

Hochschule des Bundes

Fachbereich Finanzen

Braucht man das wirklich?
Relevanz und Chancen des queeren Diversity
Managements in der Zollverwaltung.

Diplomarbeit

Vorgelegt von Christina Klein

am 08.08.2023

1. Gutachter: Prof. Dr. Torsten Porsch
2. Gutachter: MA. Arts päd. Simon Höing

Abstract

Diese Diplomarbeit befasst sich mit der Relevanz des Diversity Managements bezüglich der geschlechtlichen und sexuellen Identität für Studierende der Zollverwaltung. Zu diesem Zweck wurde eine quantitative Befragung unter derzeit allen Studierenden mit einer daraus resultierenden Stichprobe von $n = 177$ (davon 20,90% queer) durchgeführt. Der Fragebogen beinhaltete die Erstellung einer Rangfolge aus den Dimensionen „Guter Arbeit“ des DGB-Index, die Erhebung der Arbeitszufriedenheit nach dem MSQ und die Erfassung der demografischen Daten. Die originalen Untersuchungsinstrumente wurden um queerspezifische Dimensionen erweitert.

Das Ergebnis der Umfrage zeigt, dass Diversity Management im Vergleich zu den anderen Dimensionen als weniger wichtig eingeschätzt wird. Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der queerspezifischen Dimension liegt im mittleren Bereich mit Tendenz zur Zufriedenheit ($M = 3,53$ (nicht-queer) und $3,35$ (queer)). Der Anteil an Studierenden, die unzufrieden mit der Dimension sind, ist bei den queeren Teilnehmenden dabei doppelt so hoch. Auffällig ist außerdem die vergleichsweise hohe Unzufriedenheit der queeren Studierenden bezüglich des Gefühls, die Identität verstecken zu müssen (29,73%) und die erhöhte Unzufriedenheit beider Gruppen hinsichtlich des Umgangs mit Diskriminierung.

Die Untersuchung weist auf keinen akuten Handlungsbedarf auf Seiten der Zollverwaltung hin. Es lassen sich jedoch Anzeichen für einen möglicherweise langfristigen Bedarf an Diversity Management stärkenden Maßnahmen erkennen.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	4
2 Theoretischer Hintergrund.....	6
2.1 Arbeitszufriedenheit	6
2.1.1 Definition „Arbeitszufriedenheit“	6
2.1.2 Theory of Work Adjustment	8
2.1.3 Das Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit.....	9
2.1.4 Die Maslowsche Bedürfnishierarchie	10
2.1.5 Wichtigkeit vor dem Hintergrund des Managements	11
2.2 Beitrag von Diversity Management zur Arbeitszufriedenheit	12
2.2.1 Definition „Diversity Management“	12
2.2.2 Auswirkungen und Strategien zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit	13
2.3 Besonderheiten für LSBTIAQ* Menschen.....	15
2.3.1 Definition „Queer“	15
2.3.2 Die Arbeitssituation queerer Menschen - Forschungsstand ...	16
2.4 Hypothesen.....	18
3 Methode.....	19
3.1 Untersuchungsmaterial	19
3.2 Stichprobenauswahl.....	23
3.3 Datenerhebung.....	24
4 Ergebnisse.....	24
5 Diskussion	30
6 Literaturverzeichnis	36
7 Anhang	39
8 Eigenständigkeitserklärung	64

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AZ	Arbeitszufriedenheit
AZ01_01-24	Items 1-24 zur Arbeitszufriedenheit MSQ
D001-006	Items zur Demografie
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
GA	Gute Arbeit
GA01_01-13	Items 1-13 zum Ranking Dimensionen
„Guter Arbeit“	
GS	Grundstudium
H1/2/3	Hauptstudium 1/2/3
LSBTIAQ*	Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans*, Inter*, Asexuell, Aromantisch, Queer
MSQ	Minnesota Satisfaction Questionnaire
TWA	Theory of Work Adjustment

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Demografische Verteilung.....	25
<i>Abbildung 2.</i> Verteilung der durchschnittlichen Zufriedenheitspunktzahl.....	27
<i>Abbildung 3.</i> Anteilige (Un-)zufriedenheit queerer und nicht- queerer Teilnehmenden bzgl. Items AZ01_21-24.	28
<i>Abbildung 4.</i> Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit mit der queerspezifischen Dimension.	29

1 Einleitung

In Anbetracht der demografischen Entwicklung und einem wachsenden Bewusstsein für Vielfalt und Gleichberechtigung nimmt die Förderung einer diversen Unternehmenskultur einen immer wichtiger werdenden Stellenwert ein. Waren es 2015 noch 45%, halten 2021 69% der befragten Unternehmen einer Studie der PageGroup Diversität für wichtig. Dabei greifen sie zu Strategien des Management Instruments Diversity Management, um eine vielfältige und diskriminierungsärmere Arbeitsumgebung zu schaffen, die Zusammenarbeit zu stärken und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern (PageGroup, 2021). Im Hinblick auf die Konkurrenz um Nachwuchskräfte und Bewerber*innen zwischen der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen hat diese Entwicklung durchaus Relevanz für den Zoll, um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben (Bernstein, 2016).

Bei der Etablierung von Diversity Strategien werden die Blickwinkel von LSBTIAQ*¹ Menschen derzeit selten berücksichtigt, obwohl es sich mit vermuteten 3,1 Millionen Arbeitskräften in Deutschland um einen durchaus bedeutenden Teil der Bevölkerung handelt (Frohn et al. 2017). Grund dafür ist, dass sich weiterhin hartnäckig der Gedanke hält, dass die geschlechtliche und sexuelle Identität privat ist und weder Platz noch Auswirkungen auf die Arbeit hat. Die Arbeitsrealität für Menschen, die sich als LSBTIAQ* identifizieren, stellt sich jedoch gegenteilig dar. Sie finden sich in den heteronormativen² Strukturen nicht wieder und sehen sich im alltäglichen Miteinander am Arbeitsplatz oftmals dazu gezwungen einen Teil ihrer Identität aus Angst vor Diskriminierung zu verschweigen. Dabei kann sich schon die Frage nach dem Wochenende in der morgendlichen Besprechung für queere Menschen zu einer Herausforderung entwickeln (Hofmann, 2012).

¹ Das Sternchen (*) steht stellvertretend für weitere Selbstbezeichnungen und Identitäten, die von dem Akronym nicht erfasst sind.

² Gesellschaftsstruktur, die sich auf zwei Geschlechter beschränkt (männlich, weiblich) und nur gegengeschlechtliche sexuelle Identitäten umfasst.

Der veröffentlichte Leitfaden für Diversitätsstrategien der Bundesverwaltung sowie die Selbstverpflichtung zur Etablierung von Diversity Management durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt vom Bundesfinanzministerium zeigen, dass Bemühungen diesbezüglich stattfinden (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, 2021; Charta der Vielfalt e.V., 2023a). Eine Planung des Vorgehens für die Umsetzung konkreter Strategien der Zollverwaltung konnte jedoch nicht gefunden werden. Dabei ist es wichtig, dass der Zoll als öffentliche Verwaltung auch die Vielfalt abbildet und fördert, die in der Gesellschaft, für die er besteht, vorherrscht (Bernstein, 2016).

Da es noch keine nennenswerte Forschung hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit von LSBTIAQ* Menschen in der Zollverwaltung gibt, bietet es sich an herauszufinden wie die angehenden Führungskräfte die Bedarfslage der Zollverwaltung diesbezüglich einschätzen. Besteht überhaupt die Notwendigkeit Maßnahmen des Diversity Managements als Ergebnis einer Unzufriedenheit zu fördern? Daher soll in dieser Arbeit folgende Forschungsfrage untersucht werden: Welche Rolle spielt Diversity Management in Bezug auf die sexuelle und geschlechtliche Identität für die Arbeitszufriedenheit der Studierenden der Zollverwaltung?

Für die Beantwortung wurde eine quantitative Befragung unter den Studierenden der Zollverwaltung durchgeführt. Dafür wird zunächst die theoretische Grundlage präsentiert. Diese besteht aus drei Teilen. Zuerst wird Arbeitszufriedenheit näher erläutert und drei ausgewählte Theorien dargelegt. Anschließend folgt die Definition von Diversity Management und das Herstellen eines Zusammenhangs zur Arbeitszufriedenheit. Im letzten Schritt wird erklärt, welche Besonderheiten sich für Menschen, die sich dem LSBTIAQ* Spektrum zugehörig fühlen, bei der Arbeit ergeben. Hierbei wird besonders auf die Arbeitszufriedenheit und das Diversity Management eingegangen. Der Theorieteil wird mit der Aufstellung der Hypothesen beendet. Daran anschließend folgt die Beschreibung des methodischen Vorgehens bei der empirischen Erhebung. Zum Schluss erfolgt die Präsentation und kritische Diskussion der Ergebnisse.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeit nimmt einen Großteil der uns zur Verfügung stehenden Lebenszeit ein, weswegen sie eine bedeutende Rolle bei der persönlichen Entwicklung spielt (Dawis & Lofquist, 1984). Zudem stellt sie eine Umgebung dar, die individuelle Bedürfnisse hervorbringt, gleichzeitig aber auch das Potential hat, diese zu erfüllen (Dawis & Lofquist, 1984).

Um einen genaueren Blick auf diese Zusammenhänge zu werfen, wird im Folgenden „Arbeitszufriedenheit“ näher erläutert. Sie stellt das grundlegende Konstrukt dieser Arbeit dar. Dafür wird zunächst ein allgemeiner Überblick über die Arbeitszufriedenheit gegeben, um anschließend spezifischer auf ausgewählte Theorien einzugehen³. Zum Schluss wird die Wichtigkeit für die Managementlehre verdeutlicht.

2.1.1 Definition „Arbeitszufriedenheit“

Arbeitszufriedenheit ist ein hocherforschtes Konstrukt der Arbeits- und Organisationspsychologie. Trotz einer Vielzahl von vorliegenden Untersuchungen wurde sich innerhalb der Forschung nicht auf eine allgemeingültige Definition geeinigt. Stattdessen gibt es viele einzelne Definitionen, Modelle und Theorien, die die Facetten der Arbeitszufriedenheit abbilden, um sich so einer Darstellung des Konstruktes zu nähern (Nerdinger, 2014; Einramhof-Florian, 2017; Ferreira, 2019). Ferreira (2019) bemängelt diesbezüglich, dass sich die Untersuchungen immer spezifischer werdenden Blickwinkeln widmen ohne das Vorliegen von Modellen, die auf schlüssigen Definitionen beruhen. Hinzu kommt die individuelle kontextuale Einbettung der einzelnen Untersuchungen, die einen unmittelbaren Vergleich der zugrundeliegenden Annahmen erschwert. Definitionen zur Arbeitszufriedenheit sollten daher eher eine Orientierungshilfe

³ Um den Umfang der Arbeit nicht zu überschreiten, werden nur jene Theorien exemplarisch erläutert, die für die Untersuchung besonders relevant sind und auf andere Modelle der Arbeitszufriedenheit wie die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg bewusst verzichtet.

darstellen, als miteinander um die Allgemeingültigkeit zu konkurrieren (Ferreira, 2019).

Eine oft genutzte Definition erfasst Arbeitszufriedenheit als eine Einstellung gegenüber der Arbeit, welche „die emotionale Reaktion auf die Arbeit, die Meinung über die Arbeit und die Bereitschaft, sich in der Arbeit in bestimmter Weise zu verhalten“ (Nerdinger, 2014, S. 421, zitiert nach Six & Felfe, 2004) beinhaltet. Dabei ist zu konkretisieren, dass es sich bei der Arbeitszufriedenheit nicht um die Zufriedenheit über einen längeren Zeitraum und verschiedene Arbeitsverhältnisse hinweg handelt. Die Arbeitszufriedenheit ist insoweit von Begriffen wie der „Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit“ abzugrenzen, da sie nur die momentane Arbeitssituation mit den speziellen Umständen des Unternehmens umfasst (Ferreira, 2019).

Praktisch kann die Arbeitszufriedenheit entweder global oder hinsichtlich verschiedener Facetten gemessen werden. Bei der ersten Herangehensweise handelt es sich um ein Item, welches die allgemeine Zufriedenheit bezüglich der Arbeit abfragt, ohne zu konkretisieren worin diese besteht. Letztere widmet sich einzelner Facetten von Arbeit und fragt die Zufriedenheit hinsichtlich jedes Aspekts ab (Nerdinger, 2014). Dabei haben neben den konkreten Merkmalen der Arbeit auch die Merkmale der Person Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit (Nerdinger, 2014).

Folgt man der oben genannten Definition von Arbeitszufriedenheit als Einstellung, ist diese eng mit dem Konzept der Arbeitsmotivation verknüpft. So beschreibt Nerdinger (2014): „[P]ositive Einstellungen [entstehen], wenn Wünsche erfüllt oder Bedürfnisse befriedigt werden – so betrachtet ist Arbeitszufriedenheit ein Ergebnis der Motivation“ (S. 241). Generell bietet die Arbeitszufriedenheit eine große Überschneidungsbandbreite mit verschiedenen Konzepten und lässt sich aus mehreren Blickwinkeln betrachten (Ferreira, 2019). Von diesem Zusammenhang ausgehend, werden im Folgenden unterschiedliche Herangehensweisen an die Erfassung der Arbeitszufriedenheit vorgestellt. Neben klassischen Theorien der Arbeitszufriedenheit wird das Modell der Bedürfnishierarchie von Maslow beschrieben, um auch die an Bedürfnisse und Motivation anknüpfende Seite der Arbeitszufriedenheit abzubilden.

2.1.2 Theory of Work Adjustment

Die Theorie der Arbeitsanpassung (im Original „Theory of Work Adjustment“, TWA) ist eine 1964 von England, Dawis und Lofquist entwickelte Theorie. Sie konstatiert ein Zusammenspiel des Individuums und der Arbeitsumgebung im Hinblick auf die daraus resultierende Zufriedenheit (Dawis & Lofquist, 1984). Die Theorie wird im Folgenden anhand der Abhandlung „A Psychological Theory of Work Adjustment“ von Dawis und Lofquist (1984) dargestellt.

Im Zentrum der Überlegungen steht die Übereinstimmung des Individuums mit dessen Umgebung. Um diese zu erreichen, muss die Beziehung harmonisch und geeignet füreinander sein. Außerdem benötigen Individuum und Umgebung einen Konsens sowie eine komplementäre und reziproke Beziehung. Beruhen diese Faktoren auf Gegenseitigkeit und stimmen seitens der Person und der Umgebung miteinander überein, herrscht eine so genannte „correspondence“ (Dawis & Lofquist, 1984, S. 54). Als theoretische Basis fungiert folgende Annahme über das Arbeitsverhalten: „each individual seeks to achieve and maintain correspondence with the environment“ (Dawis & Lofquist, 1984, S. 54).

Auf die Arbeit angewendet, geht es um das Verhältnis der individuellen Person zur Arbeitsumgebung. Dieses gestaltet sich wechselseitig hinsichtlich einer gegenseitigen Anforderungserfüllung. Das Individuum lässt verschiedene Fähigkeiten in das Verhältnis einfließen, um den Anforderungen der Arbeit zu entsprechen und erhält im Gegenzug Vergütungen seitens der Arbeitsumgebung. Vergütungen können beispielsweise monetäre Entlohnungen, Ansehen oder interpersonelle Beziehungen sein. Erfüllen beide Seiten gegenseitig ihre minimalen Anforderungen, bezeichnet man Individuum und Arbeitsumgebung als „correspondent“ (Dawis & Lofquist, 1984, S. 54). Das Erreichen und Aufrechterhalten dieser Übereinstimmung mit der Arbeitsumgebung und damit das dynamische Reagieren auf die gegenseitigen Anforderungen, stellt die „work adjustment“ (Dawis & Lofquist, 1984, S. 55) dar. Der Grad der Stabilität der „correspondence“ schlägt sich auf die Verweildauer einer Person in der Arbeitsumgebung nieder. Werden die Anforderungen beider Seiten nicht mehr gegenseitig erfüllt, führt dies entweder zu einer Veränderung oder der Beendigung des Verhältnisses (Dawis &

Lofquist, 1984).

