

Fragenkatalog 2: „Wie kommt die Vielfalt ins Amt?“

Diversitätsgestaltung im Bewerbungsprozess

Fragenkatalog an potenzielle Bewerber*innen

Hannah Arnu, Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.,
arnu@dezim-institut.de

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.

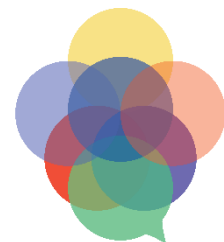
Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



DEUTSCHLANDSTIFTUNG
INTEGRATION

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	6
Einführung	7
0: Teilnahme an Stipendienprogramm der DSI	7
2. Soziodemographie	7
2.1 Geschlecht	7
2.2 Alter	7
2.3 Herkunft.....	7
2.3.1 Migrationshintergrund	7
2.3.2 Reflektierte Fremdwahrnehmung.....	8
2.3.3 Sprache	8
2.4 Individuelle Bildungsbiografie.....	9
2.4.1 Allgemeinbildender Schulabschluss	9
2.4.2 Höchster Ausbildungsabschluss	9
2.5 Soziale Schicht.....	10
2.5.1 Leiter: Eigene Person	10
2.5.2 Leiter: Familie.....	10
2.5.3 Bildung der Eltern.....	11
2.6 Hauptbeschäftigung	11
2.7 Berufsgruppe	11
3. Whitening von Bewerbungen / Strategisches Bewerbungsverhalten	12
3.1 Anwendung von „Whitening“-Techniken in Bewerbungen.....	12
3.2 Bild von Bewerbung	13
3.3 Gründe für strategisches Bewerbungsverhalten	15
3.4 Gründe gegen strategisches Bewerbungsverhalten	15
4. Zukunftsaspirationen	16

5. Arbeitszufriedenheit.....	16
6. Generelle Lebenszufriedenheit/Wohlbefinden	17
6.1 Lebenszufriedenheit.....	17
6.2 Wohlbefinden	17
7. Diskriminierung.....	17
8. Mobbing	19
9. Öffentlicher Dienst als Arbeitgeber	19
9.1 Bisherige Beschäftigung im öffentlichen Dienst	19
9.2 Netzwerk öffentlicher Dienst.....	20
9.3 Wahrscheinlichkeit, im öffentlichen Dienst zu arbeiten	20
9.4 Allgemeine Attraktivität	20
9.5 Spezifischere Berufsmerkmale.....	20
9.6 Offene Frage Hindernisse	21
10. Stereotype Threat	21
11. Online-Experiment	22
12. Einstellungen zur Quote	23
13. Meritokratische Einstellungen.....	24
14. Bei Jobsuche verwendete Kanäle.....	24
Fragen nur für das Hospitant*innen-Sample	25
15. Diversitätsklima-Index.....	25
16. Verbundenheit.....	26
17. Arbeitsengagement.....	26
18. Wahrgenommene Vielfaltseinstellungen.....	26
Literaturverzeichnis	28

Einleitung

Die Bundesverwaltung soll öffentliche Angelegenheiten für alle in Deutschland lebenden Personen ausführen und gestalten, jedoch sind Personen mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert (Ette et al. 2016, 2020). Von zentraler Bedeutung ist dabei vor allem, warum sich Personen mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie häufig gar nicht erst auf die Stellen bewerben oder inwiefern diese Gruppe systematisch im gesamten Bewerbungsprozess (von der Ausschreibung bis zur Auswahl) diskriminiert wird. Das Projekt „Vielfalt im Amt“ soll einen Beitrag zur Schließung dieser Wissenslücke leisten und somit einen entscheidenden Impuls und empirisch basierte Handlungsempfehlungen für die angestrebte Diversifizierung der Bundesbehörden liefern, indem es die Unterschiede bzw. Hürden bei den Zugängen zum öffentlichen Dienst in erster Linie aus der Perspektive der Bewerber*innen betrachtet. Dazu werden die Attraktivität von alternativen Ausschreibungsorten, die Vielfaltsbezüge in den Bewerbungsunterlagen sowie die Perspektive von Personaler*innen in den Ministerien im Hinblick auf Vielfalt untersucht. Im Rahmen einer Kooperation mit der Deutschlandstiftung Integration soll das DeZIM das Modellprojekt „Vielfalt im Amt“, für welches bezahlte dreimonatige Hospitationsplätze an Bewerber*innen mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie vergeben werden, über mehrere Monate als Fallstudie begleiten. Ziel hierbei ist es, Zugangsbeschränkungen zu untersuchen und Vorschläge für die weitere Diversitätsgestaltung (insbesondere Maßnahmen zur Erhöhung von Bewerber*innenzahlen von Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie) zu erarbeiten.

