen Union
- ☐ In einem Drittstaat außerhalb der Europäischen Union
- ☐ weiß nicht

→ Zum Abschluss der Befragung haben wir noch einige letzte Fragen zu ihrem bisherigen Berufsleben.

60 Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

Wenn Sie einen ausländischen Schulabschluss besitzen, dann geben Sie bitte den Abschluss an, der Ihrem Abschluss am nächsten kommt.

➤ *Mehrfachnennungen sind möglich. Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.*

- ☐ Schule ohne Abschluss beendet → direkt weiter mit Frage 62
- ☐ Volks- / Hauptschulabschluss, Abschluss der polytechnischen Oberschule 8. oder 9. Klasse
- ☐ Mittlere Reife, Realschulabschluss, Fachschulreife, Abschluss der polytechnischen Oberschule 10. Klasse
- ☐ Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule
- ☐ Abitur, Hochschulreife, EOS, Berufsausbildung mit Abitur einen anderen Schulabschluss
- ☐ einen anderen Schulabschluss

61 Wurde dieser Schulabschluss in Deutschland oder im Ausland erworben?

- ☐ in Deutschland
- ☐ im Ausland

62 Welchen höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss oder Hochschulabschluss haben Sie?

➤ *Bitte geben Sie an, was davon am ehesten auf Sie zutrifft.*

- ☐ Lehre – beruflich-betriebliche Berufsausbildung
- ☐ beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfach- oder Handelsschule)
- ☐ Fachschule, Meister- oder Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie
- ☐ Verwaltungsfachhochschule
- ☐ Fachhochschulabschluss
- ☐ Hochschulabschluss
- ☐ Promotion
- ☐ einen anderen Ausbildungsabschluss
- ☐ keinen Ausbildungsabschluss → direkt weiter mit Frage 64

63 Wurde dieser Ausbildungsabschluss in Deutschland oder im Ausland erworben?

- ☐ in Deutschland
☐ im Ausland

64 Entspricht die Tätigkeit, die Sie ausüben, Ihrer Qualifikation?

- ☐ ja, meine Qualifikation/Ausbildung entspricht den Anforderungen an meine Arbeit
☐ nein, ich bin für meine Arbeit überqualifiziert
☐ nein, ich bin für meine Arbeit nicht ausreichend qualifiziert
☐ weiß nicht

65 Wenn Sie auf Ihr bisheriges Berufs- und Arbeitsleben zurückblicken:
Waren Sie jemals außerhalb des öffentlichen Dienstes beschäftigt?
*Darunter fallen **keine Beschäftigungen** im Rahmen von Ferienjobs, Nebenjobs, Praktika und ehrenamtlichen Beschäftigungen.*

- ☐ ja
☐ nein

66 Wollten Sie bereits zu Beginn Ihrer Berufstätigkeit nur im öffentlichen Dienst tätig werden oder haben Sie auch die Beschäftigung in einem privaten Unternehmen erwogen?

- ☐ Ich wollte ausschließlich im öffentlichen Dienst tätig werden.
☐ Ich habe gleichermaßen eine Beschäftigung in privaten Unternehmen und dem öffentlichen Dienst erwogen.
☐ Ich wollte ausschließlich in einem privaten Unternehmen tätig werden.
☐ weiß nicht

67 Wie viele Jahre haben Sie in Ihrem bisherigen Berufsleben im öffentlichen Dienst gearbeitet?
*Darunter fallen **keine Beschäftigungen** im Rahmen von Ferienjobs, Nebenjobs, Praktika und ehrenamtlichen Tätigkeiten.*

- ☐ weniger als 2 Jahre
☐ 2 bis unter 5 Jahre
☐ 5 bis unter 10 Jahre
☐ 10 bis unter 20 Jahre
☐ 20 bis unter 30 Jahre
☐ 30 Jahre oder mehr

68 Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrer Behörde?

- ☐ weniger als 2 Jahre
☐ 2 bis unter 5 Jahre
☐ 5 bis unter 10 Jahre
☐ 10 bis unter 20 Jahre
☐ 20 bis unter 30 Jahre
☐ 30 Jahre oder mehr

69 Und wie beurteilen Sie das Verfahren Ihrer damaligen Einstellung?

	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	weiß nicht
Das Verfahren war transparent.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühlte mich fair behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Kompetenzen wurden angemessen gewürdigt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

70 Wann wurden Sie zuletzt befördert bzw. haben einen beruflichen Aufstieg geschafft?

- ☐ noch nie
☐ vor unter 2 Jahren
☐ vor 2 bis unter 5 Jahren
☐ vor 5 bis unter 10 Jahren
☐ vor 10 Jahren und mehr
☐ weiß nicht

71 Wie wahrscheinlich ist es, dass innerhalb der nächsten 2 Jahre die folgenden beruflichen Veränderungen für Sie eintreten?											
Bitte geben Sie die Wahrscheinlichkeit auf einer Skala von 0 bis 100 an.											
	Das wird in den nächsten 2 Jahren mit Sicherheit nicht eintreten						Das wird in den nächsten 2 Jahren mit Sicherheit eintreten				
Dass Sie in Ihrer Behörde einen (weiteren) beruflichen Aufstieg schaffen?	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dass Sie von sich aus eine neue Stelle suchen?	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

→ Zuletzt möchten wir Sie noch um eine kurze Beurteilung dieser Befragung bitten.

72 Wie beurteilen Sie die Befragung hinsichtlich der folgenden Aspekte?						
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	teils/teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	weiß nicht
Die abgefragten Themen Vielfalt und Chancengleichheit sind interessant und wichtig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Themen Vielfalt und Chancengleichheit erhalten mit der Befragung zu viel Aufmerksamkeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Formulierung der Fragen ist verständlich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Länge des Fragebogens ist in Ordnung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