Ausgehend von der Verweildauer als Indikator für die „correspondence“, schließen die Autoren bei einer erheblichen Verweildauer im Unternehmen auf die Zufriedenheit. Dabei wird die Zufriedenheit von zwei Seiten betrachtet. Zum einen gibt es die Seite der Person, die die Arbeitsanforderungen erfüllt und damit zufriedenstellend arbeitet und andererseits die Arbeitsumgebung, die die Bedürfnisse der Person erfüllt, sodass diese zufrieden ist. Zusammen ergeben sie einen Indikator dafür wie erfolgreich die „correspondence“ ist (Dawis & Lofquist, 1984).

2.1.3 Das Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit

Das Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit von Agnes Bruggemann geht von einem dynamischen Prozess der Arbeitszufriedenheit aus. Das Modell basiert auf einem Soll-Ist-Vergleich zwischen „den eigenen Bedürfnissen und Erwartungen (Soll) und deren tatsächlichen Realisierung in der Arbeitssituation (Ist)“ (Kauffeld & Schermul, 2019, S. 242). Fällt dieser Vergleich negativ aus, besteht entweder die Möglichkeit das Anspruchsniveau zu senken und so in eine resignative Arbeitszufriedenheit zu fallen oder das Anspruchsniveau beizubehalten (Kauffeld & Schermul, 2019). Bei letzterem kann es zu einem Aussitzen der Situation kommen (fixierte Arbeitsunzufriedenheit). Alternativ kann auch aktiv die Situationswahrnehmung verfälscht werden, um eine vermeintliche Arbeitszufriedenheit aufrechtzuerhalten (Pseudoarbeitszufriedenheit). Die dritte Möglichkeit ist das Anwenden neuer Lösungsversuche, um die Situation zu überwinden (konstruktive Arbeitsunzufriedenheit) (Kauffeld & Schermul, 2019).

Bei einem positiven Ergebnis kann das Anspruchsniveau zum einen beibehalten werden, was zu einer stabilen Arbeitszufriedenheit führt – ähnlich wie die „correspondence“ also den kleinsten gemeinsamen Nenner der Erwartungserfüllung darstellt. Zum anderen kann es zur Steigerung des Anspruchs kommen (progressive Arbeitszufriedenheit) (Kauffeld & Schermul, 2019). Zudem gibt es eine dritte Möglichkeit neben Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit und zwar die Resignation (Kauffeld & Schermul, 2019).

2.1.4 Die Maslowsche Bedürfnishierarchie

Die Bedürfnishierarchie oder auch Bedürfnispyramide von Abraham Maslow versucht die Motivatoren für menschliches Handeln anhand der Bedürfnisbefriedigung zu erklären.

Maslow (1943) kategorisiert zunächst die Grundbedürfnisse jedes Menschen in fünf Klassen. Er unterscheidet zwischen den physiologischen Bedürfnissen, Sicherheitsbedürfnissen, sozialen Bedürfnissen, Individualbedürfnissen und der Selbstverwirklichung. Das Modell beruht auf der Annahme, dass die Bedürfnisse hierarchisch nach ihrer Dringlichkeit angeordnet sind. Der Mensch strebt schrittweise nach der Erfüllung dieser Bedürfnisse, wobei sich nach der (teilweisen) Erfüllung einer Bedürfnisebene immer weitere, höher angesiedelte Bedürfnisse ergeben (Maslow, 1943).

Die fundamentalste Ebene stellen die physiologischen Bedürfnisse dar. Dabei handelt es sich um die grundlegenden Bedingungen, unter denen der Körper seine Funktionen aufrechterhalten kann wie beispielsweise das Bedürfnis nach Essen, Trinken und Schlaf (Kauffeld & Schermul, 2019; Maslow, 1943). Auf der nächsten Ebene befinden sich die Sicherheitsbedürfnisse. Neben den konkreten Gefahren hinsichtlich der körperlichen Sicherheit, spielen auch Ungerechtigkeiten eine Rolle für das Sicherheitsempfinden. Sie vermitteln den Eindruck, dass sich die Mechanismen in der Gesellschaft unzuverlässig beziehungsweise unvorhersehbar verhalten (Maslow, 1943). Nach Maslow lässt sich ein ausgeprägter Wunsch nach Sicherheit vor allem bei „economic and social underdogs“ finden (Maslow, 1943, S. 379). Gängige gesellschaftliche Beispiele für das Sicherheitsbedürfnis sind ein sicherer Arbeitsplatz und Absicherungen durch Geld oder Versicherungen (Maslow, 1943). An dritter Stelle stehen die sozialen Bedürfnisse, bei denen nach sozialen Beziehungen wie Freundschaft oder sozialem Anschluss gestrebt wird. Die Individualbedürfnisse der vierten Ebene umfassen auf das Individuum bezogene Wünsche nach Selbstrespekt, Selbstbewusstsein oder Geltung (Kauffeld & Schermul, 2019). Die Bedürfnisse der ersten vier Ebenen werden Defizitmotive genannt, da sie nur zum Tragen kommen, wenn ein Mangel erlebt wird. Dagegen stellt das letzte Bedürfnis nach Selbstverwirklichung ein Wachstumsmotiv dar. Dieses Bedürfnis kann nie vollständig erfüllt

werden und ermöglicht das Erreichen einer psychologischen Gesundheit (Nerdinger, 2014).

Die zuvor herausgestellten Bedürfnisse stellen Motivatoren menschlichen Verhaltens dar. Im Hinblick auf die Arbeit wird angenommen, dass die Erfüllung der Bedürfnisse zu Arbeitszufriedenheit führt (Ferreira, 2019). Hierbei wird die Arbeit als System betrachtet, in dem bestimmte Bedingungen vorliegen müssen, damit die Erfüllung der Bedürfnisse überhaupt möglich ist (Ferreira, 2019).

2.1.5 Wichtigkeit vor dem Hintergrund des Managements

Nach den dargelegten Theorien zur Arbeitszufriedenheit, stellt sich die Frage warum diese für Arbeitskräfte in einem Unternehmen überhaupt relevant und damit für den Zoll als Arbeitgeber erstrebenswert ist.

Die naheliegende Antwort ist zunächst, dass sich die Zufriedenheit der Arbeitenden positiv auf die allgemeine Freude bei der Arbeit auswirken könnte. Zudem könnte ein Zusammenhang zur Gesundheit und dem Selbstwertgefühl bestehen. Auf unternehmerischer Seite kann angenommen werden, dass Arbeitszufriedenheit zur Senkung der Fluktuation im Unternehmen beiträgt, die Leistung der Arbeitenden verbessert und Fehlzeiten abnehmen. Nach außen getragene Zufriedenheit zeichnet zudem ein positiveres Bild von einem Unternehmen (Ferreira, 2019). Diese Zusammenhänge werden zwar im Allgemeinen angenommen, Ferreira (2019) weist aber darauf hin, dass sie bisher empirisch schwer nachzuweisen waren. Sie führt diesen Umstand jedoch auf inkonsistente Messarten zurück. Zumindest seit 2001 konnte eine mittlere Korrelation von Leistung und Arbeitszufriedenheit durch Judge und Bono (2001) nachgewiesen werden (Ferreira, 2019). Des Weiteren hängt die Arbeitszufriedenheit mit der physischen und psychischen Gesundheit zusammen und kann das Engagement im Unternehmen erhöhen (Kauffeld & Schermul, 2019).

Arbeitszufriedenheit stellt ein wichtiges Ziel sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende dar, wenn es auch bei Ersteren der erstrebenswerte Endzustand und bei Letzteren ein Mittel zur Unternehmensoptimierung ist (Ferreira, 2019). Die

Arbeitszufriedenheit als „Faktor für die Gewährleistung eines nachhaltigen Unternehmenserfolges“ (Einramhof-Florian, 2017, S. 49) gilt es entsprechend als Arbeitgeber zu fördern, um somit eine Umgebung herzustellen, die die Bedürfnisse der Arbeitenden erfüllt.

2.2 Beitrag von Diversity Management zur Arbeitszufriedenheit

Wie die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten konkret verbessert werden kann, wird in dem kommenden Kapitel erläutert. Das dafür betrachtete Mittel dieser Arbeit stellt das Diversity Management dar. Das Managementinstrument wird zunächst definiert und dessen Rolle bei der Verbesserung von Arbeitszufriedenheit anschließend erläutert.

2.2.1 Definition „Diversity Management“

In Anbetracht des immer wichtiger werden Themas der Vielfalt (Diversity) und dem stetigen Wandel der Gesellschaft hin zu Pluralität ist es auch für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen wichtig diese in den Strukturen der Mitarbeitenden widerzuspiegeln und einen nachhaltigen Umgang mit den Verschiedenheiten der Belegschaft zu finden (Schauenberg, 2007). Der zentrale Gedanke des Diversity Managements ist es „sich mit der Verschiedenheit der Menschen und der Nutzung dieser unterschiedlichen Ressourcen auseinander zu setzen“ (Schauenberg, 2007, S. 51).

Dabei geht es um eine ganzheitliche Berücksichtigung möglichst aller Aspekte der menschlichen Vielfalt. Die Kerndimensionen von Vielfalt stellen dabei Alter, Geschlecht, Herkunft/ethnische Zugehörigkeit, Religion, Befähigung/Behinderung und sexuelle Identität dar. Diese Merkmale sind für das Individuum kaum veränderbar und am nächsten an der Persönlichkeit angesiedelt (Bräuhöfer & Rieder, 2021). In Deutschland werden seit 2006 die Kerndimensionen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtlich geschützt. Arbeitgebende werden damit verpflichtet Diskriminierung zum Beispiel bei der Personalauswahl zu verhindern (Gutting, 2015).

Bei dem Umgang mit Vielfalt zielt das Diversity Management nicht auf die reine Gleichbehandlung ab, sondern bezieht die individuelle Situation mit ein (Franke, 2007). Langhoff (2009) stellt dabei die folgenden vier wichtigen Ansätze des Diversity Managements heraus: „bewusstes (An-)Erkennen von Unterschieden, umfassendes Wertschätzen von Individualität, proaktive Nutzung der Potenziale von Unterschiedlichkeit und gezieltes Fördern von Vielfalt und Offenheit.“ (Langhoff, 2009, S. 229)

Unterschiedliche Erfahrungen und Einstellungen führen zu verschiedenen Blickwinkeln und Sichtweisen, die ein Mensch mit in das Arbeitsumfeld bringen kann. Heterogene Gruppen sind in der Lage komplexe Probleme differenzierter und kreativer lösen zu können als homogene Gruppen (Gutting, 2015). Dies ist aber nur möglich, wenn die Unterschiede bewusst gemacht und gefördert werden, da sonst Integrationsprobleme entstehen können (Gutting, 2015). Weitere positive Auswirkungen sind unter anderem hinsichtlich der Arbeitgeberattraktivität, der Verminderung von Diskriminierung und dem aktiveren Einbringen von Mitarbeitenden zu verzeichnen (Bräuhöfer & Rieder, 2021).

Eine berühmte Initiative für ein stärkeres Diversity Management in Deutschland stellt die Charta der Vielfalt dar. Es handelt sich dabei um ein selbstverpflichtendes Leitkonzept zur Einführung einer vielfaltsorientierten Führung in Unternehmen (Franke, 2007). Die Charta der Vielfalt steht unter der Schirmherrschaft der Bundesregierung und wurde auch vom Bundesministerium der Finanzen unterzeichnet. Diversity Management stellt demnach ein Konzept dar, was auch für die Zollverwaltung relevant ist (Charta der Vielfalt e.V., 2023b).

2.2.2 Auswirkungen und Strategien zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit

Ein zentraler Effekt von Diversity Management ist der Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. In einem diskriminierungsärmeren Arbeitsumfeld, in dem den Mitarbeitenden mit Wertschätzung aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit begegnet wird, lässt sich eine höhere Zufriedenheit und Bekenntnis zum Unternehmen feststellen (Scheidegger & Gurtner, 2022). Die Möglichkeit zum Austausch und das Zusammenbringen verschiedener Sichtweisen trägt ebenfalls dazu bei, dass eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit in

heterogenen Teams empirisch belegt werden konnte (PageGroup, 2021).

Der TWA folgend fördert das Diversity Management eine bessere „correspondence“. Es setzt zum einen die Fähigkeiten der Mitarbeitenden gezielt ein, um so den Anforderungen der Arbeit effektiver begegnen zu können und erzielt zum anderen eine höhere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden durch Bedürfniserfüllung. Hinsichtlich der Bedürfnisse nach Maslow lässt sich das Diversity Management sowohl auf Ebene der Sicherheitsbedürfnisse durch das Reduzieren von Diskriminierung, der sozialen Bedürfnisse aufgrund des Schaffens eines Zusammenhaltes unter der Belegschaft und auf Ebene der Individualbedürfnisse durch Anerkennung und Wertschätzung ansiedeln.

Zur Implementierung von Diversity Management gibt es unterschiedliche Herangehensweisen. Nach der systematischen Sicht von Bernstein (2016) lassen sich drei wichtige Schritte herausstellen. Demnach muss eine Leitungsentscheidung gefällt und anschließend ein Leitbild erarbeitet werden. Zum Schluss ist eine Ist-Analyse der Unternehmenssituation notwendig (Bernstein, 2016) .

Die Charta der Vielfalt bietet hingegen konkrete Handlungsanweisungen und Projektvorschläge für verschiedene Organisationsformen wie den öffentlichen Sektor (Muche, 2020). Als kurzfristige Maßnahmen werden dort exemplarisch folgende vorgestellt: Ergänzen von Stellenanzeigen um eine konkrete Ansprache von Minderheiten. Die offene Kommunikation über Diversität und das diesbezügliche Einholen von Vorschlägen von den Mitarbeitenden. Das Ermöglichen einer offeneren Organisationskultur durch beispielsweise kurze sensibilitätsfördernde Inputs in Teammeetings. Hinsichtlich der mittelfristigen Maßnahmen ist das Einrichten von Mitarbeitenden-Netzwerken für unterschiedliche Diversity Dimensionen sehr bedeutend. Dies ermöglicht einen Erfahrungsaustausch für betroffene Mitarbeitende und bietet eine Ansprechstelle für die Leitung. Es könnten außerdem Workshops durchgeführt und die Teams heterogener zusammengestellt werden. Langfristig gesehen können Quoten oder individuelle Arbeitskonzepte etabliert werden (Charta der Vielfalt e.V., o. D.).

2.3 Besonderheiten für LSBTIAQ* Menschen

Von den sechs Kerndimensionen der Vielfalt werden in dieser Arbeit die geschlechtliche und sexuelle Identität berücksichtigt, indem ein besonderer Fokus auf der Perspektive von LSBTIAQ* Menschen liegt. Diese Minderheitengruppe wurde gewählt, da sie im Vergleich zu den anderen Kerndimensionen des Diversity Managements noch sehr unerforscht ist. Vor allem der Einfluss der Zugehörigkeit dieser Minderheit auf die Arbeitszufriedenheit stellt ein Thema dar, womit sich die Forschung bisher wenig beschäftigt hat. Dabei wird der Anteil queerer Menschen in Deutschland auf 7,4% geschätzt. Davon ausgehend beläuft sich die Zahl der queeren Erwerbstätigen auf 3,1 Millionen und ist somit eine durchaus relevant zu untersuchende Gruppe für den Arbeitsmarkt (Frohn et al., 2017).