Das Modellprojekt „Vielfalt im Amt“ übersetzt die vier Schritte eines Bewerbungsverfahrens 1. Ausschreibung/Stellensichtung und Bewerbungsentscheidung; 2. Verfassen/Einreichen der Bewerbung, 3. Rekrutierungsverfahren/Auswahl des*der Bewerber*in und 4. Einstellung und Onboarding in geeignete Methoden, um deren Relevanz für Diversität festzustellen. Im Zusammenhang mit dem ersten und zweiten Schritt des Bewerbungsverfahrens wurden die Wahrnehmung der öffentlichen Verwaltung durch potenzielle Bewerber*innen mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie und weitere biografische Hintergründe erhoben, sowie die Nutzung verschiedener Bewerbungskanäle und das Bewerbungsverhalten der eben genannten Gruppe analysiert. Zur Feststellung der Perspektive potenzieller Bewerber*innen auf das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren sowie die Einstellung und das Onboarding (Bewerbungsphasen 3 und 4) wurden die Hospitierenden befragt. Als Stichprobe für potenzielle Bewerber*innen mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie fungierten Stipendiat*innen der DSI sowie die im Rahmen des Projektes Hospitierenden. Den Stipendiat*innen wurde der Fragebogen einmalig im Zeitraum vom 28.05.-05.07.2021 vorgelegt. Die Hospitierenden wurden sowohl vor der Hospitation in der jeweiligen Behörde als auch danach befragt. Im Folgenden ist der verwendete Fragebogen aufgeführt.

Projektteam „Vielfalt im Amt“ am DeZIM,

Berlin, März 2023

Einführung

0: Teilnahme an Stipendienprogramm der DSI

Nehmen Sie aktuell am Stipendienprogramm der Deutschlandstiftung Integration (DSI) teil oder haben Sie in der Vergangenheit teilgenommen?

- 1; Ja, aktuell
- 2; Ja, in der Vergangenheit
- 3; Nein

2. Soziodemographie

2.1 Geschlecht

Als welches Geschlecht ordnen Sie sich ein?

- 1; Frau
- 2; Mann
- 3; Divers
- 99; Keine Angabe

2.2 Alter

In welchem Jahr sind Sie geboren?

[ZAHL zwischen 2010-1980]

2.3 Herkunft

2.3.1 Migrationshintergrund

a) Wo sind Sie geboren?

- 1; [country list]
- Achtung: 741 = Deutschland 232p = Portugal
- 2; Keine Angabe

b) In welchem Land ist Ihr Vater geboren?

- 1; [country list]
- 2; Keine Angabe

c) In welchem Land ist Ihre Mutter geboren?

- 1; [country list]
- 2; Keine Angabe

2.3.2 Reflektierte Fremdwahrnehmung

Quelle: Wittlif et al. 2016

a) Wurden Sie jemals in Deutschland gefragt, ob Sie oder Ihre Eltern im Ausland geboren wurden?

- 1; ja
- 2; nein
- 3; Keine Angabe

b) Was glauben Sie, aufgrund welcher Merkmale hat man Sie das gefragt?

[Filter: 2.3.2.a == 1]

(Mehrfachantwort möglich)

- 1; Aussehen
- 2; Akzent
- 3; Name
- 4; Anderes, nämlich: _____

c) Was meinen Sie mit Aussehen genau?

[Filter: 2.3.2.b == 1]

(Mehrfachantwort möglich)

- 1; Hautfarbe
- 2; Haare
- 3; Kleidung
- 4; Anderes, nämlich: _____

2.3.3 Sprache

Quelle: Middendorf et al. 2017

Welche Sprache(n) haben Sie während Ihrer Kindheit/Jugend in Ihrem Elternhaus gesprochen?
Bitte alles Zutreffende auswählen.

- 1; Arabisch
 - 2; Chinesisch
 - 3; Deutsch
 - 4; Englisch
 - 5; Farsi
 - 6; Französisch
 - 7; Italienisch
 - 8; Kurdisch
 - 9; Polnisch
 - 10; Russisch
 - 11; Spanisch
 - 12; Türkisch
- andere Sprache: _____

2.4 Individuelle Bildungsbiografie

2.4.1 Allgemeinbildender Schulabschluss

Quelle: Ette et al. 2020

Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

- 1; Schule ohne Abschluss beendet
- 2; Volks-/Hauptschulabschluss
- 3; Mittlere Reife, Realschulabschluss, Fachschulreife, POS
- 4; Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule
- 5; Abitur, Hochschulreife, EOS, Berufsausbildung mit Abitur
- 6; einen anderen Schulabschluss

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

2.4.2 Höchster Ausbildungsabschluss

Quelle: ibid.

Welchen höchsten Ausbildungsabschluss haben Sie?

