

BEISPIELFRAGEBOGEN FÜR DEINE DIVERSITY- BEFRAGUNG

Dieser Fragekatalog soll dir eine Anregung geben, wie du in deiner Organisation grundlegende Aspekte von Diversität, Inklusion, Belonging und Diskriminierung abfragen kannst. Passe ihn also ggf. euren Bedürfnissen an und übertrage ihn in ein passendes Umfrage-Programm.

Beachte dabei bitte unbedingt die Dos & Don'ts aus Kapitel 2 von „Diversity Thinking“, insbesondere in Bezug auf Datenschutz.



INFO | Die demographischen Informationen decken grob die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Identitätsmerkmale ab. Diversity kann natürlich noch vieles mehr sein – dieser Fragebogen soll nur als Anregung dienen.

Weitere Informationen zu den Fragen und Antwortmöglichkeiten findest du am Ende des Fragebogens.

TEIL 1 | Demographische Informationen

1.1 Was ist dein Geschlecht?

- Männlich
- Weiblich
- Divers
- Kein Geschlechtseintrag
- Möchte ich nicht sagen

1.2 Wie alt bist du?

- Jünger als 25 Jahre
- 25-55 Jahre
- Älter als 55 Jahre
- Möchte ich nicht sagen

1.3 Hast du einen Migrationshintergrund?

- Ja, eigene Migrationserfahrung
- Ja, durch Eltern oder Großeltern
- Nein
- Möchte ich nicht sagen

1.4 Hast du Behinderungen oder chronische Krankheiten?

- ☐ Ja, Schwerbehinderung(en)
- ☐ Ja, Behinderung(en), chronische körperliche oder psychische Krankheit(en) mit Behinderungsgrad
- ☐ Ja, Behinderung(en), chronische körperliche oder psychische Krankheit(en) ohne Behinderungsgrad
- ☐ Nein
- ☐ Möchte ich nicht sagen



1.5 Was ist deine sexuelle Identität?

- Heterosexuell
- Homosexuell
- Bisexuell
- Ich bin mir nicht sicher
- Möchte ich nicht sagen
- Anderes

1.6 Bist du trans- oder intergeschlechtlich, nicht-binär oder agender?

- Ja
- Nein
- Möchte ich nicht sagen

1.7 Was beschreibt deinen Glauben am besten?

- Christlich
- Jüdisch
- Muslimisch
- Buddhistisch
- Hinduistisch
- Atheistisch
- Agnostisch
- Anderes
- Möchte ich nicht sagen

1.8 Hast du Kinder unter 18 Jahren?

- Ja
- Ja, und ich bin alleinerziehend
- Nein
- Möchte ich nicht sagen

INFO | Teil 2 erhebt, ob sich Mitarbeitende sicher und wohlfühlen, ob sie Kolleg*innen und Vorgesetzten vertrauen und ob sie Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des AGG erleben oder beobachten. Je nach Erkenntnisinteresse musst du besonders diesen Teil deinen Bedürfnissen anpassen.

TEIL 2 | Inklusion und Belonging

2.1 Bitte bewerte die folgenden Aussagen anhand einer Skala von 1 ("Stimme gar nicht zu") bis 5 ("Stimme voll zu"):

	1	2	3	4	5	6
Ich kann Probleme, Fehler oder Konflikte mit meinen Kolleg*innen offen ansprechen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich von meinen Kolleg*innen akzeptiert, wie ich bin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann meinen Kolleg*innen vertrauen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann Probleme, Fehler oder Konflikte mit meinen Vorgesetzten offen ansprechen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐



	1	2	3	4	5	6
Ich fühle mich von meinen Vorgesetzten akzeptiert, wie ich bin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann meinen Vorgesetzten vertrauen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann bei (Unternehmen) ich selbst sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bekomme von (Unternehmen) was ich brauche, um meine beste Arbeit machen zu können.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2.2 Hast du im letzten Jahr bei uns selbst schon mal verletzendere Kommentare, Beleidigungen oder Einschüchterungen erlebt? (Unabhängig davon, ob sie böse gemeint waren.)