2.3.1 Definition „Queer“

Die queere Vielfalt wird in den sechs Kerndimensionen durch die geschlechtliche und die sexuelle Identität berücksichtigt. Die Charta der Vielfalt definiert die geschlechtliche Identität wie folgt: „Die geschlechtliche Identität bezeichnet das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt. Diese muss nicht notwendigerweise mit dem Geschlecht, das einer Person bei Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmen“ (Charta der Vielfalt e.V., 2023c). Die geschlechtliche Vielfalt umfasst Menschen die sich als trans*, inter*, nicht binär oder cis identifizieren, wobei es noch viele weitere Selbstbezeichnungen gibt (Charta der Vielfalt e.V., 2023c). Die sexuelle Identität beschreibt die sexuelle Orientierung als Teil der eigenen Identität. Sie umfasst unter anderem die Orientierungen Hetero-, Homo-, Bi-, Pan- und Asexuell (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021). Der Begriff „queer“ dient in dieser Arbeit als Sammelbegriff für alle geschlechtlichen und sexuellen Identitäten, die von der gesellschaftlichen Norm der Cis-Geschlechtlichkeit und Heterosexualität abweichen und somit Teil einer Minderheit sind. Cis bedeutet in diesem Zusammenhang die Übereinstimmung des Geschlechts mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht.

2.3.2 Die Arbeitssituation queerer Menschen - Forschungsstand

Welchen Faktor die queere Identität bei der Arbeitszufriedenheit hat, ist ein bisher wenig erforschtes Feld. Der Großteil der Studien, die es dazu gibt, stellen vor allem Diskriminierungserfahrungen in den Mittelpunkt ohne eine differenzierte Perspektive auf das Arbeiterleben zu geben (Frohn et al., 2017).

Eine bedeutende und sehr breit aufgestellte Untersuchung der Arbeitssituation von queeren Menschen bietet die Studie von Frohn et. al. (2017). Dort werden die Besonderheiten von queeren Menschen bei der Arbeit in vier Dimensionen aufgeschlüsselt: die Möglichkeit zum offenen Umgang mit der sexuellen beziehungsweise geschlechtlichen Identität, Akzeptanz Erfahrungen hinsichtlich dieser, Diskriminierungserfahrungen und strukturelle Unternehmensgestaltung.

Hinsichtlich des offenen Umgangs mit der Sexualität/Geschlecht stellte sich heraus, dass 30,6% aller Befragten bei der Arbeit nicht über ihre sexuelle Orientierung und 70% nicht über ihre geschlechtliche Identität sprechen. Davon hielten es 25,3% auch für notwendig diese zu verschweigen (Frohn et al., 2017). Von den Personen, die offen mit ihrer Identität umgehen, fühlten sich 95% (sexuelle Identität) und 87% (geschlechtliche Identität) bei der Arbeit akzeptiert. Dies kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass die meisten Personen nur offen damit umgehen queer zu sein, wenn sie eine positive Reaktion ihres Umfeldes erwarten (Frohn et al., 2017). Die erlebte Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde als besonders hoch ermittelt. 74% gaben an Diskriminierungserfahrung aufgrund ihrer sexuellen Identität und 83% aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität gemacht zu haben. Diese Erfahrungen umfassen unter anderem auch die schlechtere Behandlung bei Beförderungen, Urlaubsverteilungen und Wertschätzung im Vergleich zu nicht-queeren Kolleg*innen. Fast alle Personen fühlten sich dabei nicht von ihrem Arbeitsumfeld unterstützt, sondern alleine der Diskriminierung ausgesetzt (Frohn et al., 2017). Wie offen queere Menschen mit dieser Identität umgehen können, hängt stark von den Unternehmensstrukturen ab. Verfügen Unternehmen zum Beispiel über spezifische Netzwerke für queere Menschen führt dies zu einem offeneren Umgang (Frohn et al., 2017).

In der Studie wird herausgearbeitet, dass die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in dem mit der sexuellen beziehungsweise

geschlechtlichen Identität offen umgegangen werden kann, eine Reihe positiver Effekte hat. So stellte sich als wichtiger Zusammenhang heraus, dass mehr emotionale und kognitive Ressourcen zur Verfügung stehen, wenn keine Notwendigkeit besteht das eigene Verhalten dauerhaft zu überwachen ($r = .53$) (Frohn et al., 2017). Personen, die offen mit ihrer sexuellen/geschlechtlichen Identität umgehen können, müssen beispielsweise weniger Energie investieren was sie ihren Kolleg*innen aus ihrem Privatleben erzählen können oder auf welche Referenzpunkte sie in einem Gespräch zurückgreifen. Somit haben sie mehr Kapazitäten um produktiver zu arbeiten (Frohn et al., 2017). Weitere positive Auswirkungen sind weniger psychosomatische Beschwerden, eine Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen und ein besserer Umgang mit Krisen (Frohn et al., 2017).

Für diese Untersuchung wichtig ist der Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang mit der geschlechtlichen beziehungsweise sexuellen Identität auf die Arbeitszufriedenheit ($r = .25$). Demnach erhöht sich die Arbeitszufriedenheit je weniger sich Personen hinsichtlich ihres Geschlechts oder Sexualität verstecken müssen (Frohn et al., 2017).

Um eine höhere Arbeitszufriedenheit queerer Menschen zu erzielen, wird eine LSBTIAQ* freundliche Unternehmenskultur benötigt, die einen offenen Umgang mit der sexuellen und geschlechtlichen Identität ermöglicht. Frohn et al. (2017) konnten nachweisen, dass die Anwendung von Maßnahmen des Diversity Managements zu einer Verbesserung der Unternehmenskultur führt ($r = .59$) und somit ein geeignetes Mittel darstellt.

In Anbetracht des Konzeptes des Diversity Managements bringen queere Menschen spezifische förderbare und einsetzbare Potentiale und Fähigkeiten mit, die sie aufgrund ihrer Angehörigkeit zu einer Minderheit und der damit einhergehenden Erfahrungen erworben haben (Frohn et al., 2017). Die Studie stellt persönliche Kompetenzen wie ein besonders hohes Maß an Reflexionsvermögen, Kreativität, Anpassungs- und Problemlösungsfähigkeiten heraus. Außerdem verfügen queere Personen hinsichtlich ihrer zwischenmenschlichen Kompetenzen über Durchsetzungsvermögen und die Fähigkeit sich gut in andere hineinzuversetzen und andere Perspektiven einnehmen zu können. Zudem sind sie sensibler in Bezug auf andere Vielfaltsaspekte (Frohn et al., 2017).

2.4 Hypothesen

Nach der bisherigen Darstellung der Chancen, die das Diversity Management bietet, stellt sich die Frage welche Relevanz es für die Zollverwaltung hat. Um dieser Frage empirisch nachzugehen, werden im Folgenden einige Annahmen getroffen.

Trotz vieler nachgewiesener Vorteile des Diversity Managements ist das Konzept gesellschaftlich negativ behaftet. Die Relevanz wird als nachrangig betrachtet und mit hohem Aufwand verbunden (Genkova et. al., 2022). Daher lautet die erste Hypothese:

Bei der direkten Befragung nach der Wichtigkeit von Diversity Management für eine ideale Arbeitsstelle mittels der Erstellung eines Rankings sortieren die Studierenden die Aspekte des Diversity Managements in die untere Hälfte der Rangplätze ein.

Da das Diversity Management wie beschrieben dennoch einen hohen Nutzen und Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat, ergibt sich folgende zweite Hypothese:

Die Studierenden erleben eine Arbeitsunzufriedenheit hinsichtlich der Items, die das Arbeitserleben queerer Menschen erfassen.

Laut Genkova et al. (2022) schätzen Menschen, die in ihrem Leben mit dem Thema Diversity in Kontakt gekommen sind, dieses als bedeutend ein. Queere Menschen müssen sich aufgrund ihrer Abweichung von der gesellschaftlichen Norm besonders stark mit Unterschieden und Vielfalt auseinandersetzen. Sie weisen demnach einen hohen persönlichen Bezug auf. Daher ist eine positivere Einschätzung hinsichtlich der Relevanz von Diversity Management zu erwarten. Wie die Studie von Frohn et al. (2017) gezeigt hat, sind queere Menschen außerdem mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert, die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Die dritte Hypothese ist demnach eine Unterschiedshypothese und lautet:

Die Zugehörigkeit zu einer Minderheit, hier hinsichtlich geschlechtlicher oder sexueller Identität, beeinflusst das Antwortverhalten.

3 Methode

Die Forschungsfrage welche Rolle das Diversity Management in Bezug auf die geschlechtliche und sexuelle Identität für die Studierenden der Zollverwaltung spielt, soll anhand einer quantitativen Befragung mittels Fragebogen beantwortet werden. Da es sich bei den Themen der sexuellen Orientierung und Geschlecht um hochgradig sensible persönliche Informationen handelt, bietet die Anonymität einer quantitativen, computergestützten Untersuchung allen Teilnehmenden ein hohes Maß an Sicherheit bei der Teilnahme an der Befragung als beispielsweise Leitfaden Interviews.

3.1 Untersuchungsmaterial

Der Aufbau des Fragebogens lässt sich in drei Abschnitte unterteilen: das Anordnen von Arbeitsfaktoren, das Erfassen der Arbeitszufriedenheit und die demografische Abfrage. Die Teilung der Untersuchung dient der Herausarbeitung des Soll-Ist-Vergleichs nach dem Züricher Modell. Auf der Soll-Seite werden die Erwartungen der Studierenden an eine ideale Arbeitsstelle und auf der Ist-Seite die tatsächliche Arbeitszufriedenheit in der Praxis bei der Zollverwaltung erfasst. Der Fokus liegt dabei auf der Bewertung von queerrelevanten Dimensionen des Diversity Managements.

Bei dem ersten Teil des Fragebogens handelt es sich um das Erstellen einer Rangordnung (siehe Anhang A, GA01). Die Studierenden sollen verschiedene Dimensionen, die eine gute Arbeit ausmachen können, nach ihrer persönlichen Wichtigkeit anordnen. Um eine fundierte Entscheidung darüber zu treffen welche Faktoren das Bild einer Arbeitsstelle beeinflussen, basieren die Vorgaben auf den Dimensionen des Index „Gute Arbeit“ vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB-Index) (Lesch et al., 2011). Dieser stellt anhand einer Befragung 15 Dimensionen heraus hinsichtlich derer die Qualität einer Arbeitsstelle bewertet werden kann (vgl. Anhang B, GA01_01-10). Diese 15 Dimensionen sind in die drei Teilindizes „Ressourcen“ (GA01_01-07), „Belastungen“ (GA01_08) und „Einkommen und Sicherheit“ (GA01_09-10) gruppiert (Lesch et al., 2011). Da spezifisch untersucht werden soll, wie Studierende die Wichtigkeit von Diversity Management einschätzen, wurde ein zusätzlicher Teilindex „Diversity Management“ hinzugefügt.

Dieser umfasst die Dimensionen „Angebot gezielter Fördermaßnahmen“, „Chancengleichheit/Inklusion“ und „Anwendung von Diversity Management“ (GA01_11-13). Die letzte Dimension wurde mit der Absicht hinzugefügt, um eine sehr direkte Bewertung zu erhalten. Die anderen beiden basieren auf dem in Kapitel 2.2.1 beschriebenen Ansatz von Langhoff (2009). „Chancengleichheit/Inklusion“ repräsentiert die Schaffung eines wertschätzenden Arbeitsumfeldes und das „Angebot gezielter Fördermaßnahmen“ als wichtigste Maßnahme, um die Potentiale von Vielfalt zu nutzen. Diese beiden Dimensionen sind beabsichtigt unspezifischer formuliert, um zu erfahren, wie die Auswirkungen von Diversity Management im Vergleich zur direkten Benennung eingeordnet werden.

Da sich das Ordnen von 18 Faktoren im Pretest als sehr umfangreich herausstellte, wurden 5 der 15 Dimensionen des DGB-Index nicht berücksichtigt. Dabei handelt es sich um die Dimension „Betriebskultur“, da sie ähnlich zur „Kollegialität/Soziales Klima“ ist. Die Dimension „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ hat viele Schnittmengen mit „Aufstiegschancen“. Letztere ist präziser formuliert. Des Weiteren wurde auf „Möglichkeiten für Kreativität“ und „Gestaltung der emotionalen Anforderungen“ sowie „Gestaltung der körperlichen Anforderungen“ verzichtet. Bei diesen Dimensionen handelt es sich nicht um essentielle Aspekte, sodass weiterhin eine faire Ordnung erfolgen kann. Sie fallen nicht unter die beim DGB-Index am höchsten eingeordneten Dimensionen. Sinngehalt der Arbeit und Kollegialität/Soziales Klima waren dabei die wichtigsten Punkte (Lesch et al., 2011). Hinsichtlich der Auswertung wird für jede Dimension ein Wert von 1 bis 13 vergeben, je nach Platz in der Rangfolge. Der Wert 1 bedeutet, dass diese Dimension am wichtigsten und der Wert 13, dass diese Dimension am wenigsten wichtig ist (vgl. Anhang B).

Der zweite Teil des Fragebogens untersucht das Konstrukt „Arbeitszufriedenheit“. Hier soll die Arbeitszufriedenheit der Studierenden im Hinblick auf ihre Praxiserfahrungen in der Zollverwaltung erfasst werden. Die Forschungslage zur Arbeitszufriedenheit ist sehr hoch und bietet eine umfassende Anzahl an bereits getesteten und validen Fragebögen, weswegen auf einen solchen zurückgegriffen wird. Da in dieser Arbeit jedoch auch die spezifischen Arbeitserfahrungen queerer Menschen in der Konstrukterfassung berücksichtigt werden sollten, stellte sich das

Ermitteln einer Skala herausfordernd dar. Aufgrund fehlender konkreter empirischer Untersuchungen zur differenzierten Arbeitszufriedenheit queerer Menschen wurde auch hierbei eine bereits gültige Skala angepasst.

In Anbetracht der Tatsache, dass der Fragebogen einen umfangreichen ersten Teil enthält, sollte die Skala möglichst kurz sein, um eine Ausfülldauer von maximal 10 Minuten gewährleisten zu können. Grund dafür war, dass sich so mehr Studierende die Zeit zum Ausfüllen nehmen können. Die Skala sollte dennoch vielfältig sein und die wichtigsten Dimensionen hinsichtlich des ersten Teils abbilden. Die Möglichkeit zur Angabe der Zufriedenheit auf einem Spektrum war ebenfalls wichtig. Diese Anforderungen erfüllt der Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (siehe Anhang A, AZ01) (Weiss, et al., 1967). Dabei handelt es sich um einen lange in der Forschung genutzten, aber immer wieder neu bestätigten Fragebogen, der Reliabilität und Validität gewährleistet. Er basiert auf der TWA von Dawis et al. (1984). Zu den 17 offiziellen Übersetzungen des MSQ gehört die deutsche Sprache nicht, weshalb er im Zuge dieser Arbeit zur Anwendung auf Deutsch übersetzt wurde. Um die Item Anzahl möglichst gering zu halten, wurde die Kurzform des MSQ mit 20 Items gewählt (AZ01_01-20).

Zur Beantwortung der Frage, inwiefern die Studierenden der Zollverwaltung mit jenen Aspekten der Arbeit zufrieden sind, die besonders wichtig für das queere Arbeitserleben sind, wurde der MSQ um vier Items erweitert (siehe Anhang B, AZ01_21-24). Diese sollen später eine Indikation darüber geben, ob eine Bedarfslücke besteht, die das Diversity Management beheben könnte oder ob diesbezüglich kein Handlungsbedarf notwendig ist. Dabei war es wichtig, dass die neuen Items nicht aus den anderen hervorstechen, um zu gewährleisten, dass die Fragen möglichst unvoreingenommen beantwortet werden. Die vier Items wurden daher sprachlich möglichst ähnlich zu den anderen formuliert und einmal zufällig unter die restlichen Items gemischt.