- 1; Schule ohne Abschluss beendet
- 2; Lehre – beruflich-betriebliche Berufsausbildung
- 3; beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfach- oder Handelsschule)
- 4; Fachschule, Meister- oder Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie
- 5; Fachhochschulabschluss
- 6; Hochschulabschluss

7; einen anderen Ausbildungsabschluss

8; keinen Ausbildungsabschluss

Erläuterung: Bitte geben Sie an, was davon am ehesten auf Sie zutrifft.

2.5 Soziale Schicht

Quelle: Hoebel et al. 2015

Leiter-Item

Neben anderen Hintergrundmerkmalen interessieren wir uns auch dafür, welcher sozialen Schicht Sie sich und Ihre Familie zuordnen würden. Wir würden gerne bei unseren Auswertungen den potenziellen Einfluss der sozialen Herkunft berücksichtigen. Bitte beantworten Sie die Frage zunächst für sich selbst und im Anschluss in Bezug auf Ihre Familie.

2.5.1 Leiter: Eigene Person

Stellen Sie sich bitte eine Leiter mit 10 Sprossen vor, die zeigen soll, wo die Menschen in Deutschland stehen.



Ganz oben stehen die Menschen mit dem meisten Geld und den besten Jobs bzw. Jobaussichten. Ganz unten stehen diejenigen mit dem wenigsten Geld und den schlechtesten Jobs bzw. Jobaussichten.

Je höher man auf der Leiter steht, desto näher ist man den Personen ganz oben, je niedriger, desto näher den Personen ganz unten.

Wo würden Sie sich auf der Leiter platzieren?

Bitte kreuzen Sie an, auf welcher Sprosse Sie Ihrer Meinung nach in Ihrer aktuellen Lebensphase im Verhältnis zu anderen Menschen in Deutschland stehen.

2.5.2 Leiter: Familie

Bitte denken Sie nun an Ihre Familie (also den Haushalt, in dem Sie größtenteils aufgewachsen sind). Auf welcher Sprosse würde Ihre Familie stehen? (Item von oben)

2.5.3 Bildung der Eltern

Quelle: Pascarella et al. 2004

Haben Ihre Eltern einen akademischen Bildungsabschluss?

Bachelor/Diplom/Master/Magister/Doktor oder äquivalente im Ausland erworbene Abschlüsse

- 1; Ja, beide Elternteile
- 2; Ja, nur meine Mutter
- 3; Ja, nur mein Vater
- 4; Nein

Erläuterung: Hierbei meinen wir die deutschen Hochschulabschlüsse

2.6 Hauptbeschäftigung

Was ist momentan Ihre hauptsächliche Beschäftigung?

- 1; berufstätig
- 2; Studium
- 3; Ausbildung
- 4; arbeitssuchend
- 5; Anderes: _____

2.7 Berufsgruppe

[Filter: 2.6 == 1]

Zu welcher Berufsgruppe gehören Sie?

- 1; Selbständige
- 2; Freiberufler
- 3; Leitende Angestellte
- 4; Beamte im höheren Dienst
- 5; Angelernte Arbeiter
- 6; Sonstige Angestellte
- 7; Sonstige Beamte
- 99; keine Angabe
- Anderes: _____

3. Whitening von Bewerbungen / Strategisches Bewerbungsverhalten

3.1 Anwendung von „Whitening“-Techniken in Bewerbungen

Quelle: Kang et al. 2016

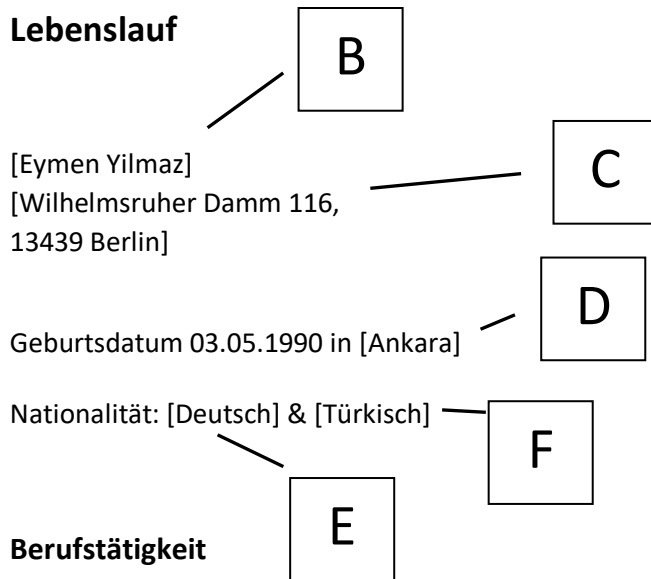
Skala	Nie, Einmal, Mehrmals, Immer, Keine Angabe
Frage	<p>Menschen mit Migrationshintergrund können in Deutschland bei Bewerbungen von Diskriminierung betroffen sein. Manche betroffenen Personen passen ihre Bewerbungen daher entsprechend an, um Diskriminierung zu vermeiden. Damit sind keine gezielten Täuschungen gemeint, sondern strategisches Bewerbungsverhalten, um die eigenen Chancen zu verbessern. Uns interessieren Ihre persönlichen Erfahrungen mit strategischem Bewerbungsverhalten.</p> <p>Haben Sie selbst in der Vergangenheit schon einmal eine der folgenden Strategien angewendet, damit Ihr Migrationshintergrund weniger erkennbar ist?</p>
Item(s)	<p>1; ...bestimmte Erfahrungen (beruflich oder ehrenamtlich) auslassen,</p> <p>2; ...die Beschreibung einer Erfahrung (beruflich oder ehrenamtlich) abändern</p> <p>3; ...bestimmte Erfahrungen (beruflich oder ehrenamtlich) oder Interessen hinzufügen</p> <p>4; ...den Namen im Bewerbungskontext abändern (z.B. Schreibweise oder Reihenfolge der Vornamen verändern)</p> <p>5; ...eine Bewerbung auf andere Weise abändern</p> <p>6; Wenn Sie möchten, beschreiben Sie hier Ihre bisherigen Erfahrungen mit strategischem Bewerbungsverhalten ausführlicher:</p> <p>_____</p>