- Ja, regelmäßig
- Ja, mehrmals
- Ja, aber nur einmal
- Nein
- Möchte ich nicht sagen

2.3 Hast du im letzten Jahr bei uns schon mal beobachtet, dass andere Menschen verletzendere Kommentare, Beleidigungen oder Einschüchterungen erleben? (Unabhängig davon, ob sie böse gemeint waren.)

- Ja, regelmäßig
- Ja, mehrmals
- Ja, aber nur einmal
- Nein
- Möchte ich nicht sagen

2.4 Optional: Wenn ja, von wem gingen diese Kommentare aus?

- ☐ Kolleg*innen
- ☐ Vorgesetzte
- ☐ Kund*innen

2.5 Optional: Bezogen diese Kommentare sich auf eines oder mehrere der folgenden Merkmale?

- ☐ Geschlecht ☐ Alter
- ☐ Migrationshintergrund oder ethnische Zugehörigkeit
- ☐ Behinderung oder chronische Krankheit
- ☐ Sexuelle Identität
- ☐ Glauben ☐ Andere



2.6 Hast du im letzten Jahr bei uns selbst erlebt, dass du aufgrund deiner Identität unfair behandelt wurdest oder Nachteile hattest?

- Ja, regelmäßig
- Ja, mehrmals
- Ja, aber nur einmal
- Nein
- Möchte ich nicht sagen

2.7 Hast du im letzten Jahr bei uns beobachtet, dass andere Menschen aufgrund ihrer Identität unfair behandelt wurden oder Nachteile hatten?

- Ja, regelmäßig
- Ja, mehrmals
- Ja, aber nur einmal
- Nein
- Möchte ich nicht sagen

2.8 Optional: Wenn ja, von wem ging das aus?

- ☐ Kolleg*innen
- ☐ Vorgesetzte
- ☐ Kund*innen

2.9 Optional: Wenn ja, auf welche(s) Merkmal(e) bezog sich diese unfaire Behandlung?

- ☐ Geschlecht ☐ Alter
- ☐ Migrationshintergrund oder ethnische Zugehörigkeit
- ☐ Behinderung oder chronische Krankheit
- ☐ Sexuelle Identität
- ☐ Glauben ☐ Andere

2.10 Hast du im letzten Jahr bei uns selbst schon mal erlebt, dass deine körperlichen oder emotionalen Grenzen überschritten wurden, z.B. durch unerwünschtes Anfassen, intime Fragen oder anzügliche Kommentare?

- Ja, regelmäßig
- Ja, mehrmals
- Ja, aber nur einmal
- Nein
- Möchte ich nicht sagen

2.11 Hast du im letzten Jahr bei uns schon mal erlebt, dass die körperlichen oder emotionalen Grenzen anderer Menschen überschritten wurden, z.B. durch unerwünschtes Anfassen, intime Fragen oder anzügliche Kommentare?

- Ja, regelmäßig
- Ja, mehrmals
- Ja, aber nur einmal
- Nein
- Möchte ich nicht sagen



2.12 Optional: Wenn ja, von wem gingen diese Handlungen aus?

- ☐ Kolleg*innen
- ☐ Führungskräfte
- ☐ Kund*innen

2.13 Optional: Wenn du mehr zu deinen Ereignissen oder Beobachtungen teilen möchtest, kannst du das hier tun.

INFO | Hier erhalten Teilnehmende die Möglichkeit, weitere Gedanken zu der Umfrage selbst oder ihren Inhalten zu teilen. Wenn du noch die eine oder andere Frage hast, die sonst nirgends passt, kannst du sie hier ebenfalls einfügen. Zum Beispiel: „Was würdest du dir von (Unternehmen) in Bezug auf Diversität und Inklusion wünschen?“