Inhaltlich decken sie die vier untersuchten Bereiche von Frohn et. al (2017) ab. So wird die Möglichkeit zum offenen Umgang mit dem Item AZ01_21 „Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen“ abgefragt. AZ01_22 bezieht sich auf die strukturelle Unternehmensgestaltung, AZ01_23 auf Akzeptanzerfahrungen und AZ01_24 auf Diskriminierung.

Die Fragen konnten mittels eines fünfteiligen Spektrums von „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“ beantwortet werden. Diese

wurden mit den Werten 1 (sehr unzufrieden), 2 (unzufrieden), 3 (weder noch), 4 (zufrieden) und 5 (sehr zufrieden) codiert (vgl. Anhang B).

Hinsichtlich der Auswertung unterteilt der MSQ die Skala in drei Dimensionen. Gemessen werden kann neben der allgemeinen Zufriedenheit (AZ01_1-20) noch die intrinsische (AZ01_1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) und die extrinsische Zufriedenheit (AZ01_5, 6, 12, 13, 14, 19). Intrinsisch umfasst hierbei jene Items, die nur auf das Individuum bezogen sind und extrinsisch solche Items deren Zufriedenheit von dritten Faktoren wie anderen Personen abhängig sind (Weiss et al., 1967). Hinzu kommt die neu eingefügte queerspezifische Dimension (AZ01_21-24). Die Ergebnisse können durch Erstellung einer Rangfolge interpretiert werden, um die Zufriedenheitsbereiche untereinander zu vergleichen (Weiss et al., 1967).

Der letzte Teil des Fragebogens umfasst die Demografie der Teilnehmenden (siehe Anhang A, D001-006). Hier wurde neben den üblichen Angaben wie dem Alter und dem derzeitigen Studienabschnitt auch die geschlechtliche und sexuelle Identität abgefragt. Diese Angaben sind notwendig, da sich die Arbeit unter anderem damit beschäftigt, ob queere und nicht-queere Studierende ein unterschiedliches Antwortverhalten aufweisen. Dabei handelt es sich um sehr sensible persönliche Informationen. Um dennoch Verständnis bezüglich der Wichtigkeit dieser Angaben herzustellen und die Abbruchquote an dieser Stelle so gering wie möglich zu halten, wurden die Teilnehmenden nun über den konkreten Inhalt der Arbeit aufgeklärt.

Hinsichtlich der geschlechtlichen Identität wurde zum einen das Geschlecht (weiblich, männlich, nicht-binär, kein Geschlecht) erfragt als auch ob die Teilnehmenden trans* (das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht stimmt nicht mit dem Geschlecht, dem man sich selbst zuordnet überein) oder inter* (die medizinischen Geschlechtsmerkmale sind nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen) sind. Personen, die angeben nicht-binär, kein Geschlecht, trans* oder inter* zu sein werden der Untersuchungsgruppe „queer“ zugeordnet. Hinsichtlich der sexuellen Identität gehören Personen, die sich als homo-, bi-, pan-, asexuell oder queer bezeichnen, zu dieser Gruppe. Bei der Frage nach dem Geschlecht und der Sexualität gab es die Möglichkeit der Mehrfachnennung, der Eintragung von eigenen Bezeichnungen und die Möglichkeit die Frage nicht beantworten zu wollen. Damit soll

ein möglichst vielfältiges Spektrum abgebildet werden können. Die Demografie wird im Gegensatz zu den meisten Fragebögen nicht zu Beginn erfasst, damit das Untersuchungsziel nicht direkt ersichtlich ist, um somit das Antwortverhalten nicht zu beeinflussen. Außerdem sollte es verhindern, dass der Fragebogen frühzeitig abgebrochen wird. Die Daten wurden vor allem mittels Häufigkeitsberechnungen und Mittelwertermittlungen ausgewertet.

3.2 Stichprobenauswahl

Die Umfrage richtete sich an alle derzeitigen Studierenden der Zollverwaltung, die schon Erfahrungen in der Praxis gemacht haben. Als zukünftige Führungskräfte bieten ihre Antworten ein Fundament für die Einschätzung des Handlungsbedarfes bezüglich des Diversity Managements. Somit wurden sowohl queere als auch nicht-queere Studierende befragt, um eine gegenüberstellende Untersuchung zu ermöglichen und ein vielfältiges Meinungsbild darzustellen. Konkret bedeutet dies für die Auswahl eine Einbeziehung der Einstellungsjahrgänge 2020, 2021 und 2022. Diese haben alle mindestens fünf Monate Arbeitserfahrung in der Zollverwaltung gesammelt und sind somit für eine Einschätzung qualifiziert. Damit ergibt sich eine Grundgesamtheit von insgesamt 2251 Personen (Stand 31.07.2023). Den Studierenden wurde der Link für den Fragebogen mittels des E-Mail-Verteilers aller drei Jahrgänge übersandt. Damit alle dieselben Bedingungen für den Zugang zum Fragebogen haben und keine Verzerrungen entstehen, wurde auf eine anderweitige Verbreitung verzichtet. Die E-Mail beinhaltete die Bitte um Bearbeitung der Umfrage unter Nennung des groben Themas der Arbeitszufriedenheit. Dabei war es wichtig nicht auf das genaue Thema einzugehen, um eine negative Selektion der Teilnehmenden zu vermeiden. Für die Gegenüberstellung der Einstellungen, sollten alle Studierenden unabhängig von ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität teilnehmen. Außerdem sollte der Anteil queerer Studierenden möglichst repräsentativ erfasst werden.

Insgesamt haben 253 Personen den Fragebogen aufgerufen und 200 die Bearbeitung angefangen. Nach der Datenaufbereitung ergab sich die finale Auswahl gültiger Datensätzen von $n = 177$. Gemessen an der Grundgesamtheit haben 7,86 % der Studierenden erfolgreich an der Umfrage teilgenommen.

Bei der Datenaufbereitung wurden nur Datensätze berücksichtigt, in denen das Ranking und die Items zur Arbeitszufriedenheit bearbeitet wurden. Dementsprechend konnten folgende Datensätze nicht berücksichtigt werden: 71, 75, 84, 103, 113, 126, 134, 136, 148, 159, 171, 194, 213, 217, 225, 230, 235, 238, 240, 251, 256, 271. Eine Beantwortung der demografischen Angaben wurde als nicht zwingend notwendig betrachtet, da auch ohne sie eine Auswertung hinsichtlich der Relevanz des Diversity Managements vorgenommen werden kann. Ihre Datensätze werden bei der Demografie nicht besonders berücksichtigt, aber ansonsten normal ausgewertet (dies betrifft Case 186, 227, 228; vgl. Anhang C). Der Fall 110 beantwortete die Frage nach dem Alter mit „01“ (vgl. Anhang C). Die restliche Fragebogenbearbeitung scheint zwar konsistent, dennoch wurde der Datensatz aussortiert, um Berechnungen hinsichtlich des Alters nicht zu verfälschen.

3.3 Datenerhebung

Für das Untersuchungsprojekt wurde eine Befragung mittels Online-Fragebogen gewählt. Dies hat den Vorteil, dass er schnell abrufbar und einfach zugänglich ist. Erstellt und durchgeführt wurde die Befragung mittels des Online-Tools SoSci Survey. Der Zugang zum Fragebogen wurde an die Studierenden am 12.07.2023 per E-Mail verteilt. Der darin enthaltene Link war ab diesem Zeitpunkt gültig. Die Befragung endete am 26.07.2023, sodass der Fragebogen danach nicht mehr über den Link erreicht werden konnte. Die Teilnehmenden bearbeiteten den Fragebogen durchschnittlich innerhalb von 4,8 Minuten. Die schnellste Bearbeitungszeit lag bei 1,6 Minuten. Die erhobenen Daten wurden als Exceltabelle heruntergeladen und ausgewertet.

4 Ergebnisse

Das durchschnittliche Alter der Befragten beträgt 24,26 Jahre ($SD = 5,30$). Die jüngste Person ist 18 und die älteste 48 Jahre alt. Die meisten Befragten absolvieren derzeit das Hauptstudium 2 (42,53%). 37,36% befinden sich im Grundstudium beziehungsweise Hauptstudium 1⁴ und 20,11% im Hauptstudium 3.

⁴ Hiermit sind alle Studierenden des Einstellungsjahrgangs 2022 gemeint.

Die Anzahl der Teilnehmenden von 177 setzt sich bezüglich ihrer geschlechtlichen Identität wie folgt zusammen: 61 Personen haben angegeben, dass sie männlich sind, 112 Personen weiblich und eine Person nicht binär. Drei Personen haben bezüglich aller demografischen Fragen keine Angaben gemacht, da der Fragebogen vorher abgebrochen wurde. Von dieser Gesamtheit hat eine Person angegeben, dass sie trans* ist und eine Person war sich diesbezüglich nicht sicher. Als inter* identifiziert sich niemand. Dafür sagten 28 Teilnehmende, dass sie nicht wissen was inter* bedeutet. Es wurden keine weiteren Selbstbezeichnungen angegeben. Niemand äußerte, die Fragen nicht beantworten zu wollen. Hinsichtlich der sexuellen Identität gaben 143 Personen an heterosexuell, 4 homosexuell, 22 bisexuell, 3 pansexuell, 7 asexuell und 4 queer zu sein. Hierbei gab es ebenfalls niemanden, der die Frage nicht beantworten wollte.

Die anteilige Verteilung der demografischen Daten setzt sich folgendermaßen zusammen:

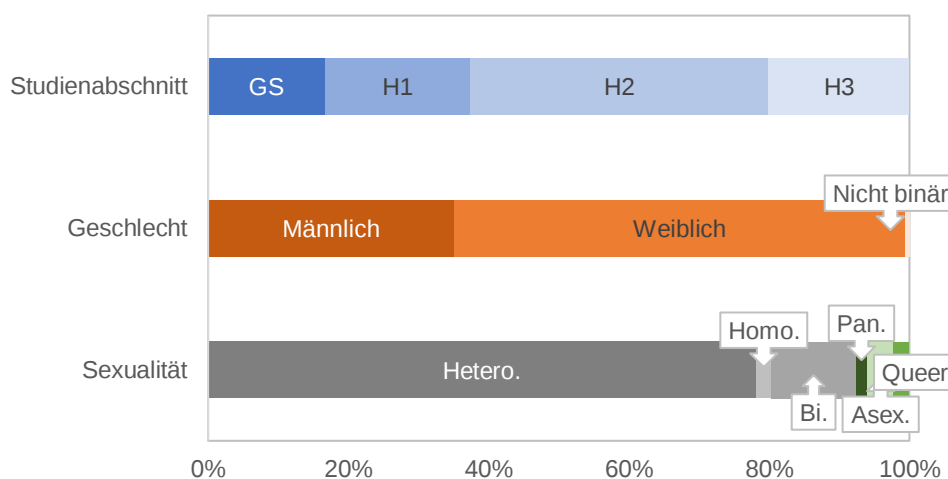


Abbildung 1. Demografische Verteilung.

Insgesamt zählen 140 Personen zur Gruppe der nicht-queeren Studierenden und 37 zu den queeren⁵. Damit sind 20,90% der Teilnehmenden queer, was im Hinblick auf die angenommene Gesamtheit queerer Menschen in Deutschland einen erhöhten Anteil darstellt. Beide Gruppen wurden getrennt ausgewertet, sodass die dritte Hypothese beantwortet werden kann.

⁵ Als nicht-queer wurden alle Personen gezählt, die nicht explizit angegeben haben nicht-binär, trans*, inter*, homo-, bi-, pan-, asexuell oder queer zu sein.

Zunächst folgt die Auswertung der von den Studierenden erstellten Rangfolge des ersten Teils (vgl. Tabelle 1). Dafür wurden die vergebenen Rangpunkte (1-13) pro Dimension addiert und aufsteigend geordnet. Die wichtigste Dimension einer idealen Arbeit ist für die Studierenden die Kollegialität beziehungsweise das soziale Klima. Am wenigsten wichtig ist die Anwendung von Diversity Management. Im Vergleich zu den nicht-queeren ordneten die queeren Studierenden die Aufstiegsmöglichkeiten vor der Arbeitszeitgestaltung. Außerdem ist für sie die Chancengleichheit/Inklusion wichtiger als die Arbeitsintensität und der Informationsfluss. Die drei Aspekte des Diversity Managements GA01_11-13 (siehe Anhang B) belegen bei nicht-queeren Studierenden die letzten drei Plätze. Die queeren Studierenden ordneten GA01_11 hingegen auf Platz 9, die anderen beiden ebenfalls auf Platz 12 und 13.

Tabelle 1. *Rangordnung der Dimensionen „Guter Arbeit“*

Dimensionen "Gute Arbeit"	Nicht-queer		Queer	
	Rang	Summe	Rang	Summe
Kollegialität/ Soziales Klima	1	447	1	110
Einkommen	2	585	2	143
Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit	3	638	3	183
Sinngehalt der Arbeit	4	695	4	192
Arbeitszeitgestaltung	5	771	6	234
Aufstiegsmöglichkeiten	6	883	5	224
Führungsstil der*des Vorgesetzten	7	891	7	243
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	8	1123	8	273
Arbeitsintensität	9	1132	10	316
Informationsfluss	10	1250	11	340
Chancengleichheit/ Inklusion	11	1263	9	292
Angebot gezielter Fördermaßnahmen	12	1404	12	394
Anwendung von Diversity Management	13	1658	13	423

Orientiert man sich an der Häufigkeit der Nennung der Platzierung, ist festzustellen, dass nicht-queere Studierende den drei Dimensionen des Diversity Managements am häufigsten einen

der letzten drei Plätze zuordneten (GA01_11 = 60 mal, GA01_12 = 68 mal, GA01_13 = 118 mal). Im Vergleich: GA01_11 wurde nur sechsmal einen der ersten drei Plätze zugeordnet, GA01_12 einmal und GA01_13 zweimal. Bei den queeren Studierenden wurde GA01_13 am häufigsten (28 mal) und GA01_12 am zweithäufigsten (22 mal) auf den letzten drei Plätzen eingeordnet. Im Gegensatz zu den nicht-queeren folgt nicht GA01_11, sondern zuvor GA01_03 und GA01_08. Auf den ersten drei Plätzen wird GA01_11 fünfmal genannt, was vergleichbar zu den nicht-queeren ist, obwohl die Anzahl an Personen wesentlich geringer ist.

Hinsichtlich der Ermittlung der Arbeitszufriedenheit durch den MSQ vergaben die nicht-queeren Teilnehmenden insgesamt (AZ01_01-24) durchschnittlich einen Zufriedenheitswert von 3,61 ($SD = 0,49$). Die höchste mittlere Zufriedenheit einer Person liegt bei 4,67 und die niedrigste bei 1,79. Der Zufriedenheitswert queerer Studierender liegt mit 3,59 knapp unter dem nicht-queerer ($SD = 0,51$). Der höchste erzielte Wert ist ebenfalls 4,67, der niedrigste 2,46.