3.2 Bild von Bewerbung

Wir zeigen Ihnen nun einen beispielhaften Lebenslauf mit vielen inhaltlichen Punkten, die einen Migrationsbezug erkennen lassen. Welche Aspekte, falls auf Sie zutreffend, würden Sie in Ihrem Lebenslauf anpassen, um die Chancen auf ein Bewerbungsgespräch zu erhöhen?

Aspekt der Bewerbung	Ich würde diesen Aspekt der Bewerbung:				
	So beibehalten	Weglassen	Abändern	Hervorheben	Trifft nicht auf mich zu
A: Foto					
B: Name					
C: Adresse					
D: Geburtsort					
E: Deutsche Nationalität					
F: Weitere Nationalität					
G: Auslandssemester in Herkunftsregion					
H: Schulen					
I: Weitere Muttersprache					
J: Engagement mit Bezug zur Herkunftsregion					

Lebenslauf



A

Seit 09/20 Referent am BMI, Referat SP 1 „Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten“

Arbeitsschwerpunkte:

Konzeptentwicklung

- Beratung bei Planungs- und Entscheidungsprozessen
- Erstellung von Projektberichten

Ausbildung

Studium

09/10-08/16 Jura-Studium an der Freien Universität Berlin
[03/12-09/12 Auslandssemester in Istanbul]

G

Schule

08/97-07/03 [Chamisso Grundschule Märkisches Viertel, Berlin]
08/03-07/07 [Bettina-von-Arnim-Schule Märkisches Viertel, Berlin]
08/07-07/10 Gymnasiale Oberstufe am [Thomas Mann Gymnasium, Märkisches Viertel]
(Abitur: 2.0)

H

Besondere Kenntnisse und Interessen

Sprachkenntnisse:

Deutsch (Muttersprache),
[Türkisch (Muttersprache)],
Englisch (gut)

I

EDV: gute MS-Office-Kenntnisse

J

Ehrenamt: [Unterstützung eines Muslimischen Jugendprojektes] u.a. bei der Speiseversorgung auf Veranstaltungen

Sonstiges: Führerschein Klasse B

3.3 Gründe für strategisches Bewerbungsverhalten

Quelle: Kang et al. 2016

Skala	Stimme ganz und gar nicht zu (1) – Stimme voll und ganz zu (5)
Frage	Unabhängig davon, ob Sie selbst schon einmal eine Bewerbung strategisch angepasst haben, inwieweit würden aus Ihrer Sicht die unten genannten Gründe für eine Anpassung von Bewerbungen sprechen?
Item(s)	1; Erst einmal einen Fuß in die Tür kriegen und zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden 2; Zeigen, dass man gut integriert ist 3; Diskriminierung vermeiden

3.4 Gründe gegen strategisches Bewerbungsverhalten

Quelle: ibid.

Skala	Stimme ganz und gar nicht zu (1) – Stimme voll und ganz zu (5)
Frage	Unabhängig davon, ob Sie selbst schon einmal eine Bewerbung strategisch angepasst haben, inwieweit würden aus Ihrer Sicht die unten genannten Gründe gegen eine Anpassung von Bewerbungen sprechen?
Item(s)	1; „Bestimmte Erfahrungen und Kenntnisse machen mich zu einem guten Kandidaten für den Job und ich würde sie daher nicht auslassen wollen. 2; Ob der Arbeitgeber mich aufgrund einer Bewerbung ablehnt, in der mein Migrationshintergrund erkennbar ist, ist ein guter Test, ob man wirklich für diesen Arbeitgeber arbeiten möchte. 3; Meine Herkunft ist ein wichtiger Teil meiner Identität, den ich nicht verstecken möchte. 4; In Deutschland zählen bei einer Bewerbung eher Leistung und Qualifikationen als Gruppenzugehörigkeiten.