TEIL 3 | Abschluss

3.1 Optional: Danke für die Teilnahme. Wenn du uns noch etwas mitteilen möchtest, kannst du das hier tun.



ERLÄUTERUNGEN

1.1 Diese Antwortmöglichkeiten decken alle Geschlechtseinträge ab, die in Deutschland rechtlich möglich sind. Dementsprechend solltest du auch mindestens diese Optionen anbieten. Beachte aber, dass der Geschlechtseintrag nicht automatisch auch der Geschlechtsidentität entspricht (z.B. wenn eine trans Person noch nicht die Gelegenheit hatte, ihren Geschlechtseintrag offiziell zu ändern). Ggf. kann es hier deshalb sinnvoll sein, zusätzlich ein Freitextfeld oder eine Option wie "Anderes" anzubieten.

1.3 Achtung: Diese Frage bezieht sich nicht direkt auf Race oder ethnischen Hintergrund! „Migrationshintergrund“ bedeutet lediglich, dass entweder die Person selber oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Einen Migrationshintergrund hat also prinzipiell auch eine weiße Person aus Österreich. Wenn du an dieser Stelle rassistische Zuschreibungen oder ähnliches abfragen willst, musst du dazu eine konkrete Frage stellen. (Wenn du dir nicht sicher bist, ob der Begriff „Migrationshintergrund“ bekannt ist, erkläre ihn deinen Teilnehmenden.)

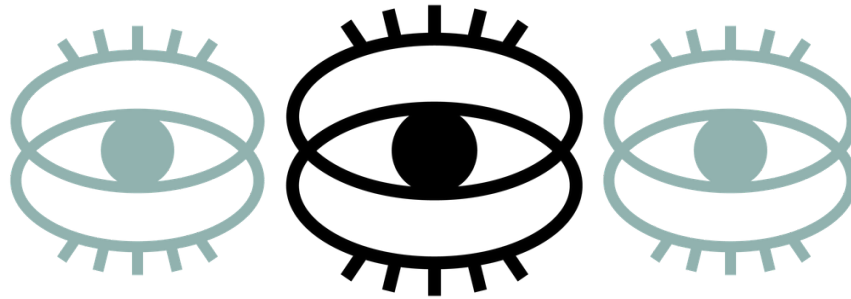
1.6 Diese Kategorie wird separat zum Geschlecht abgefragt, um dort die Auswahlmöglichkeiten nicht zu überfrachten und unnötige Trennlinien zu vermeiden. D.h. eine trans Frau kann beispielsweise als Geschlecht „weiblich“ angeben und hier „ja“ ankreuzen: so werden trans Erfahrungen sichtbar, ohne zwischen cis, trans und intergeschlechtlichen Frauen zu unterscheiden.

1.6 Diese Frage bezieht sich nicht explizit auf eine im AGG geschützte Kategorie, ist aber erfahrungsgemäß im Arbeitsleben sehr relevant. Füge hier ggf. eine weitere Frage zu Sorgerechtsverpflichtungen für erwachsene Kinder oder andere Personen ein.

2.6 Hier geht es zwar konkret um Diskriminierung, es ist aber sinnvoll, sie nicht so zu benennen. Denn der Begriff löst häufig bestimmte Assoziationen aus, die viele Aspekte von Diskriminierung ignorieren -- nach dem Motto „Das war ja nicht so schlimm, das zählt nicht als Diskriminierung.“

2.10 Hier geht es konkret um sexuelle Belästigung. Auch hier gilt allerdings: Vermeide diesen Begriff, da Teilnehmende sonst schnell relevante Vorfälle verschweigen, die „klein“, „nett gemeint“ oder nicht gesichert sexuell motiviert waren.





IN-VISIBLE GmbH

**c/o Ecosia
Gerichtstraße 23
Hof 4, Aufgang 4
13347 Berlin**

hi@in-visible.berlin

Diese Vorlage ist Teil von „Diversity Thinking. Anleitung für eine feministische Arbeitskultur“, ISBN 978-3-949598-28-9.

Dort findest du auch weiterführende Informationen und Begriffserklärungen.

Gestaltung: Mariam Soliman