Schlüsselt man die durchschnittlich vergebene Punktzahl hinsichtlich der Dimensionen intrinsische, extrinsische, queerspezifische und allgemeine Arbeitszufriedenheit auf, ergibt sich folgende Verteilung:

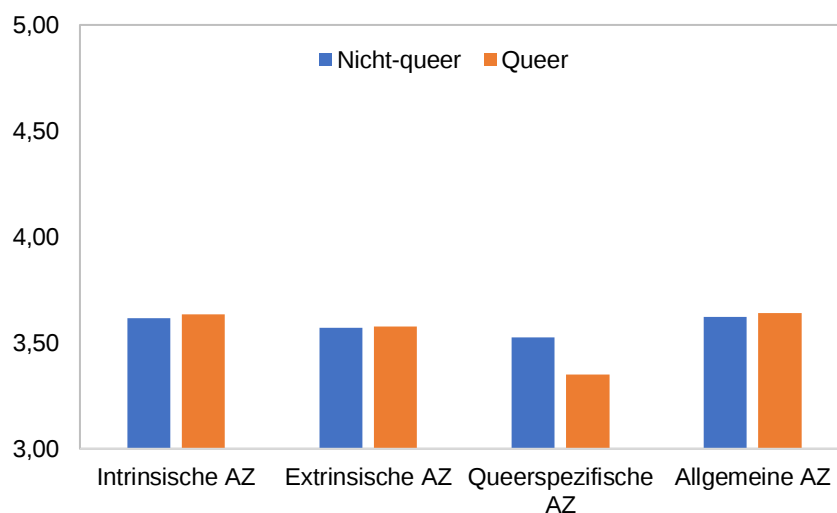


Abbildung 2. Verteilung der durchschnittlichen Zufriedenheitspunktzahl.

Hieran lässt sich erkennen, dass sich die durchschnittliche intrinsische (nicht queer: $M = 3,62$; $SD = 0,53$, queer: $M = 3,63$; $SD = 0,59$), extrinsische (nicht queer: $M = 3,57$; $SD = 0,55$, queer: $M = 3,58$; $SD = 0,5$) und allgemeine Arbeitszufriedenheit (nicht queer:

$M = 3,62$; $SD = 0,48$, queer: $M = 3,64$; $SD = 0,50$) der beiden Stichprobengruppen nur marginal voneinander unterscheidet. Hingegen liegt ein größerer Unterschied in der Bewertung der queerspezifischen Arbeitszufriedenheit vor. Diese wurde von den nicht-queeren Teilnehmenden mit 3,53 ($SD = 0,66$) und von den queeren mit 3,35 ($SD = 0,71$) bewertet. Anhand der angeordneten Mittelwerte ergibt sich, dass die Zufriedenheit beider Gruppen hinsichtlich der intrinsischen Arbeitszufriedenheit am höchsten ist, gefolgt von der extrinsischen und zum Schluss der queerspezifischen Arbeitszufriedenheit.

Eine weitere Möglichkeit die Daten zu betrachten, ist die Häufigkeit, mit der die Items als unzufrieden (Vergabe des Werts 1 oder 2) und als zufrieden bewertet (Vergabe des Werts 4 oder 5) wurden. Addiert man die Anzahl der Personen, die jedem Item den Wert 1 oder 2 zugeteilt haben und bezieht das auf die Gesamtheit, ergibt sich, dass durchschnittlich 11,61% der Studierenden die Items mit Unzufriedenheit bewertet haben ($SD = 5,86\%$). Dagegen sind 61,32% durchschnittlich zufrieden ($SD = 14,98\%$). In die beiden Stichproben unterteilt ergibt sich, dass 11,16% der nicht-queeren Studierenden durchschnittlich angegeben haben unzufrieden zu sein, dagegen gaben dies 13,29% der queeren Studierenden an. Zufriedene Werte gaben durchschnittlich 61,28% der nicht-queeren und 61,49% der queeren Studierenden an.

Im Folgenden werden die vier Items der queerspezifischen Arbeitszufriedenheit im Detail betrachtet (vgl. Abbildung 3).

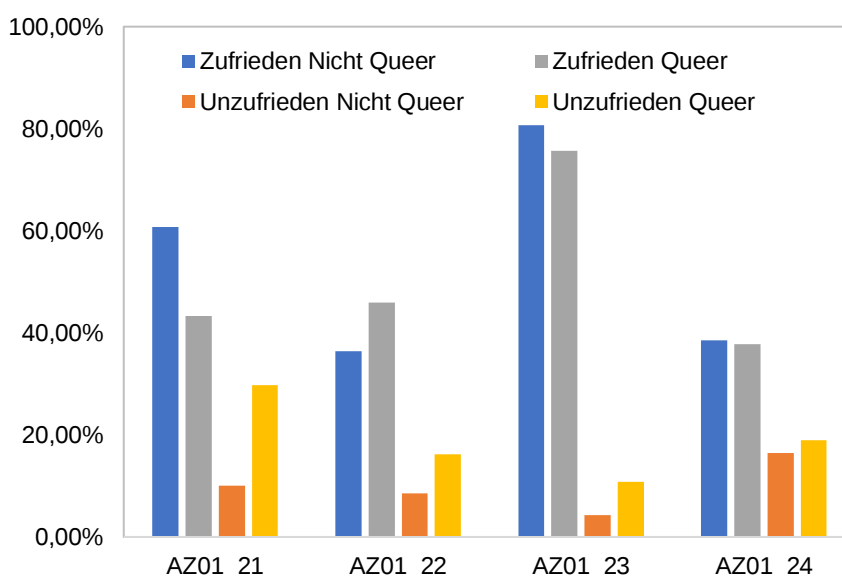


Abbildung 3. Anteilige (Un-)zufriedenheit queerer und nicht-queerer Teilnehmenden bzgl. Items AZ01_21-24.

10,00% der nicht-queeren Studierenden haben angegeben, dass sie das Gefühl haben Teile ihrer Identität verstecken zu müssen (AZ01_21). 8,57% waren unzufrieden mit dem Angebot an Netzwerken (AZ01_22), 4,29% fühlten sich nicht akzeptiert (AZ01_23) und 16,43% gaben an, dass sie unzufrieden mit dem Umgang von Diskriminierung sind (AZ01_24). Im Gegenzug waren 60,71% mit dem Item AZ01_21 zufrieden. Bei AZ01_22 waren es 36,43%, bei AZ01_23 80,71% und bei AZ01_24 38,57%. Bei den queeren Menschen verhalten sich die (Un-)zufriedenheitsangaben wie folgt: Bezüglich des Items AZ01_21 sind 29,73% aller queeren Studierenden unzufrieden und 43,24% zufrieden. Bei Item AZ01_22 sind es 16,22% und 45,95%, bei AZ01_23 10,81% und 75,68% und bei AZ01_24 sind 18,92% unzufrieden und 37,84% zufrieden. Im Vergleich zu den Werten der nicht-queeren Stichprobe lässt sich eine deutlich höhere Unzufriedenheit bezüglich aller vier Items feststellen. Vor allem hinsichtlich des Gefühls die eigene Identität verstecken zu müssen (AZ01_21) haben anteilig fast dreimal so viele eine Unzufriedenheit geäußert. Bei beiden Gruppen lässt sich eine erhöhte Unzufriedenheit im Umgang mit Diskriminierung feststellen.

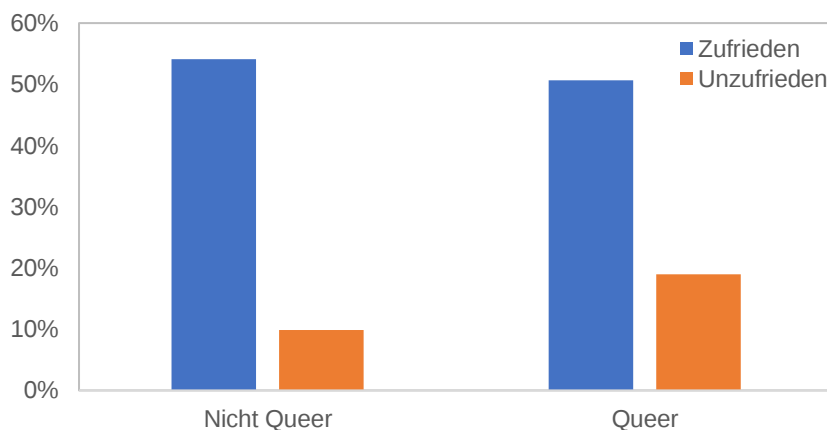


Abbildung 4. Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit mit der queerspezifischen Dimension.

Durchschnittlich sind 9,82% der nicht-queeren Teilnehmenden mit der queerspezifischen Dimension (AZ01_21-24) unzufrieden. Hingegen liegt die Unzufriedenheit diesbezüglich bei den queeren fast doppelt so hoch bei 18,92%. Die Zufriedenheit ist dagegen ähnlich mit 54,11% und 50,68% (siehe Abbildung 4).

Im Vergleich zu den gesamten durchschnittlichen Angaben von 11,61% Unzufriedenheit und 61,32% Zufriedenheit, liegt die

Unzufriedenheit der nicht-queeren Studierenden bezüglich der queerspezifischen Dimension leicht unter dem Gesamtdurchschnitt (9,82%) und der queeren deutlich über diesem (18,92%). Dagegen ist die explizite Zufriedenheit beider im Vergleich geringer (54,11% und 50,68%).

Mit den vorliegenden Ergebnissen lassen sich die zu Beginn gestellten Hypothesen beantworten. Die erste Annahme postuliert, dass die Studierenden die drei Aspekte des Diversity Managements (GA01_11-23) in die untere Hälfte der Rangordnung einsortieren würden. Dies konnte bestätigt werden (vgl. Tabelle 1). Beide Gruppen ordneten die Dimensionen unter die letzten fünf Plätze. Dabei stellten sie bei den nicht-queeren Teilnehmenden die letzten drei Plätze dar.

Die zweite Hypothese, dass eine Arbeitsunzufriedenheit hinsichtlich der queerspezifischen Dimension besteht, konnte nicht bestätigt werden. Zwar weisen die Studierenden eine erhöhte Arbeitsunzufriedenheit bezüglich der queerspezifischen Items im Vergleich zu den restlichen Items auf, jedoch überwiegt die Häufigkeit der Verteilung von Zufriedenheitswerten. Hinsichtlich der durchschnittlichen Punktzahl, die an die Items verteilt wurde, liegt die Zufriedenheit beider Gruppen zwischen den Werten 3 und 4, also zur Zufriedenheit tendierend.

Die letzte Hypothese beinhaltet, dass die Minderheitszugehörigkeit das Antwortverhalten beeinflusst. Sowohl bei der Rangordnung als auch der Arbeitszufriedenheit konnten Unterschiede zwischen den beiden Stichprobengruppen nicht-queer und queer festgestellt werden. Diese war vor allem hinsichtlich aller Items, die auf das Diversity Management abzielen, festzustellen. Die Hypothese wurde bestätigt

5 Diskussion

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit der Frage welche Rolle das Diversity Management für die Arbeitszufriedenheit der Studierenden der Zollverwaltung spielt und ob sich dabei Unterschiede hinsichtlich queerer und nicht-queerer Studierenden ergeben. Zur Beantwortung dieser Frage wurden drei Annahmen getroffen, die mittels der Befragung untersucht werden sollten. Die erste Hypothese beinhaltete, dass bei einer direkten Befragung nach der Wichtigkeit von Diversity

Management, die Studierenden diese eher gering einschätzen. Die von den Studierenden erstellte Rangordnung ergab, dass die direkte Benennung „Anwendung von Diversity Management“ den letzten Platz belegt. Sie wird damit im Vergleich zu den anderen Aspekten einer guten Arbeit als am wenigsten wichtig eingeschätzt. Die weiteren Ausprägungen des Diversity Managements „Angebot gezielter Fördermaßnahmen“ und „Chancengleichheit/Inklusion“ wurden ebenfalls als vergleichsweise weniger wichtig betrachtet. Dies bestätigt die Annahme. Das Ergebnis war dahingehend erwartbar, dass gemäß der Bedürfnishierarchie von Maslow, die Aspekte, die in der Hierarchie weiter oben angesiedelt sind, auch weniger dringend in der Bedürfnisbefriedigung sind. So ist das „Angebot gezielter Fördermaßnahmen“ ein nachrangiges, eher der Selbstverwirklichung zuzuordnendes Bedürfnis. Hingegen sind „Einkommen“ und „Arbeitsplatzsicherheit“ Aspekte des Sicherheitsbedürfnisses, die besonders elementar bei der Bedürfniserfüllung sind. „Kollegialität/Soziales Klima“ ist als soziales Bedürfnis ebenfalls wichtig für die Bedürfnisbefriedigung. Dies erklärt die Tatsache, dass diese drei Aspekte die ersten drei Plätze belegen. Ein Widerspruch ergibt sich hinsichtlich der „Chancengleichheit/Inklusion“. Nach Maslow sind Ungerechtigkeiten, also beispielsweise, wenn nicht jede Person dieselben Chancen bekommt, Auslöser für ein höheres Sicherheitsbedürfnis. Folglich müsste dieser Aspekt von den Studierenden als wichtiger erachtet werden. Laut Maslow haben „social underdogs“, also auch Angehörige einer Minderheit, ein erhöhtes Sicherheitsbedürfnis. Dies zeigt sich daran, dass die queeren Studierenden „Chancengleichheit/Inklusion“ auf Platz 9 und damit zwei Plätze höher als die nicht-queeren Studierenden eingeordnet haben. Da sie, wie Frohn et al. (2017) zeigen, mehr Erfahrungen mit Ungleichheit erleben als Menschen, die keiner geschlechtlichen oder sexuellen Minderheit angehören, ist dieser Aspekt für sie lebensnaher und somit wichtiger.

Um zu vergleichen wie notwendig Diversity Management tatsächlich für die Arbeitssituation der Studierenden ist, wurde im nächsten Schritt die Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf die bisherigen Praxiserfahrungen beim Zoll erhoben. Hierbei wurde angenommen, dass eine Unzufriedenheit bezüglich der Dimension queerspezifischer Arbeitszufriedenheit bei allen Studierenden zu verzeichnen ist. Diese Hypothese kann nicht bestätigt werden. Die durchschnittliche Bewertung dieser Dimension der nicht-queeren

Studierenden lag bei 3,53 und der queeren Studierenden bei 3,35. Das bedeutet, es liegt weder eine Zufriedenheit noch eine Unzufriedenheit vor (Wert 3), mit der Tendenz zur Zufriedenheit. Durchschnittlich vergaben 54,11% (nicht-queer) und 50,68% (queer) den vier Items einen Zufriedenheitswert von 4 oder 5 und im Vergleich 9,82% und 18,92% einen Wert von 1 oder 2. Somit kann eine klare Unzufriedenheit nicht belegt werden. Dieses Ergebnis lässt sich in Zusammenhang mit dem Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit setzen. Der erste Teil des Fragebogens sollte herausfinden wie wichtig Diversity Management für die Studierenden bei der Arbeit ist (Soll) und im zweiten Teil feststellen wie sehr diese Erwartungen an die Arbeitsstelle bei der Zollverwaltung erfüllt werden (Ist). Hierbei wurde festgestellt, dass die Studierenden grundsätzlich geringere Erwartungen bezüglich des Diversity Managements an ihre Arbeitsstelle haben. Dementsprechend fällt auch die tatsächliche Zufriedenheit nicht klar positiv oder negativ aus. Aufgrund der niedrigen Erwartungen entsteht keine klare Unzufriedenheit, da ihnen andere Aspekte wichtiger sind, aber auch keine klare Zufriedenheit, weil die Erwartungen nicht stark übertroffen werden. Hier besteht also eine „correspondence“ gemäß der TWA, da die minimalen Anforderungen erfüllt sind.