	5; Der potenzielle Arbeitgeber hat in einer Ausschreibung signalisiert, dass er Diversität wertschätzt.
--	---

4. Zukunftsaspirationen

Quelle: Kim et al. 2016

Skala	Trifft gar nicht auf mich zu (0) – Trifft voll und ganz auf mich zu (4)
Item(s)	<p>1; Ich hoffe, dass ich es bei meiner Arbeit bis in eine Leitungsposition schaffe.</p> <p>2; Ich habe vor, bei meiner Arbeit bis zur höchsten Führungsposition aufzusteigen.</p> <p>3; Ich möchte bei meiner Arbeit Verantwortung für die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens/der Organisation übernehmen.</p> <p>4; Ich hoffe, eine Führungsrolle in meinem Karrierefeld zu übernehmen.</p> <p>5; Wenn ich mich in meiner zukünftigen Karriereposition etabliert habe, möchte ich andere Angestellte anleiten.</p>

5. Arbeitszufriedenheit

Quelle: Ette et al. 2020

[Filter: 2.6==1]

Skala	Überhaupt nicht zufrieden (0) – Völlig zufrieden (10)
Frage	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
Erläuterung	Kreuzen Sie bitte einen Wert auf der Skala an. Wenn Sie ganz und gar unzufrieden sind, den Wert 0, wenn Sie ganz und gar zufrieden sind, den Wert

	10. Mit den Werten zwischen 0 und 10 können Sie eine Abstufung vornehmen.
--	---

6. Generelle Lebenszufriedenheit/Wohlbefinden

6.1 Lebenszufriedenheit

Quelle: Beierlein et al. 2014

Skala	Überhaupt nicht zufrieden (0) – Völlig zufrieden (10)
Frage	Nun geht es um Ihre allgemeine Lebenszufriedenheit. Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

6.2 Wohlbefinden

Quelle: CILS4EU 2016

Skala	Bewertet auf einer 5-Punkte-Skala von: jeden Tag (1), einmal oder mehrmals die Woche (2), einmal oder mehrmals im Monat (3), seltener (4) bis nie (5)
Frage	Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten...
Item(s)	1; ... Kopfschmerzen? 2; ... Bauchschmerzen? 3; ... Probleme beim Einschlafen?

7. Diskriminierung

Quelle: Ette et al. 2020

a) Sind Sie aus Ihrer Sicht jemals im Studium und/oder im Beruf benachteiligt worden, z. B. bei der Notenvergabe, bei einer Bewerbung, bei Gehaltserhöhungen oder bei Beförderungen?

1; Ja

2; Nein

[Filter: 7.0 == 1]

Frage	b) Was war Ihrer Meinung nach der Grund für die Benachteiligung?		
Item(s)		Im Studium	Im Beruf
	1; mein Alter 2; meine ethnische Herkunft 3; meine Hautfarbe 4; mein Geschlecht 5; meine Religion 6; meine Weltanschauung 7; meine Behinderung/geistige oder körperliche Erkrankung 8; meine familiären Verpflichtungen 9; meine politischen Überzeugungen 10; meine sexuelle Identität 11; mein Aussehen 12; meine fehlenden beruflichen Netzwerke 13; meine soziale Herkunft 14; meine ostdeutsche Herkunft 15; ein anderer Grund 16; kann ich nicht sagen		
Erläuterung	Falls zutreffend können die Fragen für beide Lebensbereiche (Beruf und Studium) beantwortet werden. Mehrfachnennungen sind möglich. Wenn Sie		

	einer Ausbildung nachgehen, ordnen Sie etwaige Diskriminierungserfahrungen bitte der beruflichen Kategorie zu.
--	--

8. Mobbing

Quelle: Steffgen et al. 2016

[Filter: 2.6 == 1]

Skala	Bewertet auf einer 5-Punkte-Skala von: niemals (1), selten (2), manchmal (3), oft (4) bis (fast) immer (5)
Fragen	<p>1; Wie häufig sind aus Ihrer Sicht schwierige Situationen mit Kollegen oder Vorgesetzten?</p> <p>2; Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?</p> <p>3; Wie häufig werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert?</p> <p>4; Wie häufig kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen?</p> <p>5; Wie häufig werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich gemacht?</p> <p>6; Wie häufig haben Sie Konflikte mit Ihren Kollegen oder Vorgesetzten?</p>
Erläuterung	Falls Sie momentan nicht berufstätig sind, bitte denken Sie an Ihre letzte Arbeit.