Die Stichprobe wurde in zwei Gruppen unterteilt, um gemäß der dritten Hypothese herauszufinden, ob sich das Antwortverhalten nicht-queerer und queerer Studierenden unterscheidet. Hinsichtlich der Bewertung der Wichtigkeit von Diversity Management bestehen, wie zuvor beschrieben, Unterschiede. Nicht-queere und queere Teilnehmende unterscheiden sich in der Gesamtbetrachtung der Arbeitszufriedenheit zunächst nicht auffallend. Der durchschnittliche Zufriedenheitswert weist eine geringe Differenz von 0,02 Punkten auf. Die anteilige mittlere Bewertung der Items mit einem Wert von 1 oder 2 unterscheidet sich um 1,68%. Ein deutlicherer Unterschied ergibt sich bei näherer Betrachtung der queerspezifischen Dimension der Arbeitszufriedenheit. Sind die durchschnittlichen Punkte hinsichtlich aller anderen Iteminteilungen (intrinsisch, extrinsisch, allgemein) bis auf eine Abweichung von maximal 0,02 Punkten gleich, zeigt sich bei den beiden Gruppen ein relevanter Unterschied von 0,18 Punkten. Außerdem gab ein doppelt so hoher Anteil an queeren Studierenden an mit dieser Dimension unzufrieden zu sein

(18,92%) verglichen mit den nicht-queeren (9,82%). Eine starke Unzufriedenheit von fast 30% aller queeren Studierenden besteht bezüglich des Items „Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen“. Dies bestätigt den Zusammenhang, der sich aus der Studie von Frohn et al. (2017) ergibt. Dort hielten es 25,3% für notwendig ihre Identität zu verschweigen. Da laut der Studie ein offener Umgang mit der eigenen Identität zur Arbeitszufriedenheit führt, kann auch die grundsätzlich höhere Unzufriedenheit der queeren Stichprobe mit einem Mangel an der Möglichkeit des offenen Umgangs erklärt werden.

Auffällig ist weiterhin, dass beide Gruppen einen erhöhten Wert der Unzufriedenheit bezüglich des Umgangs mit Diskriminierung aufweisen. Dies entspricht den Ergebnissen der Studie von Frohn et al. (2017). Dort wurde herausgefunden, dass mehr als 70% der queeren Menschen grundsätzlich auf der Arbeit Diskriminierungserfahrungen macht und sich damit meist alleingelassen fühlt. Es gibt also einen allgemeinen Bedarf in Unternehmensstrukturen einen besseren Umgang mit Diskriminierung zu finden. Aus den Ergebnissen lässt sich schließen, dass dies auch für die Zollverwaltung gilt. Hinsichtlich der Akzeptanz scheint es hingegen eine vergleichsweise geringe Unzufriedenheit zu geben. Frohn et. al (2017) stellen fest, dass wenn sich queere Menschen für einen offenen Umgang mit ihrer Identität entscheiden, sie auch von ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert werden. Dies scheint auf die Zollverwaltung übertragbar zu sein.

Das Vorgehen bei der Datenerhebung lässt sich sowohl positiv als auch kritisch betrachten und soll im Folgenden reflektiert werden. Trotz des sensiblen Themas der sexuellen und geschlechtlichen Identität dieser Arbeit, haben viele Menschen an der Umfrage teilgenommen. Die Abfrage der Demografie am Ende des Fragebogens hat sich als nützlich erwiesen, da nur 3 Personen an dieser Stelle abgebrochen haben. Da die Teilnehmenden bis dahin das Thema der Arbeit nicht kannten, kann die Stichprobe als weitestgehend unselektiert hinsichtlich der sexuellen und geschlechtlichen Identität betrachtet werden.

Aufgrund der Beschränkung der Befragung auf Studierende ist die Stichprobe durchschnittlich relativ jung. Abgesehen von Aufsteigenden haben die Befragten vermutlich noch nicht viel Arbeitserfahrung in der Zollverwaltung sammeln können. Auch wenn die Stichprobe der queeren Menschen anteilig fast doppelt so

hoch ist wie der Anteil an der deutschen Gesamtbevölkerung, handelt es sich dennoch um eine sehr kleine Stichprobe was ebenfalls Einfluss auf die Repräsentativität hat. Eine Befragung der Stammbeamt*innen wäre hierfür weiterführend interessant. Des Weiteren war die demografische Angabe des Studienabschnitts nicht klar formuliert, da sich sowohl die Angabe GS als auch H1 auf den derzeitigen Einstellungsjahrgang 2022 beziehen. Es ist außerdem fraglich inwieweit die eigenständige Anpassung der beiden Fragebogenelemente und die Übersetzung des MSQ Einfluss auf die Reliabilität der Skalen hat.

Zusammenfassend lässt sich beantworten, dass dem Diversity Management von den Studierenden der Zollverwaltung aktuell ein untergeordneter Stellenwert zugeschrieben wird. Sie sind dementsprechend nicht besonders zufrieden oder unzufrieden. Im Einzelnen betrachtet kann jedoch aus der Umfrage ein Bedarf nach der offeneren Kommunikation von Strategien gegen Diskriminierung abgeleitet werden. Außerdem scheint ein Verbesserungspotential hinsichtlich der Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in dem Personen mit ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität offen umgehen können, zu bestehen. Beide Bedarfslücken können mit der Stärkung des Diversity Managements geschlossen werden.

Für die Zollverwaltung lässt sich aktuell in Bezug auf die Studierenden kein dringender Handlungsbedarf ableiten. Haben die Studierenden aber etwas mehr Arbeitserfahrung gesammelt und gegebenenfalls die vorrangigen Bedürfnisse erfüllt, kann es nach dem Züricher Modell zu einer Erhöhung des Anspruchsniveaus kommen, aufgrund dessen gemäß Maslow höherrangige Bedürfnisse befriedigt werden wollen. Bereits jetzt besteht eine Tendenz zur Unzufriedenheit bezüglich der queerspezifischen Dimensionen. Ist Diversity Management aktuell noch ein weniger relevantes Thema für die Studierenden, könnte sich dies im Laufe der Tätigkeit beim Zoll ändern.

Besteht keine „correspondence“ kann dies die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Beschäftigten zur Folge haben. Der Zoll sollte frühzeitig Maßnahmen ergreifen, um diesen Effekt vorzubeugen und für eine langfristige Attraktivität als Arbeitgeber zu sorgen. Abgesehen davon hat die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und ein gestärktes Diversity Management viele positive Effekte, die auch unabhängig von einem dringenden

Handlungsbedarf erstrebenswert sind.

Ein erster Schritt in Richtung Diversity Management könnte die Umsetzung und das Publikmachen der von der Charta der Vielfalt vorgeschlagenen Konzepte sein. Hiermit würde der Zoll eine einladende Wirkung auf mögliche Nachwuchskräfte erzielen, die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft positiv beeinflussen und einen wichtigen Beitrag für die Stärkung von Vielfalt leisten.

6 Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021). *Sexuelle Identität*.
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/sexuelle-identitaet/sexuelle-identitaet-node.html>
- Bernstein, N. (2016). Diversity im öffentlichen Dienst – Chance oder Hemmnis? In P. Buchenau (Hrsg.), *Chefsache Diversity Management* (S. 15-32). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-12656-8_2
- Bräuhöfer, M., & Rieder, P. (2021). Diversity Management in Unternehmen. In A. Sihm-Weber (Hrsg.), *CSR und Inklusion. Bessere Unternehmensperformance durch gelebte Teilhabe und Wirksamkeit* (S. 63-78). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_5
- Charta der Vielfalt e.V. (2023a). *charta der vielfalt*. Bundesministerium der Finanzen. <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichnerinnen/liste/zeige/bundesministerium-der-finanzen/>
- Charta der Vielfalt e.V. (2023b). *charta der vielfalt*. Über uns. <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/>
- Charta der Vielfalt e.V. (2023c). *charta der vielfalt*. Geschlecht und geschlechtliche Identität. <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/geschlecht-und-geschlechtliche-identitaet/>
- Charta der Vielfalt e.V. (o. D.). *Öffentliche Einrichtungen. Maßnahmen für Ihr Diversity Management*. [https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien Publikationen Charta/Ma%C3%9Fnahmen Diversity Management %C3%96E.pdf](https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Ma%C3%9Fnahmen_Diversity_Management_%C3%96E.pdf)
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment. An Individual-Differences Model and Its Applications*. University of Minnesota Press.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration (2021). *Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung. Nationaler Aktionsplan Integration. Bericht zum Themenforum „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“*.
<https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1948320/6e775279fef1c16330a37df75417f89b/diversitaetsstrategie-data.pdf?download=1>

- Einramhof-Florian, H. (2017). *Die Arbeitszufriedenheit der Generation Y. Lösungsansätze für erhöhte Mitarbeiterbindung und gesteigerten Unternehmenserfolg*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15158-4>
- Ferreira, Y. (2019). *Arbeitszufriedenheit. Grundlagen, Anwendungsfelder, Relevanz*. Kohlhammer.
- Franke, U. (2007). Warum setzen deutsche Unternehmen auf Diversity? Diversity als Chance. Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland. In D. Dettling, & J. Gerometta (Hrsg.), *Vorteil Vielfalt. Herausforderungen und Perspektiven einer offenen Gesellschaft* (S. 23–30). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-90917-2_3
- Frohn, D., Meinhold, F., & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ *Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.
- Genkova, P., Semke, E., & Schreiber, H. (2022). Einheit in der Vielfalt? Kritische Betrachtung von Diversity Orientierung anhand empirischer Ergebnisse. In P. Genkova, E. Semke, & H. Schreiber (Hrsg.), *Diversity nutzen und annehmen. Praxisimplikationen für das Diversity Management* (S. 367–397). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35326-1_18
- Gutting, D. (2015). *Diversity Management als Führungsaufgabe. Potenziale multikultureller Kooperation erkennen und nutzen*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-09092-0>
- Hofmann, R. (2012). "Das ist doch reine Privatsache!?" Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt. *AMS info* (232/233), S. 1-6.
- Kauffeld, S., & Schermul, C. (2019). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (3. Ausg., S. 237–259). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56013-6_9
- Langhoff, T. (2009). *Den demographischen Wandel im Unternehmen erfolgreich gestalten. Eine Zwischenbilanz aus arbeitswissenschaftlicher Sicht*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-642-01242-6>

- Lesch, H., Schäfer, H., & Schmidt, J. (2011). *Arbeitszufriedenheit in Deutschland: Messkonzepte und empirische Befunde*. Institut der deutschen Wirtschaft (IW).
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), S. 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Muche, C. (2020). Diversity-Management als grenzüberschreitender Prozess in Organisationen? In R. Knackstedt, K. Kutzner, M. Sitter, & I. Truschkat (Hrsg.), *Grenzüberschreitungen im Kompetenzmanagement. Trends und Entwicklungsperspektiven* (S. 25-40). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-59543-5_3
- Nerdinger, F. (2014). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In F. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper, *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 419-440). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-41130-4_24
- PageGroup (2021). *Diversity Management Studie 2021. Wie Unternehmen den Einsatz und Erfolg von Diversity bewerten*. <https://www.total-e-quality.de/media/uploads/pagegroupdiversitystudie2021.pdf>
- Schauenberg, G. (2007). Warum ist „Diversity“ ein Thema für die Bundesagentur für Arbeit? Warum bekennt sich die Bundesagentur für Arbeit zum Diversity Management? In D. Dettling, & J. Gerometta (Hrsg.), *Vorteil Vielfalt. Herausforderungen und Perspektiven einer offenen Gesellschaft*. (S. 51-56). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90917-2_6
- Scheidegger, L., & Gurtner, A. (2022). *Diversity and Inclusion Management in der Schweiz 2022: eine empirische Studie unter spezieller Berücksichtigung der Dimension sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Variationen der Geschlechtsentwicklung (LGBTIQ+)*. Berner Fachhochschule. <https://doi.org/10.24451/arbor.18128>
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota.

7 Anhang

- A) Fragebogen
- B) Codierung der Fragen und Skalen im Fragebogen
- C) Rohdaten (im digitalen Anhang als separate Excel-Datei)
- D) Internetquellen (im digitalen Anhang als separate PDF-Datei)

A) Fragebogen

arbeitszufriedenheitqdm → Diversity Management	04.08.2023, 02:14
Seite 01	
Liebe Studierende des H1-H3, vielen Dank, dass Du meine Umfrage beantwortest. Mein Name ist Christina Klein und dieser Fragebogen dient der Erhebung von Daten im Rahmen meiner Diplomarbeit im Fach ManL zum Thema Arbeitszufriedenheit in der Zollverwaltung. Die Bearbeitung wird ca. 5-10 Minuten in Anspruch nehmen. Alle erhobenen Daten sind absolut anonym und können nicht auf einzelne Personen zurückgeführt werden. Beantworte meine Umfrage daher bitte wahrheitsgemäß und vollständig. Abgebrochene Fragebögen können nicht verwertet werden. Bei Rückfragen oder Anmerkungen melde Dich gerne an: Christina.Klein@zoll.bund.de Vielen Dank für die Teilnahme! Christina Klein	

GA01

1. Ranking von Anforderungen an eine ideale Arbeit

Bitte ordne die folgenden Anforderungen an eine Arbeitsstelle nach ihrer Wichtigkeit für Dich.

Bewerte diese dabei unabhängig von deiner jetzigen Arbeit von sehr wichtig (1) zu weniger wichtig (13).

Zuordnung per Drag and Drop oder Doppelklick. Zum erfolgreichen Verschieben das Kästchen erst loslassen, wenn der Hintergrund gelb aufleuchtet.

Führungsstil der*des Vorgesetzten	Kollegialität/ Soziales Klima	Informationsfluss	1
	Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatz- sicherheit	Einkommen	2
		Sinngehalt der Arbeit	3
	Angebot gezielter Fördermaßnahmen	Chancengleichheit/ Inklusion	Arbeitszeit- gestaltung
Arbeitsintensität	Anwendung von Diversity Management	Einfluss- und Gestaltungs- möglichkeiten	5
			6
Aufstiegs- möglichkeiten			7
			8
			9
			10
			11
			12
			13

2. Wie zufrieden bist Du mit der Arbeit beim Zoll?

Wähle pro Aussage wie zufrieden Du mit den folgenden Aspekten Deiner Arbeit bist. Denke dabei an Deine bisherigen Erfahrungen während der Praxiszeit der Ausbildung.

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Während der Arbeit beschäftigt zu sein

Sehr
unzufrieden

Unzufrieden

Weder noch

Zufrieden

Sehr
zufrieden

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, alleine zu arbeiten

Sehr
unzufrieden

Unzufrieden

Weder noch

Zufrieden

Sehr
zufrieden

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, unterschiedlichen Aufgaben nachgehen zu können

Sehr
unzufrieden

Unzufrieden

Weder noch

Zufrieden

Sehr
zufrieden

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, eine wichtige Rolle einzunehmen

Sehr
unzufrieden

Unzufrieden

Weder noch

Zufrieden

Sehr
zufrieden

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Art, wie meine Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden umgehen

Sehr
unzufrieden

Unzufrieden

Weder noch

Zufrieden

Sehr
zufrieden

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Kompetenz meiner Vorgesetzten bei der Entscheidungsfindung

Sehr
unzufrieden

Unzufrieden

Weder noch

Zufrieden

Sehr
zufrieden

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen

Sehr
unzufrieden

Unzufrieden

Weder noch

Zufrieden

Sehr
zufrieden

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, keine Aufgabe ausführen zu müssen, die gegen mein Gewissen verstößt

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Dass meine Arbeit für meine dauerhafte Anstellung sorgt

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, etwas für andere zu tun

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Das Gefühl von meinen Kolleg*innen akzeptiert zu werden

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, als Führungskraft aufzutreten

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Art und Weise, wie die Unternehmenspolitik in die Praxis umgesetzt wird

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Mein Gehalt in Bezug auf die Menge an Arbeit

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Aufstiegschancen

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Freiheit, mein eigenes Urteilsvermögen einzusetzen

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, meine eigenen Methoden auszuprobieren

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Art und Weise, wie mit Diskriminierung umgegangen wird

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Arbeitsbedingungen

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Möglichkeit, mich spezifischen Netzwerken für Mitarbeitende anzuschließen

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Der Umgang meiner Kolleg*innen miteinander

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Die Anerkennung, die ich für gute Arbeit erhalte

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Mit Blick auf folgende Aspekte meiner Arbeit beim Zoll bin ich... Das Gefühl von Erfüllung, das ich durch die Arbeit erhalte

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder noch	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	------------	-----------	----------------

Fast geschafft! 😊

Meine Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie sich die Arbeitszufriedenheit von queeren Studierenden im Vergleich zu denen von nicht-queeren Studierenden der Zollverwaltung verhält.