9. Öffentlicher Dienst als Arbeitgeber

9.1 Bisherige Beschäftigung im öffentlichen Dienst

a) Waren Sie schon einmal im öffentlichen Dienst beschäftigt?

- 1; Ja
- 2; Nein

b) Wie lange waren Sie bislang im öffentlichen Dienst beschäftigt?

[Filter: 9.1 == 1]

9.2 Netzwerk öffentlicher Dienst

a) Kennen Sie Personen in Ihrem Umfeld, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind oder waren?

- 1; Ja
- 2; Nein
- 3; Weiß nicht
- 4; Keine Angabe

b) Welche Personen in Ihrem Umfeld sind oder waren im öffentlichen Dienst beschäftigt?
(Mehrfachauswahl möglich)

[Filter 9.2.a == 1]

- 1; Personen in meiner Familie
- 2; Personen in meinem Freundeskreis
- 3; Personen in meinem Kolleg*innen- oder Bekanntenkreis

9.3 Wahrscheinlichkeit, im öffentlichen Dienst zu arbeiten

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, in Zukunft im öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein?

Gar nicht wahrscheinlich (0) – Sehr wahrscheinlich (10)

9.4 Allgemeine Attraktivität

Für wie attraktiv halten Sie den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber?

Gar nicht attraktiv (0) – Sehr attraktiv (10)

9.5 Spezifischere Berufsmerkmale

Quelle: Zentralarchiv für empirische Sozialforschung et al. 1997

Skala	Gar nicht attraktiv (1) – Sehr attraktiv (4)
-------	--

Frage	Wie schätzen Sie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber in Bezug auf die folgenden Aspekte ein?
Item(s)	1; Sichere Berufsstellung 2; Hohes Einkommen 3; Gute Aufstiegsmöglichkeiten 4; Eine Tätigkeit, die anerkannt und geachtet wird 5; Eine Tätigkeit, die einem viel Freizeit lässt 6; Interessante Tätigkeit 7; Eine Tätigkeit, bei der man selbstständig arbeiten kann 8; Aufgaben, die viel Verantwortungsbewusstsein erfordern 9; Viel Kontakt zu anderen Menschen 10; Eine Tätigkeit, bei der man anderen helfen kann 11; Eine Tätigkeit, die für die Gesellschaft nützlich ist 12; Gibt einem das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun 13; Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

9.6 Offene Frage Hindernisse

[Filter: 9.1 == 2]

Falls Sie sich bislang noch nicht für eine Stelle im öffentlichen Dienst beworben haben: Wenn Sie möchten, erzählen Sie uns mehr dazu, was Sie bislang davon abgehalten hat. Welche Hindernisse bestehen für Sie aus Ihrer Sicht?

10. Stereotype Threat

Quelle: Bergeron et al. 2006

Skala	Stimme gar nicht zu (1) - Stimme voll und ganz zu (7)
-------	---

Frage	Bitte beurteilen Sie, inwieweit diese Aussagen Ihre Gedanken und Gefühle in bisherigen Bewerbungssituationen widerspiegeln.
Item(s)	<p>1; Manche Leute finden, dass ich wegen meines Migrationshintergrundes weniger geeignet bin.</p> <p>2; Ich bin aufgrund meines Migrationshintergrundes nur selten unfairen Bewertungen ausgesetzt.</p> <p>3; Ich bin aufgrund meines Migrationshintergrundes oft voreingenommenen Bewertungen ausgesetzt.</p> <p>4; Mein Migrationshintergrund beeinflusst nicht, wie Leute meine Fähigkeiten wahrnehmen.</p> <p>5; Ich habe oft das Gefühl, dass andere wegen meines Migrationshintergrundes auf mich herabblicken.</p>

11. Online-Experiment¹

Stellen Sie sich nun bitte vor, dass Sie folgende Ausschreibung auf der [Website des Bundes \(www.bund.de\)](#) / auf der [Website des Migrationsrats Berlin Brandenburg e.V. \(www.migrationsrat.de\)](#) gesehen haben.

Das **Berliner Kolleg für Sozialforschung** sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt (im Umfang von 100%, E13 TVÖD (Bund)) eine/einen

Wissenschaftliche/r Referent*in (m/w/d/k.A.)

Das Berliner Kolleg für Sozialforschung ist ein außeruniversitäres Forschungsinstitut im Themenfeld gesellschaftlicher Grundlagenforschung. Als eine ressortforschungsähnliche Einrichtung des Bundes nimmt es insbesondere Forschungs- und Entwicklungsaufgaben im Bereich der Familien-, Gleichstellungs-, Kinder- und Jugend-, Senioren- sowie Engagementpolitik wahr.