Daher ist es wichtig, dass Du die folgenden Fragen möglichst wahr beantwortest. Die Erhebung ist absolut anonym.

Möchtest Du dennoch keine Angaben machen, wähle lieber "Ich möchte diese Frage nicht beantworten" aus, als den Fragebogen abubrechen.

3. Wie alt bist Du?

D001

Ich bin Jahre alt.

4. Welchen Studienabschnitt absolvierst Du momentan?

D002

[Bitte auswählen] ▼

5. Was ist Dein Geschlecht?D003 

Es sind mehrere Angaben möglich.

☐ Weiblich☐ Männlich☐ Nicht-binär☐ Kein Geschlecht☐ Ich möchte die Frage nicht beantworten☐ Eine andere Bezeichnung:**6. Bist Du trans*?**D004 

Es sind mehrere Angaben möglich.

☐ Ja☐ Nein☐ Ich bin mir nicht sicher☐ Ich weiß nicht, was das bedeutet☐ Ich möchte die Frage nicht beantworten**7. Bist Du inter*?**D005 

Es sind mehrere Angaben möglich.

☐ Ja☐ Nein☐ Ich bin mir nicht sicher☐ Ich weiß nicht, was das bedeutet☐ Ich möchte die Frage nicht beantwortenD006 

8. Wie beschreibst du Deine sexuelle Identität?

Es sind mehrere Angaben möglich.

Erklärung:

heterosexuell = Du fühlst dich zum anderen Geschlecht hingezogen

homosexuell = Du fühlst dich zum eigenen Geschlecht hingezogen

bisexuell = Du fühlst dich zu allen Geschlechtern hingezogen

pansexuell = Die Geschlechtsidentität spielt keine Rolle

asexuell = Du fühlst keine/ wenig sexuelle Anziehung zu anderen

☐ Heterosexuell

☐ Homosexuell

☐ Bisexuell

☐ Pansexuell

☐ Asexuell

☐ Queer

☐ Ich möchte die Frage nicht beantworten

Eine andere Bezeichnung:

Seite 07**A401****9. Anmerkungen**

Zum Schluss kannst Du gerne noch Anmerkungen/ Ergänzungen hinzufügen.

Vielen Dank für Deine Teilnahme!

Ich möchte mich ganz herzlich für Deine Mithilfe bedanken und wünsche Dir noch viel Erfolg bei Deiner Diplomarbeit/ mündlichen Prüfung oder in der Praxis!

Deine Antworten wurden gespeichert, Du kannst das Browser-Fenster nun schließen.

Möchten Sie in Zukunft an interessanten und spannenden Online-Befragungen teilnehmen?

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie Ihre E-Mail-Adresse für das SoSci Panel anmelden und damit wissenschaftliche Forschungsprojekte unterstützen.

E-Mail:

[Am Panel teilnehmen](#)

Die Teilnahme am SoSci Panel ist freiwillig, unverbindlich und kann jederzeit widerrufen werden.

Das SoSci Panel speichert Ihre E-Mail-Adresse nicht ohne Ihr Einverständnis, sendet Ihnen keine Werbung und gibt Ihre E-Mail-Adresse nicht an Dritte weiter.

Sie können das Browserfenster selbstverständlich auch schließen, ohne am SoSci Panel teilzunehmen.

B) Codierung der Fragen und Skalen im Fragebogen

Variable	Variable Label	Response Code	Response Label
CASE	Interview-Nummer (fortlaufend)		
SERIAL	Personenkennung oder Teilnahmecode (sofern verwendet)		
REF	Referenz (sofern im Link angegeben)		
QUESTNNR	Fragebogen, der im Interview verwendet wurde		
MODE	Interview-Modus		
STARTED	Zeitpunkt zu dem das Interview begonnen hat (Europe/Berlin)		
FINISHED	Wurde die Befragung abgeschlossen (letzte Seite erreicht)?	0	abgebrochen
FINISHED	Wurde die Befragung abgeschlossen (letzte Seite erreicht)?	1	ausgefüllt
Q_VIEWER	Hat der Teilnehmer den Fragebogen nur angesehen, ohne die Pflichtfragen zu beantworten?	0	Teilnehmer
Q_VIEWER	Hat der Teilnehmer den Fragebogen nur angesehen, ohne die Pflichtfragen zu beantworten?	1	Durchklicker
LASTPAGE	Seite, die der Teilnehmer zuletzt bearbeitet hat		
MAXPAGE	Letzte Seite, die im Fragebogen bearbeitet wurde		
MISSING	Anteil fehlender Antworten in Prozent		
MISSREL	Anteil fehlender Antworten (gewichtet nach Relevanz)		
TIME_RSI	Ausfüll-Geschwindigkeit (relativ)		
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	1	Rangplatz 1
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	2	Rangplatz 2
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	3	Rangplatz 3
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	4	Rangplatz 4
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	5	Rangplatz 5
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	6	Rangplatz 6
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	7	Rangplatz 7
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	8	Rangplatz 8
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	9	Rangplatz 9
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	10	Rangplatz 10

GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	11	Rangplatz 11
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	12	Rangplatz 12
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	13	Rangplatz 13
GA01_01	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Aufstiegs-Möglichkeiten	-9	nicht eingeordnet
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	1	Rangplatz 1
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	2	Rangplatz 2
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	3	Rangplatz 3
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	4	Rangplatz 4
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	5	Rangplatz 5
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	6	Rangplatz 6
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	7	Rangplatz 7
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	8	Rangplatz 8
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	9	Rangplatz 9
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	10	Rangplatz 10
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	11	Rangplatz 11
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	12	Rangplatz 12
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	13	Rangplatz 13
GA01_02	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	-9	nicht eingeordnet
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	1	Rangplatz 1
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	2	Rangplatz 2
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	3	Rangplatz 3
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	4	Rangplatz 4
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	5	Rangplatz 5
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	6	Rangplatz 6
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	7	Rangplatz 7
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	8	Rangplatz 8

GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	9	Rangplatz 9
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	10	Rangplatz 10
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	11	Rangplatz 11
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	12	Rangplatz 12
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	13	Rangplatz 13
GA01_03	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Informationsfluss	-9	nicht eingeordnet
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	1	Rangplatz 1
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	2	Rangplatz 2
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	3	Rangplatz 3
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	4	Rangplatz 4
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	5	Rangplatz 5
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	6	Rangplatz 6
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	7	Rangplatz 7
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	8	Rangplatz 8
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	9	Rangplatz 9
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	10	Rangplatz 10
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	11	Rangplatz 11
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	12	Rangplatz 12
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	13	Rangplatz 13
GA01_04	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Führungsstil der*des Vorgesetzten	-9	nicht eingeordnet
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	1	Rangplatz 1
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	2	Rangplatz 2
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	3	Rangplatz 3
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	4	Rangplatz 4
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	5	Rangplatz 5
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	6	Rangplatz 6

GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	7	Rangplatz 7
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	8	Rangplatz 8
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	9	Rangplatz 9
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	10	Rangplatz 10
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	11	Rangplatz 11
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	12	Rangplatz 12
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	13	Rangplatz 13
GA01_05	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Kollegialität/ Soziales Klima	-9	nicht eingeordnet
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	1	Rangplatz 1
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	2	Rangplatz 2
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	3	Rangplatz 3
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	4	Rangplatz 4
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	5	Rangplatz 5
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	6	Rangplatz 6
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	7	Rangplatz 7
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	8	Rangplatz 8
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	9	Rangplatz 9
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	10	Rangplatz 10
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	11	Rangplatz 11
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	12	Rangplatz 12
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	13	Rangplatz 13
GA01_06	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Sinngerechtigkeit der Arbeit	-9	nicht eingeordnet
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	1	Rangplatz 1
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeit- Gestaltung	2	Rangplatz 2
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	3	Rangplatz 3
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	4	Rangplatz 4

GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	5	Rangplatz 5
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	6	Rangplatz 6
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	7	Rangplatz 7
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	8	Rangplatz 8
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	9	Rangplatz 9
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	10	Rangplatz 10
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	11	Rangplatz 11
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	12	Rangplatz 12
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	13	Rangplatz 13
GA01_07	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitszeitgestaltung	-9	nicht eingeordnet
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	1	Rangplatz 1
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	2	Rangplatz 2
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	3	Rangplatz 3
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	4	Rangplatz 4
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	5	Rangplatz 5
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	6	Rangplatz 6
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	7	Rangplatz 7
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	8	Rangplatz 8
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	9	Rangplatz 9
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	10	Rangplatz 10
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	11	Rangplatz 11
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	12	Rangplatz 12
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	13	Rangplatz 13
GA01_08	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Arbeitsintensität	-9	nicht eingeordnet
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	1	Rangplatz 1
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	2	Rangplatz 2

GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	3	Rangplatz 3
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	4	Rangplatz 4
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	5	Rangplatz 5
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	6	Rangplatz 6
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	7	Rangplatz 7
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	8	Rangplatz 8
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	9	Rangplatz 9
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	10	Rangplatz 10
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	11	Rangplatz 11
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	12	Rangplatz 12
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	13	Rangplatz 13
GA01_09	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	-9	nicht eingeordnet
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	1	Rangplatz 1
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	2	Rangplatz 2
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	3	Rangplatz 3
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	4	Rangplatz 4
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	5	Rangplatz 5
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	6	Rangplatz 6
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	7	Rangplatz 7
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	8	Rangplatz 8
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	9	Rangplatz 9
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	10	Rangplatz 10
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	11	Rangplatz 11
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	12	Rangplatz 12
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	13	Rangplatz 13
GA01_10	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Einkommen	-9	nicht eingeordnet

GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	1	Rangplatz 1
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	2	Rangplatz 2
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	3	Rangplatz 3
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	4	Rangplatz 4
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	5	Rangplatz 5
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	6	Rangplatz 6
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	7	Rangplatz 7
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	8	Rangplatz 8
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	9	Rangplatz 9
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	10	Rangplatz 10
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	11	Rangplatz 11
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	12	Rangplatz 12
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	13	Rangplatz 13
GA01_11	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Chancengleichheit/ Inklusion	-9	nicht eingeordnet
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	1	Rangplatz 1
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	2	Rangplatz 2
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	3	Rangplatz 3
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	4	Rangplatz 4
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	5	Rangplatz 5
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	6	Rangplatz 6
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	7	Rangplatz 7
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	8	Rangplatz 8
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	9	Rangplatz 9
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	10	Rangplatz 10
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	11	Rangplatz 11
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	12	Rangplatz 12

GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	13	Rangplatz 13
GA01_12	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Angebot gezielter Fördermaßnahmen	-9	nicht eingeordnet
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	1	Rangplatz 1
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	2	Rangplatz 2
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	3	Rangplatz 3
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	4	Rangplatz 4
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	5	Rangplatz 5
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	6	Rangplatz 6
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	7	Rangplatz 7
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	8	Rangplatz 8
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	9	Rangplatz 9
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	10	Rangplatz 10
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	11	Rangplatz 11
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	12	Rangplatz 12
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	13	Rangplatz 13
GA01_13	Ranking Dimensionen Guter Arbeit: Anwendung von Diversity Management	-9	nicht eingeordnet
AZ01_01	Arbeitszufriedenheit MSQ: Während der Arbeit beschäftigt zu sein	1	Sehr unzufrieden
AZ01_01	Arbeitszufriedenheit MSQ: Während der Arbeit beschäftigt zu sein	2	Unzufrieden
AZ01_01	Arbeitszufriedenheit MSQ: Während der Arbeit beschäftigt zu sein	3	Weder noch
AZ01_01	Arbeitszufriedenheit MSQ: Während der Arbeit beschäftigt zu sein	4	Zufrieden
AZ01_01	Arbeitszufriedenheit MSQ: Während der Arbeit beschäftigt zu sein	5	Sehr zufrieden
AZ01_01	Arbeitszufriedenheit MSQ: Während der Arbeit beschäftigt zu sein	-9	nicht beantwortet
AZ01_02	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, alleine zu arbeiten	1	Sehr unzufrieden
AZ01_02	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, alleine zu arbeiten	2	Unzufrieden
AZ01_02	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, alleine zu arbeiten	3	Weder noch
AZ01_02	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, alleine zu arbeiten	4	Zufrieden

AZ01_02	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, alleine zu arbeiten	5	Sehr zufrieden
AZ01_02	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, alleine zu arbeiten	-9	nicht beantwortet
AZ01_03	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, unterschiedlichen Aufgaben nachgehen zu können	1	Sehr unzufrieden
AZ01_03	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, unterschiedlichen Aufgaben nachgehen zu können	2	Unzufrieden
AZ01_03	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, unterschiedlichen Aufgaben nachgehen zu können	3	Weder noch
AZ01_03	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, unterschiedlichen Aufgaben nachgehen zu können	4	Zufrieden
AZ01_03	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, unterschiedlichen Aufgaben nachgehen zu können	5	Sehr zufrieden
AZ01_03	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, unterschiedlichen Aufgaben nachgehen zu können	-9	nicht beantwortet
AZ01_04	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, eine wichtige Rolle einzunehmen	1	Sehr unzufrieden
AZ01_04	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, eine wichtige Rolle einzunehmen	2	Unzufrieden
AZ01_04	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, eine wichtige Rolle einzunehmen	3	Weder noch
AZ01_04	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, eine wichtige Rolle einzunehmen	4	Zufrieden
AZ01_04	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, eine wichtige Rolle einzunehmen	5	Sehr zufrieden
AZ01_04	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, eine wichtige Rolle einzunehmen	-9	nicht beantwortet
AZ01_05	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art, wie meine Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden umgehen	1	Sehr unzufrieden
AZ01_05	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art, wie meine Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden umgehen	2	Unzufrieden
AZ01_05	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art, wie meine Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden umgehen	3	Weder noch
AZ01_05	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art, wie meine Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden umgehen	4	Zufrieden
AZ01_05	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art, wie meine Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden umgehen	5	Sehr zufrieden
AZ01_05	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art, wie meine Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden umgehen	-9	nicht beantwortet

AZ01_06	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Kompetenz meiner Vorgesetzten bei der der Entscheidungsfindung	1	Sehr unzufrieden
AZ01_06	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Kompetenz meiner Vorgesetzten bei der der Entscheidungsfindung	2	Unzufrieden
AZ01_06	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Kompetenz meiner Vorgesetzten bei der der Entscheidungsfindung	3	Weder noch
AZ01_06	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Kompetenz meiner Vorgesetzten bei der der Entscheidungsfindung	4	Zufrieden
AZ01_06	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Kompetenz meiner Vorgesetzten bei der der Entscheidungsfindung	5	Sehr zufrieden
AZ01_06	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Kompetenz meiner Vorgesetzten bei der der Entscheidungsfindung	-9	nicht beantwortet
AZ01_21	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen	1	Sehr unzufrieden
AZ01_21	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen	2	Unzufrieden
AZ01_21	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen	3	Weder noch
AZ01_21	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen	4	Zufrieden
AZ01_21	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen	5	Sehr zufrieden
AZ01_21	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl, Teile meiner Identität bei der Arbeit nicht verstecken zu müssen	-9	nicht beantwortet
AZ01_07	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, keine Aufgabe ausführen zu müssen, die gegen mein Gewissen verstößt	1	Sehr unzufrieden
AZ01_07	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, keine Aufgabe ausführen zu müssen, die gegen mein Gewissen verstößt	2	Unzufrieden
AZ01_07	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, keine Aufgabe ausführen zu müssen, die gegen mein Gewissen verstößt	3	Weder noch
AZ01_07	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, keine Aufgabe ausführen zu müssen, die gegen mein Gewissen verstößt	4	Zufrieden
AZ01_07	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, keine Aufgabe ausführen zu müssen, die gegen mein Gewissen verstößt	5	Sehr zufrieden