Ihr Profil

- wissenschaftlicher Hochschulabschluss in den Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaften, oder einem vergleichbaren Feld
- Interesse an und gute Kenntnisse der empirischen Sozialforschung

¹ Gelb markierte Passagen variieren in den versendeten Fragebögen

- Fähigkeit komplexe Sachverhalte verständlich und anschaulich darzustellen und Projektergebnisse für unterschiedliche Zielgruppen aufzuarbeiten

Ihre Aufgaben

- Kommunikation mit verschiedenen Akteur*innen in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft
- Erstellung von Projektberichten
- Teilnahme und Organisation von Fachveranstaltungen

Wir bieten Ihnen

Die Stelle ist vorerst **auf zwei Jahre befristet**. Die Vergütung erfolgt nach der **Entgeltgruppe E13 TVÖD (Bund)**. Wir bieten zahlreiche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

[Das Berliner Kolleg für Sozialforschung gewährleistet die berufliche Gleichstellung von Personen nach dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) und strebt eine offene und diskriminierungsfreie Arbeitskultur an. Wir begrüßen ausdrücklich Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.]

Bitte bewerben Sie sich mit aussagekräftigen Unterlagen und senden Sie diese bis zum xxxx in elektronischer Form in einer PDF-Datei an folgende Adresse: bewerbung@bksoz.de.

-
- a) Stellen Sie sich bitte in diesem Gedankenspiel vor, dass die ausgeschriebene Stelle zu Ihren Qualifikationen bzw. Karriereplänen passt – für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie sich bewerben würden?
Sehr unwahrscheinlich (0) – Sehr wahrscheinlich (10)
- b) Und für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie bei dieser Bewerbung Änderungen vornehmen würden, sodass Ihr Migrationshintergrund weniger erkennbar ist?
Sehr unwahrscheinlich (0) – Sehr wahrscheinlich (10)

12. Einstellungen zur Quote

- a) Die Einführung von Quoten ist grundsätzlich ein geeignetes Mittel, um Gleichstellung zu erreichen.
- b) In Berlin wurde Anfang dieses Jahres eine Initiative der Sozial- und Integrationsministerin Elke Breitenbach diskutiert: Sie schlug vor, dass für den öffentlichen Dienst eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund eingeführt wird, sodass ihr Anteil im öffentlichen Dienst dem Bevölkerungsanteil entspricht. Wie stehen Sie zu diesem Vorschlag?

Stimme gar nicht zu (1) – Stimme voll und ganz zu (5)

1; Eine solche Quote sollte eingeführt werden.

2; Tatsächliche gesellschaftliche Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund kann nur mit einer solchen Quote erreicht werden.

3; Ich bin dagegen, dass eine solche Quote für den öffentlichen Dienst eingeführt wird.

4; Eine solche Quote wird dem Ziel der Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund schaden.

13. Meritokratische Einstellungen

Quelle: Foster et al. 2005

Stimme gar nicht zu (-3) – Stimme voll und ganz zu (3)

1; Jeder in diesem Land hat die gleichen Chancen.

2; Wenn man einen Migrationshintergrund hat, kann man die Erfolgsleiter nur bis zu einem bestimmten Punkt erklimmen.

3; Viele gesellschaftliche Barrieren hindern Menschen mit Migrationshintergrund daran, voranzukommen.

4; Unser gegenwärtiges Sozialsystem funktioniert zum Nachteil von Menschen, die einen Migrationshintergrund haben.

14. Bei Jobsuche verwendete Kanäle

Wenn Sie in der Vergangenheit nach aktuellen Stellenausschreibungen gesucht haben, welche Kanäle bzw. Portale haben Sie dann genutzt?

(Mehrfachauswahl möglich)

1; Bund.de

2; Webseite der Arbeitsagentur

3; Jobportale von Universitäten

4; Jobportale von Zeitungen

5; Indeed

6; Mailverteiler von

6.1; Migrant*innenselbstorganisationen

6.2; NGOs

6.3; Der DSI

6.4; Sonstigen Vereinen

7; Social Media:

- 7.1; Twitter
- 7.2; Facebook
- 7.3; LinkedIn
- 7.4; Xing
- 7.5; Andere, und zwar: _____

[A15]

Bitte klicken Sie auf "Absenden", um die Umfrage zu beenden!

Fragen nur für das Hospitant*innen-Sample

in Bezug auf die jeweilige Behörde, gemessen Prä- und Post-Hospitation

15. Diversitätsklima-Index

Quelle: Ette et al. 2020

Skala	Stimme überhaupt nicht zu (1) – Stimme voll und ganz zu (5)
Frage	Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?
Item(s)	In Ihrer Behörde ... 1; ... wird die Vielfalt der Mitarbeitenden als Gewinn gesehen. 2; ... werden Beförderungen nach Leistungsprinzip vorgenommen. 3; ... sind alle, die hier arbeiten, frei von Benachteiligungen aufgrund von Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung und Hautfarbe.