AZ01_07	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, keine Aufgabe ausführen zu müssen, die gegen mein Gewissen verstößt	-9	nicht beantwortet
AZ01_08	Arbeitszufriedenheit MSQ: Dass meine Arbeit für meine dauerhafte Anstellung sorgt	1	Sehr unzufrieden
AZ01_08	Arbeitszufriedenheit MSQ: Dass meine Arbeit für meine dauerhafte Anstellung sorgt	2	Unzufrieden
AZ01_08	Arbeitszufriedenheit MSQ: Dass meine Arbeit für meine dauerhafte Anstellung sorgt	3	Weder noch
AZ01_08	Arbeitszufriedenheit MSQ: Dass meine Arbeit für meine dauerhafte Anstellung sorgt	4	Zufrieden
AZ01_08	Arbeitszufriedenheit MSQ: Dass meine Arbeit für meine dauerhafte Anstellung sorgt	5	Sehr zufrieden
AZ01_08	Arbeitszufriedenheit MSQ: Dass meine Arbeit für meine dauerhafte Anstellung sorgt	-9	nicht beantwortet
AZ01_09	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, etwas für andere zu tun	1	Sehr unzufrieden
AZ01_09	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, etwas für andere zu tun	2	Unzufrieden
AZ01_09	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, etwas für andere zu tun	3	Weder noch
AZ01_09	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, etwas für andere zu tun	4	Zufrieden
AZ01_09	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, etwas für andere zu tun	5	Sehr zufrieden
AZ01_09	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, etwas für andere zu tun	-9	nicht beantwortet
AZ01_23	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von meinen Kolleg*innen akzeptiert zu werden	1	Sehr unzufrieden
AZ01_23	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von meinen Kolleg*innen akzeptiert zu werden	2	Unzufrieden
AZ01_23	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von meinen Kolleg*innen akzeptiert zu werden	3	Weder noch
AZ01_23	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von meinen Kolleg*innen akzeptiert zu werden	4	Zufrieden
AZ01_23	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von meinen Kolleg*innen akzeptiert zu werden	5	Sehr zufrieden
AZ01_23	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von meinen Kolleg*innen akzeptiert zu werden	-9	nicht beantwortet
AZ01_10	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, als Führungskraft aufzutreten	1	Sehr unzufrieden
AZ01_10	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, als Führungskraft aufzutreten	2	Unzufrieden
AZ01_10	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, als Führungskraft aufzutreten	3	Weder noch
AZ01_10	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, als Führungskraft aufzutreten	4	Zufrieden
AZ01_10	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, als Führungskraft aufzutreten	5	Sehr zufrieden
AZ01_10	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, als Führungskraft aufzutreten	-9	nicht beantwortet

AZ01_11	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen	1	Sehr unzufrieden
AZ01_11	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen	2	Unzufrieden
AZ01_11	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen	3	Weder noch
AZ01_11	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen	4	Zufrieden
AZ01_11	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen	5	Sehr zufrieden
AZ01_11	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen	-9	nicht beantwortet
AZ01_12	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie die Unternehmenspolitik in die Praxis umgesetzt wird	1	Sehr unzufrieden
AZ01_12	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie die Unternehmenspolitik in die Praxis umgesetzt wird	2	Unzufrieden
AZ01_12	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie die Unternehmenspolitik in die Praxis umgesetzt wird	3	Weder noch
AZ01_12	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie die Unternehmenspolitik in die Praxis umgesetzt wird	4	Zufrieden
AZ01_12	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie die Unternehmenspolitik in die Praxis umgesetzt wird	5	Sehr zufrieden
AZ01_12	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie die Unternehmenspolitik in die Praxis umgesetzt wird	-9	nicht beantwortet
AZ01_13	Arbeitszufriedenheit MSQ: Mein Gehalt in Bezug auf die Menge an Arbeit	1	Sehr unzufrieden
AZ01_13	Arbeitszufriedenheit MSQ: Mein Gehalt in Bezug auf die Menge an Arbeit	2	Unzufrieden
AZ01_13	Arbeitszufriedenheit MSQ: Mein Gehalt in Bezug auf die Menge an Arbeit	3	Weder noch
AZ01_13	Arbeitszufriedenheit MSQ: Mein Gehalt in Bezug auf die Menge an Arbeit	4	Zufrieden
AZ01_13	Arbeitszufriedenheit MSQ: Mein Gehalt in Bezug auf die Menge an Arbeit	5	Sehr zufrieden
AZ01_13	Arbeitszufriedenheit MSQ: Mein Gehalt in Bezug auf die Menge an Arbeit	-9	nicht beantwortet
AZ01_14	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Aufstiegschancen	1	Sehr unzufrieden
AZ01_14	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Aufstiegschancen	2	Unzufrieden
AZ01_14	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Aufstiegschancen	3	Weder noch
AZ01_14	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Aufstiegschancen	4	Zufrieden
AZ01_14	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Aufstiegschancen	5	Sehr zufrieden

AZ01_14	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Aufstiegschancen	-9	nicht beantwortet
AZ01_15	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Freiheit, mein eigenes Urteilsvermögen einzusetzen	1	Sehr unzufrieden
AZ01_15	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Freiheit, mein eigenes Urteilsvermögen einzusetzen	2	Unzufrieden
AZ01_15	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Freiheit, mein eigenes Urteilsvermögen einzusetzen	3	Weder noch
AZ01_15	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Freiheit, mein eigenes Urteilsvermögen einzusetzen	4	Zufrieden
AZ01_15	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Freiheit, mein eigenes Urteilsvermögen einzusetzen	5	Sehr zufrieden
AZ01_15	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Freiheit, mein eigenes Urteilsvermögen einzusetzen	-9	nicht beantwortet
AZ01_16	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine eigenen Methoden auszuprobieren	1	Sehr unzufrieden
AZ01_16	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine eigenen Methoden auszuprobieren	2	Unzufrieden
AZ01_16	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine eigenen Methoden auszuprobieren	3	Weder noch
AZ01_16	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine eigenen Methoden auszuprobieren	4	Zufrieden
AZ01_16	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine eigenen Methoden auszuprobieren	5	Sehr zufrieden
AZ01_16	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, meine eigenen Methoden auszuprobieren	-9	nicht beantwortet
AZ01_24	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie mit Diskriminierung umgegangen wird	1	Sehr unzufrieden
AZ01_24	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie mit Diskriminierung umgegangen wird	2	Unzufrieden
AZ01_24	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie mit Diskriminierung umgegangen wird	3	Weder noch
AZ01_24	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie mit Diskriminierung umgegangen wird	4	Zufrieden
AZ01_24	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie mit Diskriminierung umgegangen wird	5	Sehr zufrieden
AZ01_24	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Art und Weise, wie mit Diskriminierung umgegangen wird	-9	nicht beantwortet
AZ01_17	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Arbeitsbedingungen	1	Sehr unzufrieden
AZ01_17	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Arbeitsbedingungen	2	Unzufrieden
AZ01_17	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Arbeitsbedingungen	3	Weder noch
AZ01_17	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Arbeitsbedingungen	4	Zufrieden
AZ01_17	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Arbeitsbedingungen	5	Sehr zufrieden
AZ01_17	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Arbeitsbedingungen	-9	nicht beantwortet

AZ01_22	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, mich spezifischen Netzwerken für Mitarbeitende anzuschließen	1	Sehr unzufrieden
AZ01_22	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, mich spezifischen Netzwerken für Mitarbeitende anzuschließen	2	Unzufrieden
AZ01_22	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, mich spezifischen Netzwerken für Mitarbeitende anzuschließen	3	Weder noch
AZ01_22	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, mich spezifischen Netzwerken für Mitarbeitende anzuschließen	4	Zufrieden
AZ01_22	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, mich spezifischen Netzwerken für Mitarbeitende anzuschließen	5	Sehr zufrieden
AZ01_22	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Möglichkeit, mich spezifischen Netzwerken für Mitarbeitende anzuschließen	-9	nicht beantwortet
AZ01_18	Arbeitszufriedenheit MSQ: Der Umgang meiner Kolleg*innen miteinander	1	Sehr unzufrieden
AZ01_18	Arbeitszufriedenheit MSQ: Der Umgang meiner Kolleg*innen miteinander	2	Unzufrieden
AZ01_18	Arbeitszufriedenheit MSQ: Der Umgang meiner Kolleg*innen miteinander	3	Weder noch
AZ01_18	Arbeitszufriedenheit MSQ: Der Umgang meiner Kolleg*innen miteinander	4	Zufrieden
AZ01_18	Arbeitszufriedenheit MSQ: Der Umgang meiner Kolleg*innen miteinander	5	Sehr zufrieden
AZ01_18	Arbeitszufriedenheit MSQ: Der Umgang meiner Kolleg*innen miteinander	-9	nicht beantwortet
AZ01_19	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Anerkennung, die ich für gute Arbeit erhalte	1	Sehr unzufrieden
AZ01_19	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Anerkennung, die ich für gute Arbeit erhalte	2	Unzufrieden
AZ01_19	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Anerkennung, die ich für gute Arbeit erhalte	3	Weder noch
AZ01_19	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Anerkennung, die ich für gute Arbeit erhalte	4	Zufrieden
AZ01_19	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Anerkennung, die ich für gute Arbeit erhalte	5	Sehr zufrieden
AZ01_19	Arbeitszufriedenheit MSQ: Die Anerkennung, die ich für gute Arbeit erhalte	-9	nicht beantwortet
AZ01_20	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von Erfüllung, das ich durch die Arbeit erhalte	1	Sehr unzufrieden
AZ01_20	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von Erfüllung, das ich durch die Arbeit erhalte	2	Unzufrieden
AZ01_20	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von Erfüllung, das ich durch die Arbeit erhalte	3	Weder noch
AZ01_20	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von Erfüllung, das ich durch die Arbeit erhalte	4	Zufrieden
AZ01_20	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von Erfüllung, das ich durch die Arbeit erhalte	5	Sehr zufrieden

AZ01_20	Arbeitszufriedenheit MSQ: Das Gefühl von Erfüllung, das ich durch die Arbeit erhalte	-9	nicht beantwortet
D001_01	Alter: Ich bin ... Jahre alt.		
D002	Studienabschnitt	1	GS
D002	Studienabschnitt	2	H1
D002	Studienabschnitt	3	H2
D002	Studienabschnitt	4	H3
D002	Studienabschnitt	-9	nicht beantwortet
D003_01	Geschlechtsidentität : Weiblich	1	nicht gewählt
D003_01	Geschlechtsidentität : Weiblich	2	ausgewählt
D003_02	Geschlechtsidentität : Männlich	1	nicht gewählt
D003_02	Geschlechtsidentität : Männlich	2	ausgewählt
D003_03	Geschlechtsidentität : Nicht-binär	1	nicht gewählt
D003_03	Geschlechtsidentität : Nicht-binär	2	ausgewählt
D003_04	Geschlechtsidentität : Kein Geschlecht	1	nicht gewählt
D003_04	Geschlechtsidentität : Kein Geschlecht	2	ausgewählt
D003_05	Geschlechtsidentität : Ich möchte die Frage nicht beantworten	1	nicht gewählt
D003_05	Geschlechtsidentität : Ich möchte die Frage nicht beantworten	2	ausgewählt
D003_06	Geschlechtsidentität : Eine andere Bezeichnung	1	nicht gewählt
D003_06	Geschlechtsidentität : Eine andere Bezeichnung	2	ausgewählt
D003	Geschlechtsidentität : Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen		
D004_01	Geschlecht trans*: Ja	1	nicht gewählt
D004_01	Geschlecht trans*: Ja	2	ausgewählt
D004_02	Geschlecht trans*: Nein	1	nicht gewählt
D004_02	Geschlecht trans*: Nein	2	ausgewählt
D004_03	Geschlecht trans*: Ich bin mir nicht sicher	1	nicht gewählt
D004_03	Geschlecht trans*: Ich bin mir nicht sicher	2	ausgewählt
D004_04	Geschlecht trans*: Ich weiß nicht, was das bedeutet	1	nicht gewählt
D004_04	Geschlecht trans*: Ich weiß nicht, was das bedeutet	2	ausgewählt
D004_05	Geschlecht trans*: Ich möchte die Frage nicht beantworten	1	nicht gewählt
D004_05	Geschlecht trans*: Ich möchte die Frage nicht beantworten	2	ausgewählt
D004	Geschlecht trans*: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen		
D005_01	Geschlecht inter*: Ja	1	nicht gewählt
D005_01	Geschlecht inter*: Ja	2	ausgewählt
D005_02	Geschlecht inter*: Nein	1	nicht gewählt
D005_02	Geschlecht inter*: Nein	2	ausgewählt
D005_03	Geschlecht inter*: Ich bin mir nicht sicher	1	nicht gewählt
D005_03	Geschlecht inter*: Ich bin mir nicht sicher	2	ausgewählt
D005_04	Geschlecht inter*: Ich weiß nicht, was das bedeutet	1	nicht gewählt
D005_04	Geschlecht inter*: Ich weiß nicht, was das bedeutet	2	ausgewählt

D005_05	Geschlecht inter*: Ich möchte die Frage nicht beantworten	1	nicht gewählt
D005_05	Geschlecht inter*: Ich möchte die Frage nicht beantworten	2	ausgewählt
D005	Geschlecht inter*: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen		
D006_01	Sexuelle Identität: Heterosexuell	1	nicht gewählt
D006_01	Sexuelle Identität: Heterosexuell	2	ausgewählt
D006_02	Sexuelle Identität: Homosexuell	1	nicht gewählt
D006_02	Sexuelle Identität: Homosexuell	2	ausgewählt
D006_03	Sexuelle Identität: Bisexuell	1	nicht gewählt
D006_03	Sexuelle Identität: Bisexuell	2	ausgewählt
D006_04	Sexuelle Identität: Pansexuell	1	nicht gewählt
D006_04	Sexuelle Identität: Pansexuell	2	ausgewählt
D006_05	Sexuelle Identität: Asexuell	1	nicht gewählt
D006_05	Sexuelle Identität: Asexuell	2	ausgewählt
D006_06	Sexuelle Identität: Queer	1	nicht gewählt
D006_06	Sexuelle Identität: Queer	2	ausgewählt
D006_07	Sexuelle Identität: Ich möchte die Frage nicht beantworten	1	nicht gewählt
D006_07	Sexuelle Identität: Ich möchte die Frage nicht beantworten	2	ausgewählt
D006_08	Sexuelle Identität: Eine andere Bezeichnung	1	nicht gewählt
D006_08	Sexuelle Identität: Eine andere Bezeichnung	2	ausgewählt
D006_08a	Sexuelle Identität: Eine andere Bezeichnung (offene Eingabe)		
D006	Sexuelle Identität: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen		
A401_01	Anmerkungen: [01]		
TIME001	Verweildauer Seite 1		
TIME002	Verweildauer Seite 2		
TIME003	Verweildauer Seite 3		
TIME004	Verweildauer Seite 4		
TIME005	Verweildauer Seite 5		
TIME006	Verweildauer Seite 6		
TIME007	Verweildauer Seite 7		
TIME_SUM	Verweildauer gesamt (ohne Ausreißer)		
MAILENT	Versandzeitpunkt der Einladungsmail (nur für nicht-anonyme Adressaten)		
LASTDATA	Zeitpunkt als der Datensatz das letzte Mal geändert wurde		

8 Eigenständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig, ohne fremde Mitwirkung und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Werken wörtlich und sinngemäß übernommenen Gedanken sind unter Angabe der Quellen gekennzeichnet.

Ort, Datum

Unterschrift