16. Verbundenheit

Quelle: ibid.

Skala	Stimme überhaupt nicht zu (1) – Stimme voll und ganz zu (5)
Frage	Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?
Item(s)	1; Diese [Behörde/Einrichtung] hat eine große persönliche Bedeutung für mich. 2; Ich fühle mich als ein „Teil der Familie“ in dieser [Behörde/Einrichtung].

17. Arbeitsengagement

Quelle: ibid.

Skala	Stimme überhaupt nicht zu (1) – Stimme voll und ganz zu (5)
Item(s)	1; Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie. 2; Ich bin von meiner Arbeit begeistert. 3; Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.

18. Wahrgenommene Vielfaltseinstellungen

Quelle: ibid.

Skala	Niemand/sehr wenige(1), manche (2), teils, teils (3) , viele (4), die meisten/alle (5)
-------	--

Frage	Ihrer Einschätzung nach: wie viele der Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten in Ihrer Behörde würden den untenstehenden Aussagen zustimmen?
Item(s)	<p>Eine kulturell vielfältige Belegschaft</p> <p>1; ... hilft uns unsere Aufgaben besser zu erfüllen.</p> <p>2; ... erhöht das Ansehen des öffentlichen Dienstes in der Gesellschaft.</p> <p>3; ... verbessert die Arbeitsatmosphäre im Team.</p> <p>4; ... führt zu mehr Missverständnissen zwischen Kolleginnen und Kollegen.</p> <p>5; ... führt zu schlechteren Karriereöglichkeiten.</p> <p>6; ... verringert die Effizienz von Arbeitsabläufen.</p>

Literaturverzeichnis

Beierlein, Constanze; Kovaleva, Anastassiya; László, Zsuzsa; Kemper, Christoph J., und Rammstedt, Beatrice (2014): Eine Single Item-Skala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit: Die Kurzsкала Lebenszufriedenheit-1 (L-1). Mannheim: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Bergeron, Diane M.; Block, Caryn J. und Echtenkamp, Alan (2006): Disabling the Able: Stereotype Threat and Women's Work Performance. *Human performance*, 19(2), 133-158. DOI: 10.1207/s15327043hup1902_3.

CILS4EU (2016): Children of Immigrants Longitudinal Survey in Four European Countries. Codebook. Wave 1 – 2010/2011, v1.2.0. Mannheim: Mannheim University.

Ette, Andreas; Schneider, Norbert; Straub, Sophie und Weinmann, Martin (2020): Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes. Berlin/Wiesbaden: Beauftragte der Bundesregierung für Migration/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Ette, Andreas; Stedtfeld, Susanne; Sulak, Harun und Brückner, Gunter (2016): Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung. In: BiB Working Paper 1-2016, S. 74.

Foster, Mindi. D. und Tsarfati, E. Micha (2005): The effects of meritocracy beliefs on women's well-being after first-time gender discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(12), 1730-1738.

Hoebel, Jens; Müters, Stephan; Kuntz, Benjamin; Lange, Cornelia und Lampert, Thomas (2015): Messung des subjektiven sozialen Status in der Gesundheitsforschung mit einer deutschen Version der MacArthur Scale. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 58(7), 749-757.

Kang, Sonia K.; DeCelles, Katherine A.; Tilcsik, András und Jun, Sora (2016): Whitened résumés: Race and self-presentation in the labor market. *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 469-502.

Kim, Young H.; O'Brien, Karen M. und Kim, Hana (2016): Measuring career aspirations across cultures: Using the career aspiration scale with young Korean women. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 573-585.

Middendorf, Elke; Apolinarski, Beate; Becker, Karsten; Bornkessel, Philipp; Brandt, Tasso; Heißenberg, Sonja und Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Pascarella, Ernest T; Pierson, Christopher T.; Wolniak, Gregory C. und Terenzini, Patrick T. (2004) First-Generation College Students, *The Journal of Higher Education*, 75:3, 249-284, DOI: 10.1080/00221546.2004.11772256.

Steffgen, Georges; Sischka, Philipp; Schmidt, Alexander F.; Kohl, Diane & Happ, Christian (2016): Luxembourg Workplace Mobbing Scale. Psychometric Properties of a Short Instrument in three Different Languages. *European Journal of Psychological Assessment* (2019), 35(2), 164–171. DOI: 10.1027/1015-5759/a000381

Wittlif, Alex und Beigang, Steffen (2016): Methodenbericht. SVR-Integrationsbarometer 2016. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH.

Zentralarchiv für empirische Sozialforschung (ZA) & Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) e.V. (1997). Wichtigkeit verschiedener Berufsmerkmale (ALLBUS). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS).