

Diversity Monitoring Bericht

2024

Ergebnisse aus der Umfrage „Vielfalt und
Zusammenarbeit am KIT“

Chancengleichheits- und Diversitätsmanagement

Zusammenfassung

Im September 2024 wurde am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) eine Mitarbeitendenbefragung zur Erhebung des Diversity-Klimas durchgeführt. Ziel war es, Einschätzungen zur gelebten Vielfalt, zur Arbeitssituation sowie zu Diskriminierungserfahrungen am KIT zu erfassen. 1.756 Mitarbeitende nahmen an der Umfrage teil. Die Ergebnisse liefern ein differenziertes Bild zur Wahrnehmung von Zugehörigkeit, Teilhabe, Chancengleichheit und organisationaler Unterstützung im Kontext von Diversität.

Insgesamt wird das Diversity-Klima am KIT mehrheitlich positiv wahrgenommen. Die Zusammenarbeit in vielfältigen Teams wird als bereichernd erlebt, und auch Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie transparente Rahmenbedingungen werden überwiegend positiv bewertet. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse auch Entwicklungsfelder auf. Als zentrale Handlungsfelder wurden unter anderem die Verbesserung der Sichtbarkeit von Ansprechpersonen, die Förderung sprachlicher Zugänglichkeit, der gezielte Kompetenzausbau – insbesondere für Führungskräfte – sowie die Stärkung von Repräsentation und Austauschformaten identifiziert.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis.....	4
1. Einleitung – Diversität am KIT	5
2. Diversity-Klima-Umfrage 2024	7
2.1. Demografische Zusammensetzung der Teilnehmenden	7
2.2. Daten zur Arbeit am KIT.....	9
2.3. Vielfalt am KIT.....	9
2.4. Zugehörigkeit am KIT.....	12
2.5. Teilhabe am KIT.....	13
2.6. Führungskompetenzen	14
2.7. Diskriminierung	15
2.7.1. Diskriminierungserfahrungen	15
2.7.2. Diskriminierungsgründe	17
2.7.3. Umgang mit Diskriminierung.....	19
2.8. Offene Rückmeldungen und Vorschläge	20
3. Zusammenfassung und Ausblick.....	22
Anhang 1 – Fragebogen „Vielfalt und Zusammenarbeit am KIT“	23

Abkürzungsverzeichnis

GdB = Grad der Behinderung

N = Stichprobenmenge (Gesamtzahl der Antworten zu der jeweiligen Frage)

MW = Mittelwert

SD = Standardabweichung

1. Einleitung – Diversität am KIT

Am KIT sind wir uns der Vielfalt unserer Beschäftigten bewusst und wertschätzen und fördern diese aktiv. Denn: wir alle tragen einen Teil zu unserem gemeinsamen Erfolg bei. Die Vielfalt an Fachbereichen, Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven, aber auch an Charakteren und Persönlichkeiten bereichert uns. Zusammen machen wir das KIT jeden Tag ein bisschen besser. Um alle Aspekte von Vielfalt als Mehrwert zu begreifen und der Intersektionalität von Diversitätsdimensionen gerecht zu werden, wird am KIT ein ganzheitlicher Diversitäts-Ansatz gelebt. Ziel ist es, die Fähigkeiten aller Beschäftigten bestmöglich zu fördern, strukturelle Benachteiligung zu verhindern und somit beste Voraussetzungen sowie Unterstützung für Forschung, Lehre und Innovation zu schaffen.

Der Stellenwert der Diversität der Beschäftigten am KIT ist strategisch und strukturell in der Organisation verankert, z. B. in der Dachstrategie KIT 2025, im Leitbild, im Diversity Statement, im Verhaltenskodex oder den Ethischen Leitlinien.

Mit seinem [Diversity Statement](#) hat das KIT im Mai 2022 die Grundlage für ein zeitgemäßes Diversity Management gelegt, das die Entfaltung des Leistungspotentials aller Beschäftigten durch Berücksichtigung individueller und organisatorischer Einflussfaktoren als Ziel benennt. Um der Vielfalt aller Mitarbeitenden angemessen zu begegnen und somit auch der Vielfalt an Diversitätsdimensionen gerecht zu werden, wurden drei Schwerpunkte identifiziert:

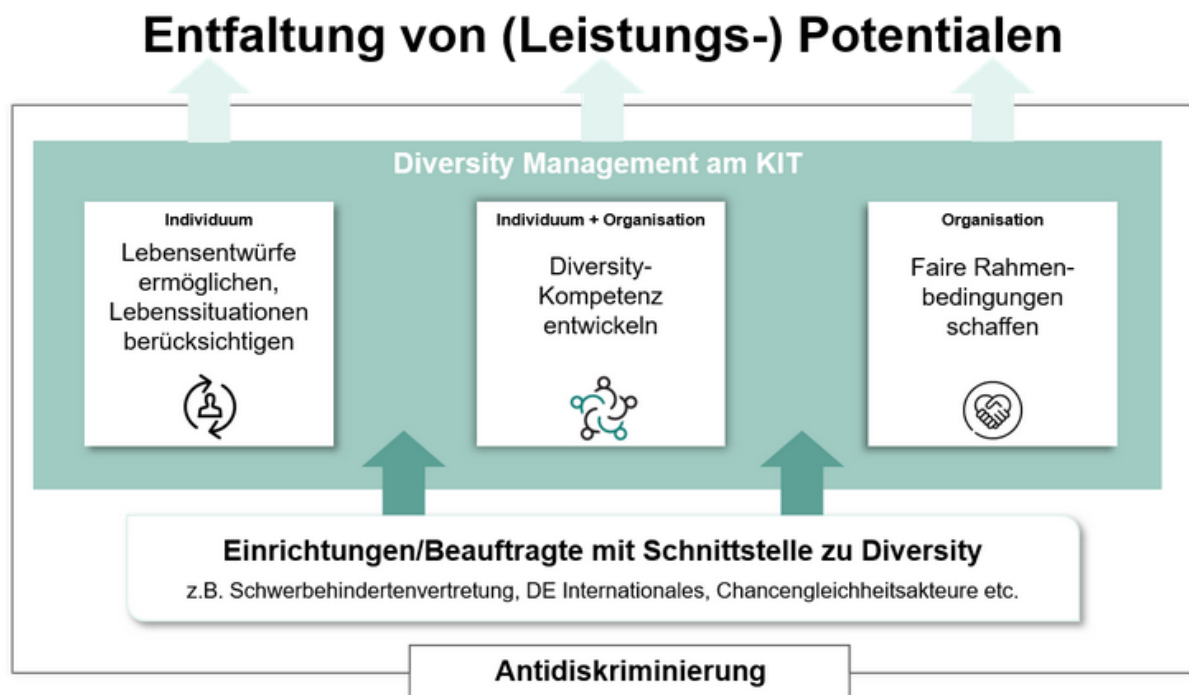


Abbildung 1: Diversity Statement des KIT (2022)

Antidiskriminierung bildet den Rahmen für diese Schwerpunkte – sowohl als Voraussetzung als auch als Ergebnis. Das Diversity Statement macht deutlich, dass in allen Bereichen Diskriminierung vermieden und Chancengerechtigkeit sichergestellt werden muss. Gleichzeitig sollen die Schwerpunkte dazu beitragen, dieses Ziel Schritt für Schritt zu erreichen.

Am KIT existieren bereits zahlreiche Einrichtungen und Strukturen, wie das Chancengleichheits- und Diversitätsmanagement, die Dienstleistungseinheit Internationales oder die Schwerbehindertenvertretung, welche für eine Kultur der Offenheit, des Respekts und der Wertschätzung von Vielfalt eintreten und diese aktiv fördern.

Um die Vielfalt und Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser zu verstehen und gezielt berücksichtigen zu können, ist darüber hinaus ein regelmäßiges und systematisches Diversity Monitoring unerlässlich. Die Erhebungen liefern wertvolle Daten, um die Erfahrungen und Bedarfe am KIT sichtbar zu machen und das KIT darauf aufbauend kontinuierlich und evidenzbasiert weiterzuentwickeln. Neben klassischen Diversity-Daten (z. B. zu Geschlecht, Herkunft, Behinderung), welche die strukturelle Vielfalt einer Organisation abbilden, erfasst das Diversity-Klima, wie diese Vielfalt im Alltag erlebt wird, etwa in Bezug auf Zugehörigkeit, Teilhabe und Vertrauen in Strukturen. Regelmäßige Erhebungen helfen, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit abzuleiten.

Aus diesem Grund wurde eine Mitarbeitenden-Umfrage zur Erhebung des Diversity-Klimas am KIT entwickelt und im September 2024 zum ersten Mal durchgeführt. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Umfrage mit dem Titel „Vielfalt und Zusammenarbeit am KIT“.

2. Diversity-Klima-Umfrage 2024

Im Rahmen des von der Hochschulrektorenkonferenz geförderten Projekts „Einführung von Diversity Mainstreaming am KIT“ wurde unter externer Beratung und mit Stakeholdern am KIT eine Mitarbeitenden-Umfrage zum Thema „Vielfalt und Zusammenarbeit am KIT“ entwickelt. Im September 2024 wurde sie zur Erhebung des Diversity-Klimas zum ersten Mal durchgeführt. 17,5% der KIT-Mitarbeitenden nahmen an der Online-Umfrage teil und teilten ihre Einschätzungen zu Themen wie Teilhabe, Zugehörigkeit und Work-Life-Balance am KIT. Ziel der Umfrage war es, die aktuelle Situation am KIT zu den genannten Themen sowie Diskriminierungserfahrungen und den Umsetzungsstand der drei Schwerpunkte aus dem Diversity Statement des KIT zu erheben, um einen Überblick über den Status Quo zu erhalten und daraus datenbasiert Handlungsfelder und passgenaue Maßnahmen abzuleiten.

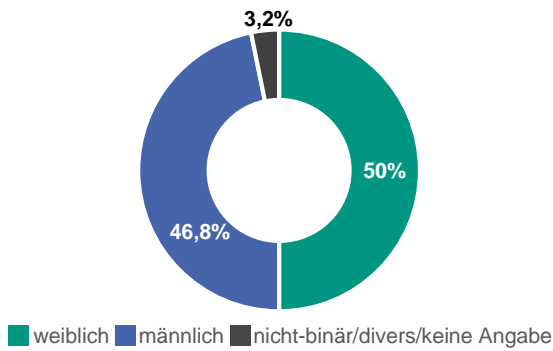
Die Umfrage bestand aus insgesamt 16 inhaltlichen Fragen zu den Themenbereichen Vielfalt am KIT, Zugehörigkeit und Teilhabe am KIT, Führungskompetenzen und Diskriminierung. Des Weiteren wurden mit 12 Fragen Daten zur Demografie und zur Arbeit am KIT erhoben, um die Inhalte gruppenspezifisch auswerten zu können. Die Erhebung und Auswertung der demographischen Daten erfolgten in Abstimmung mit der Datenschutzbeauftragten des KIT. Die Daten sind weder bestimmten Personen zuordenbar noch wurde oder wird eine Zusammenführung dieser Daten mit anderen Datenquellen vorgenommen. Der vollständige Fragebogen kann in Anhang 1 eingesehen werden.

2.1. Demografische Zusammensetzung der Teilnehmenden

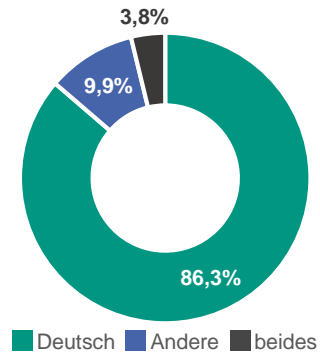
Insgesamt 1.756 Mitarbeitende (17,5% aller Mitarbeitenden) nahmen an der Umfrage teil. Die Zusammensetzung der Teilnehmenden fiel dabei insgesamt ausgeglichen aus und spiegelte die demografische Struktur des KIT zum großen Teil wider: Im Vergleich zu den KIT-Gesamtwerten (s. [Jahresbericht des KIT](#)) waren Frauen innerhalb der Umfrage leicht überrepräsentiert (Umfrage: 50%, KIT gesamt: 39,5%) und internationale Mitarbeitende¹ leicht unterrepräsentiert (Umfrage: 9,9%, KIT gesamt: 19%). Die untenstehende Grafik bezieht doppelte Staatsangehörigkeiten mit ein, also Mitarbeitende mit sowohl einer deutschen als auch mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit. Das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität wurde in drei Kategorien erhoben, wovon die dritte Kategorie „nicht-binär, divers“ aus datenschutzrechtlichen Gründen mit „keine Angabe“ zusammengefasst wurde. Als Migrationsgeschichte wurde definiert, wenn mindestens eines der Elternteile ohne deutsche Staatsangehörigkeit geboren wurde. Sorge- und Pflegeverantwortung bezieht, wie abgefragt, sowohl Sorgeverantwortung, als auch Pflegeverantwortung mit ein.

¹ Unter internationalen Mitarbeitenden werden Mitarbeitende ohne deutsche Staatsangehörigkeit verstanden.

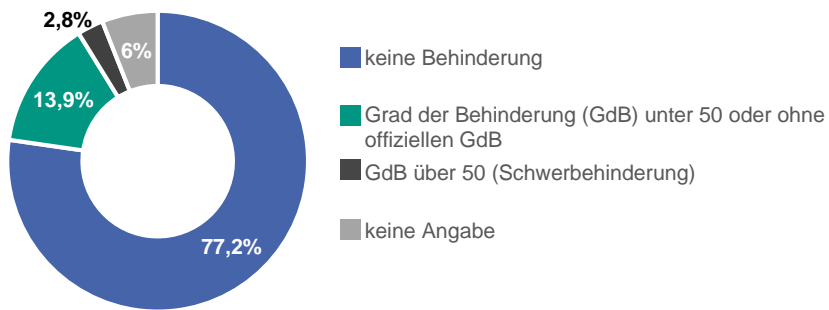
Geschlechtsidentität



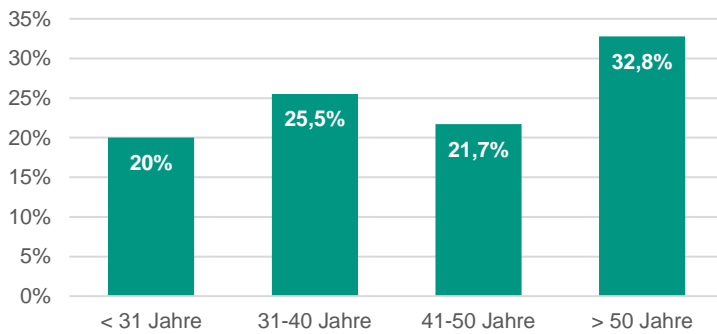
Staatsangehörigkeit



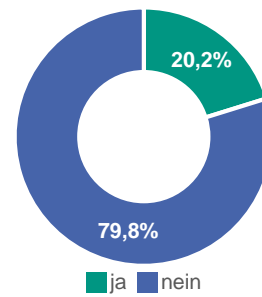
Behinderung



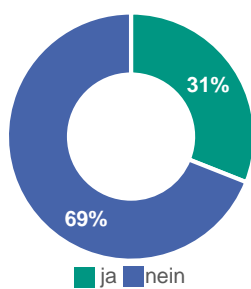
Alter



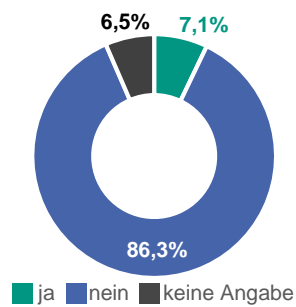
Migrationsgeschichte



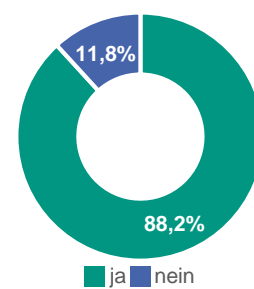
Pflege-/Sorgeverantwortung



LGBTQI+

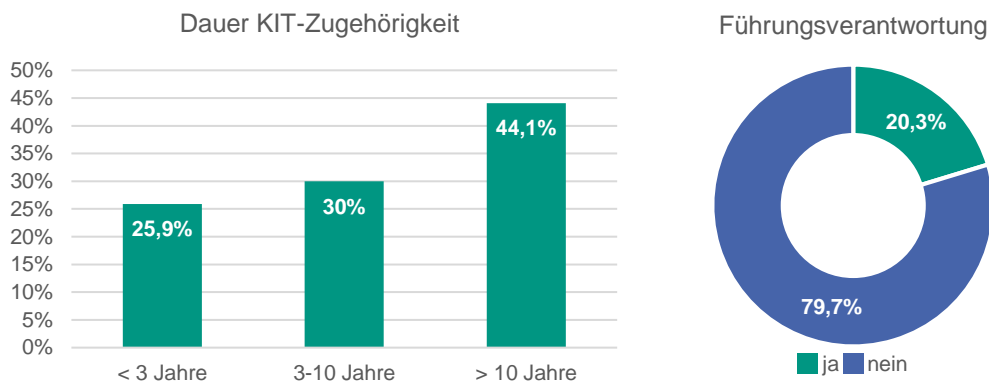
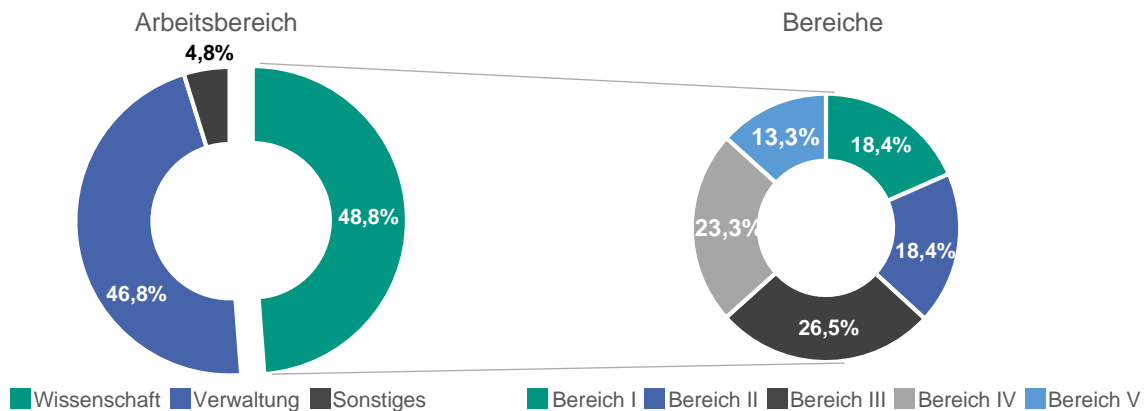


Deutsch als Erstsprache



2.2. Daten zur Arbeit am KIT

Auch die Daten zur Arbeit am KIT zeigten, dass Mitarbeitende aus allen Teilen des KIT an der Umfrage teilgenommen haben. Im Vergleich zu den KIT-Gesamtwerten waren Mitarbeitende aus Verwaltung und Technik leicht überrepräsentiert (Umfrage: 46,8%, KIT gesamt: 42%). Die Teilnehmenden aus der Wissenschaft teilten sich relativ gleichmäßig auf die fünf wissenschaftlichen Bereiche auf. Bereich III – Maschinenbau und Elektrotechnik wies mit 26,5% der Teilnehmenden aus der Wissenschaft die größte Beteiligung unter den wissenschaftlichen Bereichen auf.



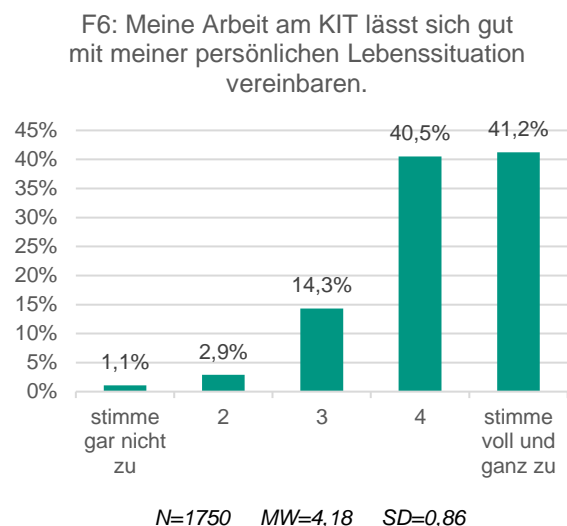
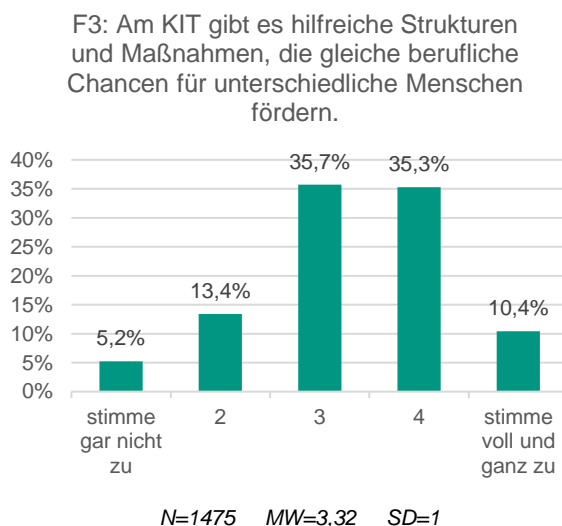
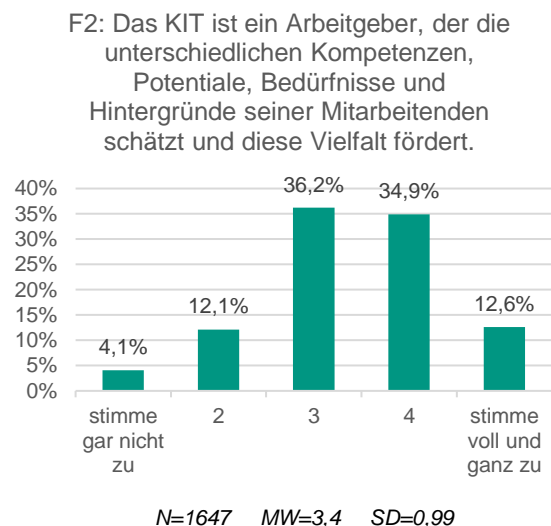
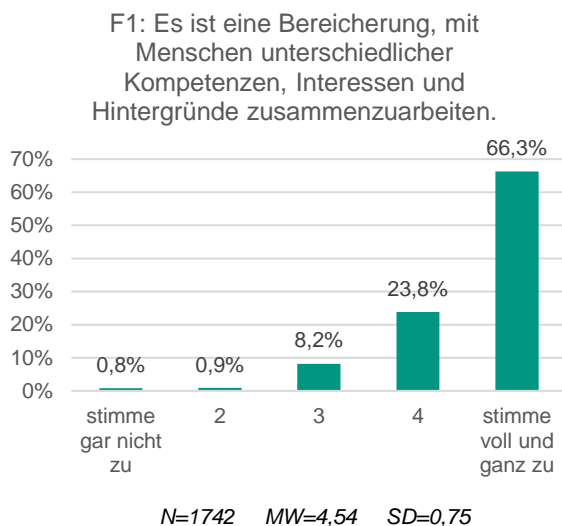
2.3. Vielfalt am KIT

Der erste inhaltliche Abschnitt des Fragensets bezog sich auf die Wahrnehmung von Diversität sowie die Wertschätzung und den Umgang des KIT damit. Unter Vielfalt wurde hierbei die Vielfalt von Menschen und ihren Lebenssituationen und -entwürfen verstanden. Sie zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen ab, unabhängig von persönlichen Merkmalen und Hintergründen wie ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihren sozialen und kulturellen Hintergründen, ihren beruflichen und privaten Motiven oder anderen Merkmalen.

Die Befragten konnten ihre Zustimmung zu den Aussagen auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu), 2 (stimme eher nicht zu), 3 (stimme teils-teils zu), 4 (stimme eher zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu) angeben. Zudem konnte die Option „keine Angabe“ ausgewählt werden,

wenn die Befragten einzelne Aussagen nicht einschätzen konnten oder diese nicht zu ihrer Arbeitsrealität passten. Abweichungen von N („N“ = Gesamtzahl der Antworten zu der jeweiligen Frage) können mit diesen Enthaltungen erklärt werden.

Die Ergebnisse wurden in Hinblick auf die Prozentzahlen der Angaben zu den verschiedenen Antwortmöglichkeiten ausgewertet. Daraus wurde der Mittelwert (innerhalb dieses Berichts mit „MW“ abgekürzt) und die Standardabweichung (mit „SD“ abgekürzt) berechnet.



Die Ergebnisse zeigen, dass gut 90% der Befragten es als Bereicherung empfinden in einem vielfältigen Team zu arbeiten (F1). Über den gesamten Fragebogen hinweg war dies der höchste Zustimmungswert und zeigt, dass am KIT eine sehr positive Grundhaltung in der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Menschen existiert.

In der gruppenspezifischen Auswertung² wiesen Mitarbeitende mit Führungsverantwortung und Zugehörige der LGBTQI+-Gemeinschaft (MW jeweils 4,69) die höchsten Zustimmungswerte auf. Frauen zeigten mit einem Mittelwert von 4,59 leicht höhere Zustimmungswerte als ihre männlichen Kollegen (MW 4,49). Auffällig ist hier, dass vor allem Männer unter 30 Jahren überdurchschnittlich niedrige Zustimmungswerte aufwiesen (MW 4,43), während bei Frauen in derselben Altersgruppe überdurchschnittlich hohe Zustimmungswerte zu beobachten waren (MW 4,61). Die höchsten Zustimmungswerte in der intersektionalen Auswertung³ zeigten wiederum internationale Männer sowie internationale Mitarbeitende in der Wissenschaft (MW jeweils 4,71).

Dazu, ob das KIT ein Arbeitgeber ist, der die Vielfalt der Mitarbeitenden schätzt und fördert (**F2**), gab es viel Zustimmung, diese war allerdings spürbar niedriger als beim ersten Statement. Jeweils ein gutes Drittel der Befragten stimmten der Aussage nur teilweise oder eher zu.

Diese Werte sind größtenteils vergleichbar mit den Zustimmungswerten zur dritten Aussage. Jeweils über ein Drittel der Befragten stimmte der Aussage, dass es hilfreiche Strukturen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit am KIT gibt (**F3**), nur teilweise oder eher zu.

Auch bei den Fragen F2 und F3 gab es unter internationalen männlichen Mitarbeitenden höhere Zustimmungswerte sowohl im Vergleich zu den Gesamtwerten als auch zu internationalen weiblichen Mitarbeitenden. Die niedrigsten Zustimmungswerte gaben bei beiden Aussagen nicht-binäre Mitarbeitende⁴ an. Die Auswertung mit Blick auf Frauen und Männer zeigte keine größeren Unterschiede.

Die Vereinbarkeit der persönlichen Lebenssituation mit der Arbeit am KIT (**F6**) wurde wiederum insgesamt sehr positiv eingeschätzt. Über 80% der Befragten stimmten hier eher oder voll und ganz zu.

Insbesondere von Mitarbeitenden ab dem 50. Lebensjahr, Mitarbeitenden aus der Verwaltung sowie Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung wurde diese Aussage überdurchschnittlich positiv eingeschätzt. Die niedrigsten Zustimmungswerte zeigten nicht-binäre Mitarbeitende und Mitarbeitende mit einem Grad der Behinderung unter 50. Frauen schätzten die Aussage mit einem Mittelwert von 4,21 überdurchschnittlich positiv ein. Die Zustimmung von Mitarbeitenden mit Sorge- und Pflegeverantwortung (MW=4,14) lag knapp unter dem Gesamtmittelwert.

Insgesamt zeigte die gruppenspezifische Auswertung, dass internationale Mitarbeitende, unabhängig von ihrem Geschlecht, innerhalb des Fragenabschnitts „Vielfalt am KIT“ durchgehend höhere Zustimmung angaben, als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen. Niedrigere Zustimmungswerte wurden dagegen von Mitarbeitenden mit einer Behinderung ohne offiziellen bzw. mit einem Grad der Behinderung unter 50 angegeben.

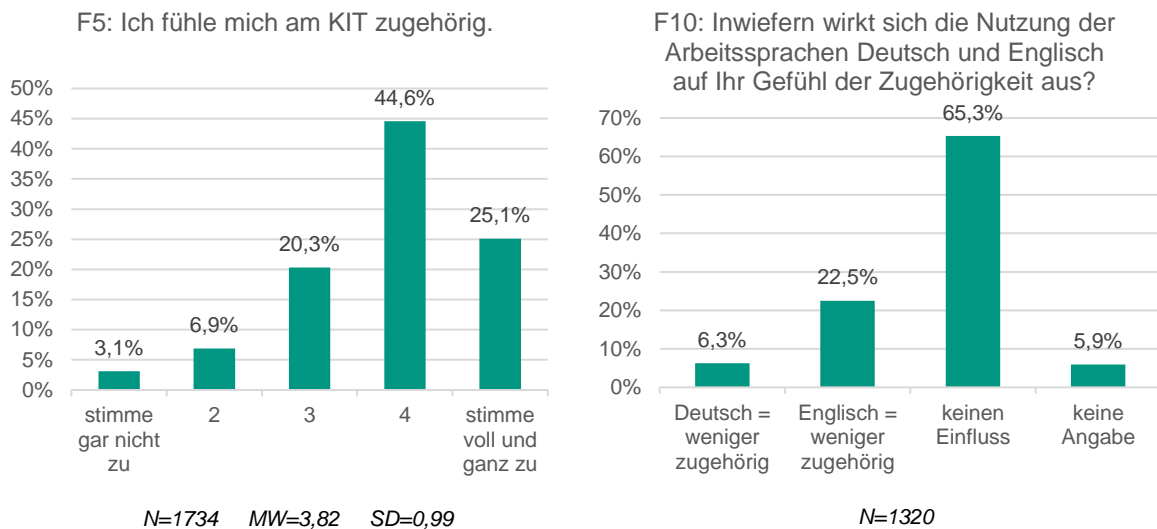
² Die gruppenspezifische Auswertung analysiert die Daten innerhalb einer Gruppe, die bestimmte Merkmale gemeinsam hat (z.B. Geschlecht, Arbeitsbereich, Sorgeverantwortung).

³ Die intersektionale Auswertung analysiert, wie verschiedene soziale Kategorien (wie z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität) ineinandergreifen.

⁴ Die Auswertungsgruppe „nicht-binär/divers“ umfasst aus datenschutzrechtlichen Gründen auch Personen, die keine Angabe zu der Kategorie Geschlecht/Geschlechtsidentität machten.

2.4. Zugehörigkeit am KIT

Der zweite inhaltliche Abschnitt der Umfrage fokussierte die Einschätzung zur eigenen Zugehörigkeit am KIT und dem Einfluss der Arbeitssprachen.

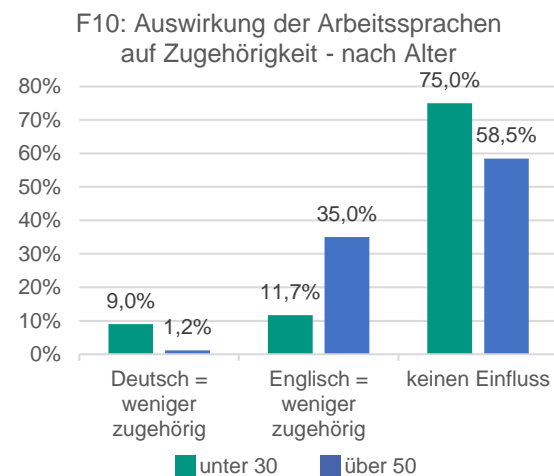
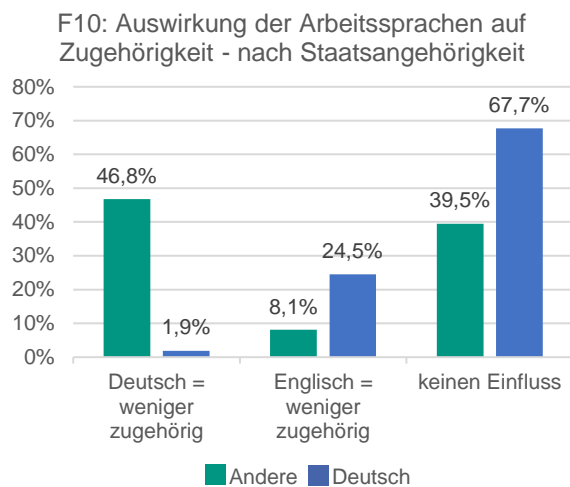


Rund 70% der Befragten fühlen sich am KIT zugehörig (**F5**). Ein Fünftel der Befragten schätzte die eigene Zugehörigkeit am KIT ambivalent ein. Am meisten zugehörig fühlen sich Führungskräfte sowie unter 30-Jährige. Am wenigsten zugehörig fühlen sich nicht-binäre Mitarbeitende, Mitarbeitende mit einem Grad der Behinderung unter 50 und Zugehörige der LGBTQI+-Gemeinschaft. Zwischen Frauen und Männern gab es hierbei keine Unterschiede.

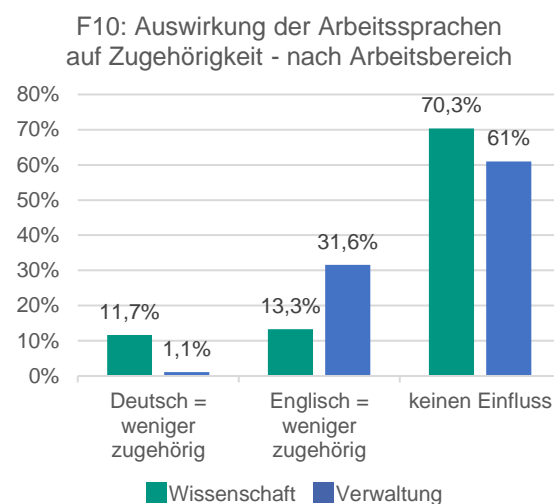
Die Befragten, die F5 nicht mit „stimme voll und ganz zu“ beantwortet hatten, wurden nach dem Einfluss der Arbeitssprachen auf ihr Zugehörigkeitsgefühl gefragt (**F10**). Sie konnten zwischen den Antwortoptionen „Durch die Verwendung von Deutsch als Hauptsprache am KIT fühle ich mich weniger zugehörig“, „Durch die zunehmende Nutzung von Englisch am KIT fühle ich mich weniger zugehörig.“, „Die Arbeitssprachen haben keinen Einfluss auf mein Zugehörigkeitsgefühl.“ und „keine Angabe“ wählen.

Fast zwei Drittel der Befragten gaben an, dass die aktuelle Nutzung der Arbeitssprachen Deutsch und Englisch keinen Einfluss auf ihr Zugehörigkeitsgefühl hat. Gut jede fünfte Person gab an, dass sie sich durch die zunehmende Nutzung von Englisch weniger zugehörig fühlt und wiederum über 6% gaben an, dass sie sich durch Deutsch als Hauptsprache weniger zugehörig fühlen.

Hierbei ließen sich allerdings deutliche Unterschiede bei der Auswertung nach Staatsangehörigkeit, Alter und Arbeitsbereich erkennen.



Fast die Hälfte der internationalen Mitarbeitenden gab an, sich durch Deutsch als Hauptsprache weniger zugehörig zu fühlen. Unter 30-Jährige geben überdurchschnittlich häufig an, dass die Arbeitssprachen keinen Einfluss auf ihr Zugehörigkeitsgefühl haben, während Mitarbeitende im Alter von über 50 Jahren besonders häufig angaben, sich durch die zunehmende Nutzung von Englisch weniger zugehörig zu fühlen. Auch Mitarbeitende aus der Wissenschaft gaben überdurchschnittlich häufig an, sich durch Deutsch als Hauptsprache weniger zugehörig zu fühlen, wohingegen sich Mitarbeitende aus der Verwaltung häufiger durch die zunehmende Nutzung von Englisch als Arbeitssprache weniger zugehörig fühlen.



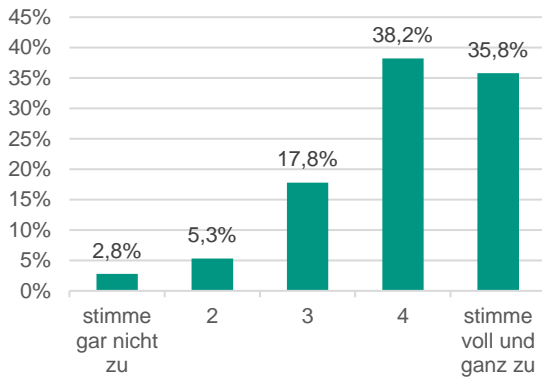
2.5. Teilhabe am KIT

Teilhabe bezieht sich auf die Einbeziehung aller Mitarbeitenden auch bei unterschiedlichen Meinungen und Perspektiven. Es geht hierbei um die Beteiligung, Mitbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

Gut zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sie sich bei Themen und Entscheidungen in ihrem Arbeitsbereich beteiligen können (F7) und sich ermutigt fühlen, ihre individuellen und ggf. abweichende Ideen, Meinungen und Perspektiven einzubringen (F8).

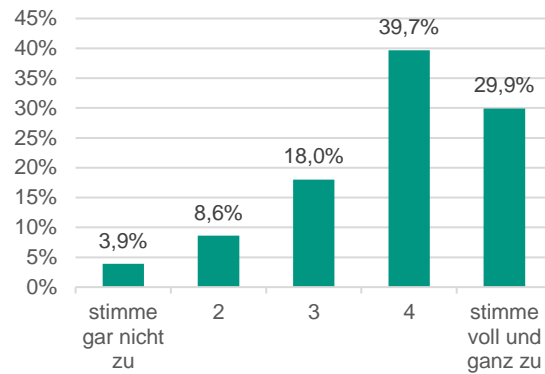
Vor allem von Führungskräften und Männern wurden die Aussagen zur Teilhabe am positiven eingeschätzt. Deutlich negativer wurden diese Aussagen von Mitarbeitenden, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, bewertet. Die niedrigsten Zustimmungswerte gaben nicht-binäre Mitarbeitende und Mitarbeitende mit einem Grad der Behinderung unter 50 an. Die intersektionale Auswertung zeigte weiterhin, dass internationale Frauen den beiden Aussagen weniger zustimmten als ihre männlichen internationalen Kollegen.

F7: In meinem direkten Arbeitsumfeld ist es mir möglich, mich bei Themen und Entscheidungen, die meinen Arbeitsbereich betreffen, zu beteiligen.



N=1741 MW=3,99 SD=1

F8: Ich fühle mich ermutigt, meine individuellen Perspektiven in meinem direkten Arbeitsumfeld einzubringen, auch wenn sie von denen anderer Personen abweichen.



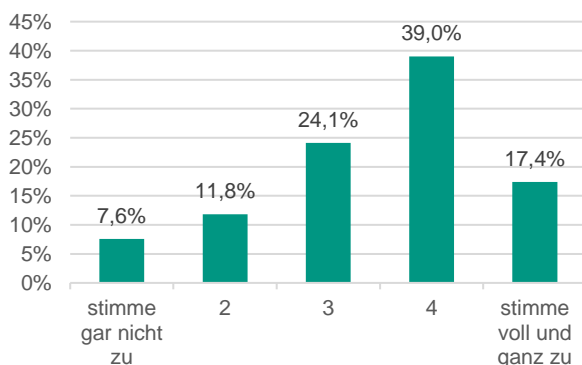
N=1737 MW=3,83 SD=1,07

Auffallend ist, dass internationale Mitarbeitende alle Statements zu den Themengebieten Zugehörigkeit und Teilhabe negativer im Vergleich zu ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen einschätzten. Weitergehend zeigten Mitarbeitende, die die Geschlechtsoption „nicht-binär, divers, keine Angabe“ angaben, durchgehend die niedrigsten Zustimmungswerte aller Auswertungsgruppen, sowohl bei der Einschätzung ihrer Zugehörigkeit, als auch ihrer Teilhabe am KIT.

2.6. Führungskompetenzen

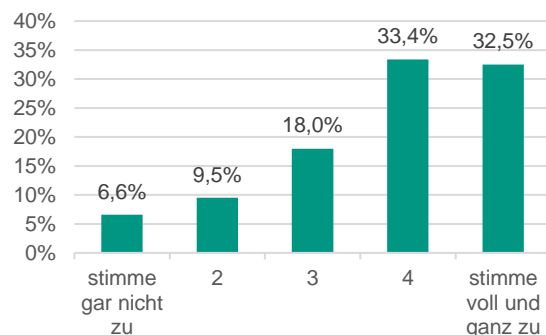
Beide Aussagen zu den Diversity-Kompetenzen bei Führungskräften zeigten mit Standardabweichungen von 1,14 bzw. 1,19 ein relativ breit gefächertes Antwortverhalten. Über die Hälfte der Befragten nahm die Leistungsmessung als transparent und nachvollziehbar wahr (F9), während knapp ein Viertel dies ambivalent einschätzte. Vor allem Mitarbeitende jünger als 30 (MW=3,75) und internationale Mitarbeitende (MW=3,57) bewerteten die Aussage überdurchschnittlich positiv. Am negativsten wurde die Aussage von nicht-binären Mitarbeitenden (MW=2,87) und Mitarbeitenden mit einem Grad der Behinderung unter 50 (MW=3,23) eingeschätzt.

F9: In meinem direkten Arbeitsumfeld wird meine Leistung nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien beurteilt.



N=1622 MW=3,47 SD=1,14

F4: Meine direkte Führungskraft geht auf meine individuellen Kompetenzen, Potenziale, Bedürfnisse und Hintergründe ein.



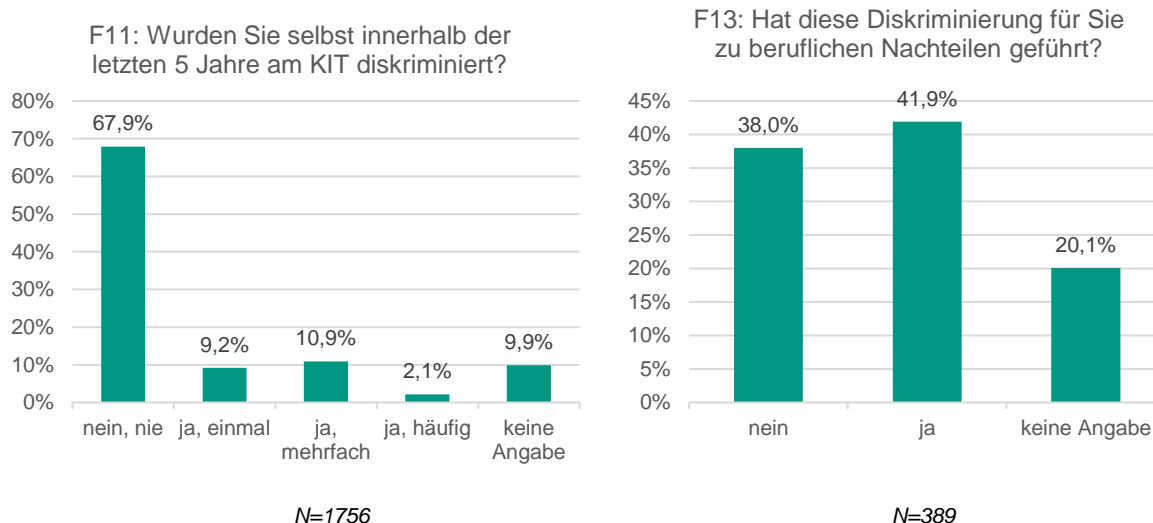
N=1687 MW=3,76 SD=1,19

Der Aussage, dass ihre Führungskraft auf die eigene Individualität eingeht (**F4**), stimmten wieder mehr Personen, rund zwei Drittel der Befragten, eher oder voll und ganz zu. Auch hier schätzten wieder Mitarbeitende im Alter unter 30 Jahren und internationale Mitarbeitende – sowie außerdem Mitarbeitende mit Schwerbehinderung – die Aussage überdurchschnittlich positiv ein. Nicht-binäre Mitarbeitende sowie Mitarbeitende mit doppelter Staatsangehörigkeit hatten die niedrigsten Zustimmungswerte.

2.7. Diskriminierung

Unter Diskriminierung wurde das ungleiche Behandeln von Menschen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale, wie z.B. Geschlecht oder Herkunft verstanden. Erfragt wurde, ob die Teilnehmenden innerhalb der letzten 5 Jahre am KIT diskriminiert wurden (**F11**) und wenn ja, ob diese Diskriminierung zu beruflichen Nachteilen geführt hat (**F13**). Falls die Frage nach Diskriminierungserfahrung mit ja (gleich welcher Ausprägung) beantwortet wurde, konnten die Befragten außerdem angeben, aufgrund welcher Merkmale diese Diskriminierung stattgefunden hat (**F12**, Mehrfachantworten sowie Freitextantwort möglich). Abschließend konnten die Befragten ihre Einschätzung zum Einsatz des KIT gegen Diskriminierungen (**F14**) und ihrem eigenen Wissen zu Anlaufstellen am KIT (**F15**) angeben.

2.7.1. Diskriminierungserfahrungen

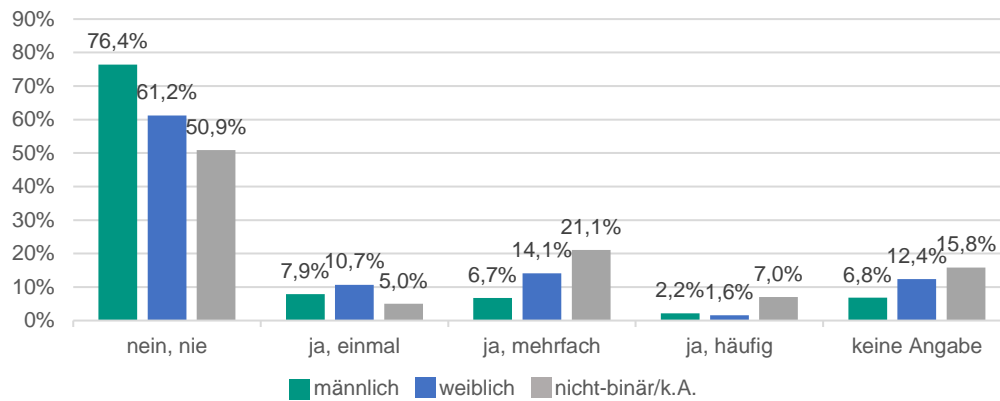


Über zwei Drittel der Befragten gaben an, selbst keine Diskriminierung am KIT erfahren zu haben. Knapp 10% wollten oder konnten dazu keine Angabe machen. Mehr als jede fünfte Person gab an, innerhalb der letzten 5 Jahre am KIT diskriminiert worden zu sein. Von diesen 389 Personen berichteten 161 einmal diskriminiert worden zu sein, 191 mehrfach und 37 häufig. Wiederum 163 Personen berichteten von daraus entstandenen beruflichen Nachteilen. 148 Befragte gaben an, keine beruflichen Nachteile erfahren zu haben und ein Fünftel machte keine Angabe dazu.

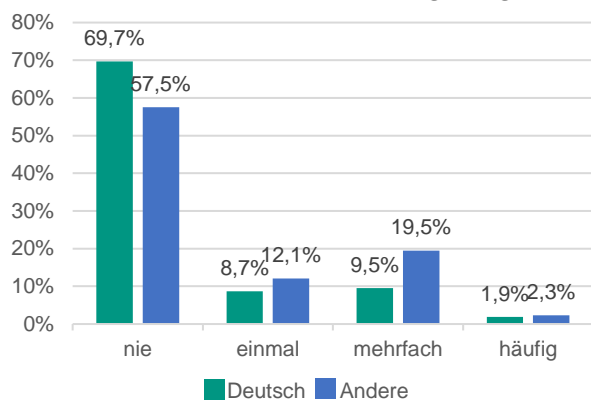
Beim Thema Diskriminierung wurden die größten Unterschiede zwischen den ausgewerteten Gruppen verzeichnet. Bei der Frage zu Diskriminierungserfahrungen innerhalb der letzten fünf

Jahre (F11) gab es deutliche Unterschiede innerhalb der Auswertungsdimensionen Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Behinderung und LGBTQI+-Zugehörigkeit.

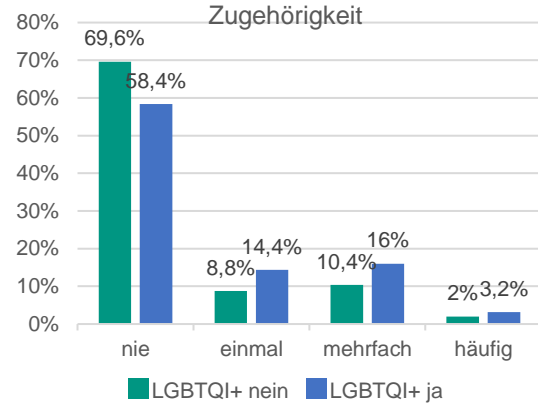
F11: Diskriminierungserfahrung in den letzten 5 Jahren - nach Geschlecht



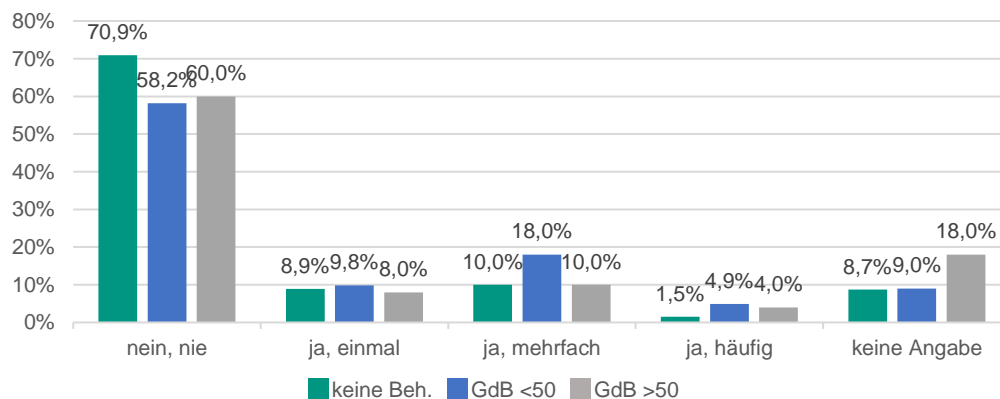
F11: Diskriminierungserfahrung in den letzten 5 Jahren - nach Staatsangehörigkeit



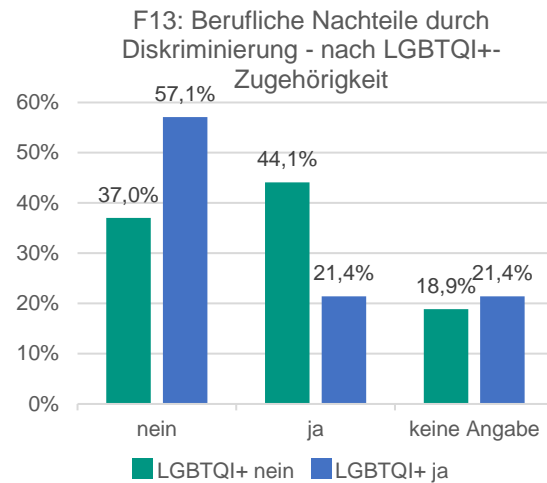
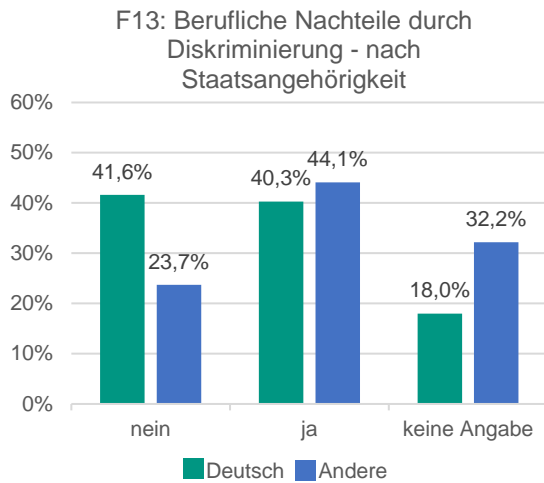
F11: Diskriminierungserfahrung in den letzten 5 Jahren - nach LGBTQI+-Zugehörigkeit



F11: Diskriminierungserfahrung in den letzten 5 Jahren - nach Behinderung



Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen, nicht-binäre Mitarbeitende (zusammengefasst mit „keine Angabe“), internationale Mitarbeitende, LGBTQI+-Zugehörige und Menschen mit Behinderung, insbesondere ohne offiziellen Behinderungsgrad bzw. mit Behinderungsgrad unter 50, besonders häufig von Diskriminierung betroffen sind.

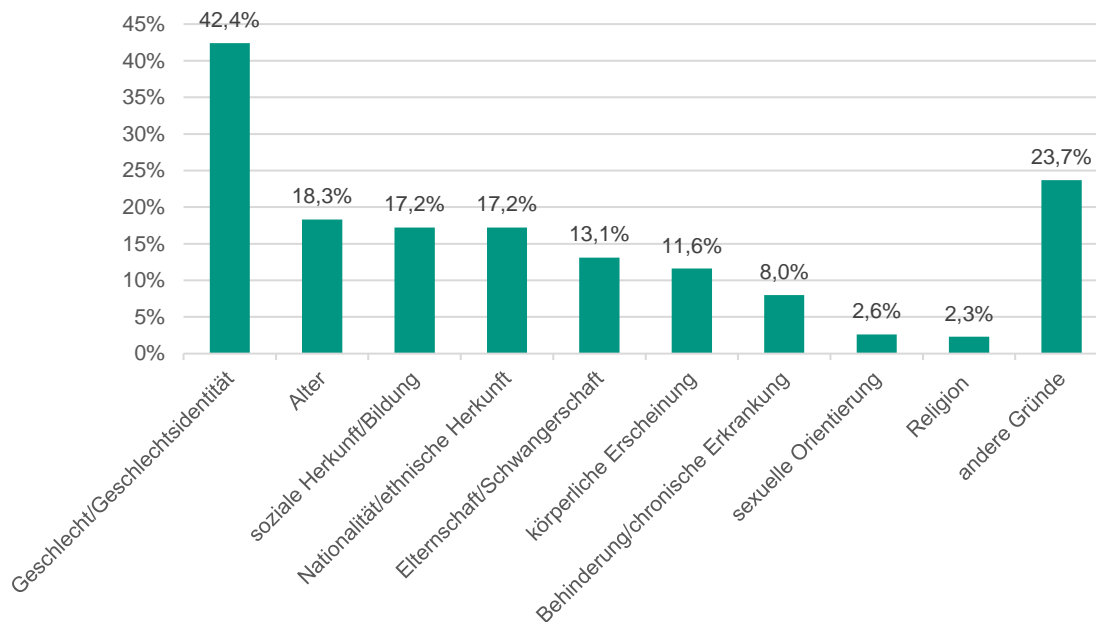


Bei der Einschätzung, ob diese Diskriminierung zu beruflichen Nachteilen geführt hat (F13), gibt es weitergehend deutliche Unterschiede zwischen internationalen und deutschen Mitarbeitenden sowie in Bezug auf LGBTQI+-Zugehörigkeit.

Internationale Mitarbeitende machten deutlich häufiger keine Angabe bei der Einschätzung, ob die erfahrene Diskriminierung zu beruflichen Nachteilen geführt hat. Queere⁵ Mitarbeitende wiederum waren zwar häufiger von Diskriminierung betroffen, schätzten die daraus entstandenen beruflichen Nachteile jedoch geringer ein.

2.7.2. Diskriminierungsgründe

F12: Aufgrund welcher Merkmale haben Sie diese Diskriminierung am KIT erlebt?



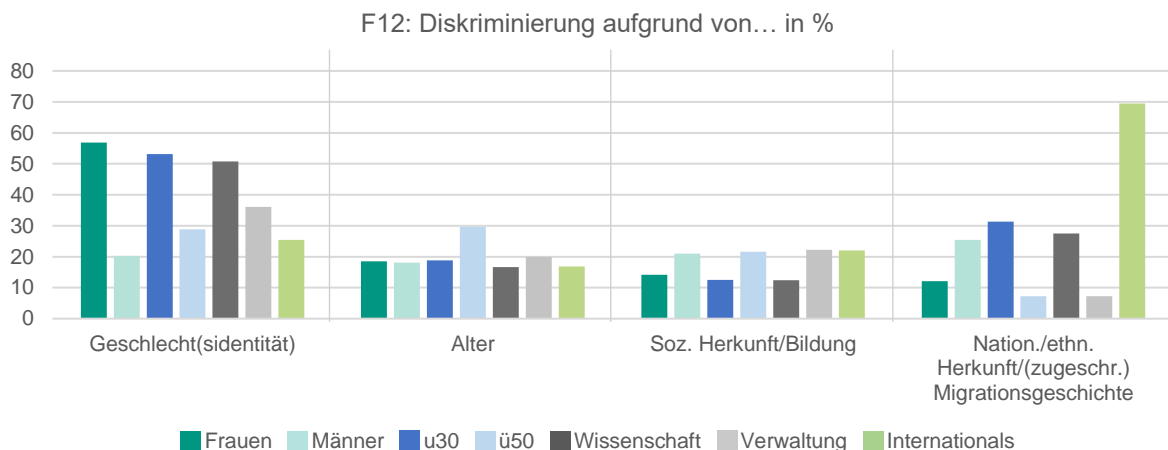
N=389

⁵ Oberbegriff bzw. Synonym für Menschen mit LGBTQI+-Zugehörigkeit

Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität mit Abstand am häufigsten als Diskriminierungsgrund angegeben wurden. Alter wurde von 18,3% der Mitarbeitenden mit Diskriminierungserfahrung als Grund angegeben, soziale und ethnische Herkunft von 17,2%. Religion wurde mit 2,3% unter den vorgegebenen Merkmalen am seltensten als Diskriminierungsgrund angegeben.

Unter der Rubrik „andere Gründe“ hatten die Befragten außerdem die Möglichkeit, in einem Freitextfeld weitere Gründe für die wahrgenommene Diskriminierung anzugeben. Knapp ein Viertel der Befragten, die zuvor angegeben hatten, in den letzten fünf Jahren am KIT diskriminiert worden zu sein, nahmen diese Möglichkeit wahr. Zu den von diesen 92 Personen am häufigsten genannten anderen Gründen zählten der Impfstatus (10 Nennungen), der Arbeitsbereich bzw. die Tätigkeit innerhalb des KIT (8 Nennungen) und die interne Hierarchie (6 Nennungen).

Auch die Auswertung der Diskriminierungsgründe zeigte deutliche gruppenspezifische Unterschiede. Die Prozentzahlen geben hierbei an, wie viel Prozent der Mitarbeitenden, die von Diskriminierung innerhalb der letzten fünf Jahre am KIT berichtet haben, aufgrund dieser spezifischen Merkmale diskriminiert wurden. Das Verhältnis der Balken innerhalb der Grafik spiegelt daher nicht das Verhältnis der Personenanzahl wider. So gaben beispielsweise insgesamt 132 Frauen an, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein (erster Balken) und 41 internationale Mitarbeitende, aufgrund ihrer Nationalität, ethnischen Herkunft oder Migrationsgeschichte Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben (letzter Balken).



Die gruppenspezifische Auswertung der Diskriminierungsgründe zeigte, dass vor allem Frauen, unter 30-Jährige sowie Mitarbeitende in der Wissenschaft überdurchschnittlich häufig aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität Diskriminierung erfahren haben.

Der Diskriminierungsgrund „Alter“ wurde besonders häufig von Mitarbeitenden über 50 Jahren angegeben. Eine Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder Bildung wurde tendenziell häufiger von Männern, über 50-Jährigen, Verwaltungsmitarbeitenden und internationalen Mitarbeitenden angegeben.

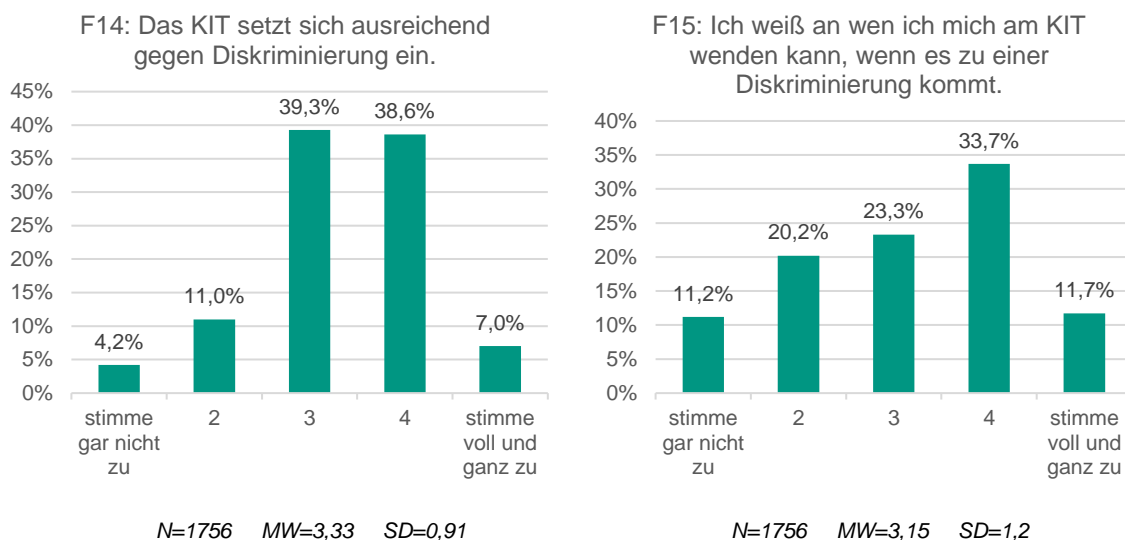
Deutliche Unterschiede zeigte auch die Auswertung in Hinblick auf Diskriminierung aufgrund der Nationalität, ethnischen Herkunft oder (zugeschriebenen) Migrationsgeschichte. Knapp 70% der internationalen Mitarbeitenden, die in den letzten fünf Jahren am KIT diskriminiert wurden, gaben diese Diskriminierungsgründe an. Weitergehend waren Männer, unter 30-Jährige und Mitarbeitende in der Wissenschaft besonders häufig von dieser Diskriminierung betroffen.

Auch bei den weiteren Diskriminierungsgründen ließen sich gruppenspezifische Unterschiede erkennen. Frauen gaben mit 19%, im Vergleich zu Männern mit 4,3%, besonders häufig an, aufgrund von Eltern- oder Schwangerschaft diskriminiert worden zu sein. Besonders betroffen von Diskriminierung aufgrund der körperlichen Erscheinung waren internationale Mitarbeitende und unter 30-Jährige.

Fast 82% der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, gaben an, dass die Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung oder chronischen Erkrankung stattgefunden hat. 21,4% der LGBTQI+-Zugehörigen mit Diskriminierungserfahrung gaben als Grund ihre sexuelle Orientierung an.

Eine Diskriminierung aufgrund der Religion wurde mit 6,8% am häufigsten von internationalen Mitarbeitenden angegeben.

2.7.3. Umgang mit Diskriminierung



Die Aussage zum Einsatz des KIT gegen Diskriminierung (**F14**) wurde von knapp 40% der Befragten mit drei von fünf und damit ambivalent eingeschätzt. Die Antwortoption „stimme voll und ganz zu“ hatte mit 7% die niedrigsten Zustimmungswerte in der gesamten Umfrage. Zwar waren fast 46% der Befragten der Meinung, das KIT setze sich ausreichend gegen Diskriminierung ein, während 15% das nicht so sahen. Allerdings schätzten 39% der Befragten die Bemühungen des KIT ambivalent ein.

Frauen stimmten der Aussage zudem weniger zu ($MW=3,27$) als ihre männlichen Kollegen ($MW=3,42$). Auch internationale Mitarbeitende ($MW=3,25$) und Menschen mit Behinderung ($MW=3,18$) zeigten niedrigere Zustimmungswerte. Die Ergebnisse zeigten außerdem altersbedingte Unterschiede: Während über 50-Jährige der Aussage mit einem Mittelwert von 3,45 zustimmten, lag die Zustimmung bei 31- bis 40-Jährigen im Mittel nur bei 3,21.

Das Wissen über Ansprechpersonen am KIT (**F15**) wurde, gemessen am Mittelwert, innerhalb der gesamten Befragung am negativsten bewertet. Fast ein Drittel der Befragten stimmten der Aussage eher nicht bis gar nicht zu. Hier zeigten sich auch die größten gruppenspezifischen Unterschiede innerhalb einer Skalenfrage. Über die Hälfte der internationalen Mitarbeitenden gab an, eher nicht oder gar nicht zu wissen, an wen sie sich im Falle einer Diskriminierung wenden können, bei einem Mittelwert von 2,65. Weitergehend wird die Aussage hauptsächlich

von Mitarbeitenden aus der Wissenschaft (MW=2,98) und Mitarbeitenden unter 30 Jahren (MW=2,77) negativer eingeschätzt. Führungskräfte schätzten ihr Wissen zu Ansprechpersonen am KIT deutlich positiver ein (MW=3,46).

2.8. Offene Rückmeldungen und Vorschläge

Am Ende der Umfrage konnten die Befragten ihre Anregungen und Ideen zur Frage „Was braucht es aus Ihrer Sicht, um eine vielfaltssensible Kultur am KIT weiter auszubauen?“ in einem Freitextfeld angeben. Die Antworten wurden qualitativ, durch die induktive Ableitung von Kategorien, ausgewertet. Zu den größten Kategorien zählten „Sprache“ mit insgesamt 101 Antworten, „Kompetenzausbau“ mit insgesamt 93 Antworten, „Repräsentation“ mit 43 Antworten und „Austausch und Begegnung“ mit 42 Antworten.

Die Kategorie „Sprache“ umfasste die drei Unterkategorien „mehr Englisch“, „mehr Deutsch“ und „bilingual“, wovon „mehr Englisch“ mit 75 Kommentaren mit Abstand am häufigsten genannt wurde.

Hierbei wurde häufig der Wunsch nach mehr Englisch in der Verwaltung, insbesondere nach dem Vorhandensein von wichtigen Dokumenten, Prozessbeschreibungen und Formularen auf Englisch genannt.

„Viele Dokumente oder Prozesse in der Verwaltung sind nur deutschsprachig vorhanden. In dem Bereich in dem ich tätig bin, wäre oftmals auch eine englischsprachige Version notwendig, die es teilweise nicht gibt.“

„Englischkurse in allen Ebenen, auch für bereits längerfristig eingestellte Mitarbeitende.“

Auch die Förderung von Sprachkompetenzen bei den Mitarbeitenden wurde häufig genannt. Hierbei kam insbesondere der Wunsch nach mehr Englischkursen, wie auch nach mehr Deutschsprachkursen auf.

Weitergehend wurde in der Kategorie „Sprache“ mehrfach der Wunsch nach einer primären oder zumindest gleichberechtigten Nutzung von Englisch als Hauptsprache am KIT geäußert, um der Internationalität des Forschungsumfelds gerecht zu werden.

„Englisch sollte die Hauptsprache wie in Universitäten in kleineren europäischen Staaten werden (bspw. Niederlande, Schweden, Norwegen).“

„Perhaps increase the use of English as the primary language at KIT, while teaching German compulsorily as well. This way KIT adapts to the international crowd, and the international pupils learn about the German culture at the same time.“

„Vielleicht könnte man die Verwendung von Englisch als Hauptsprache am KIT verstärken und gleichzeitig Deutsch als Pflichtfach unterrichten. Auf diese Weise würde sich das KIT an die internationale Studierendenschaft anpassen, und die internationalen Studierenden würden gleichzeitig etwas über die deutsche Kultur lernen.“ (Übersetzung)

Die zweitgrößte Kategorie „Kompetenzausbau“ zielte sowohl auf den Kompetenzausbau aller Mitarbeitenden zum Thema Diversität (46 Nennungen), insbesondere aber auch auf den Kompetenzausbau von Führungskräften (47 Nennungen). Hierbei wurden sehr häufig verpflichtende Schulungen zu Themen wie Diversität, Internationalität und Antidiskriminierung genannt, um alle Führungskräfte zu erreichen.

„Mehr Sensibilisierung und Schulungen, damit Diversität das "new normal" wird.“

„Kompetenzausbau bei Führungskräften zum Wahrnehmen und Berücksichtigen von (vielfältigen) Bedürfnissen der Mitarbeitenden.“

„Verpflichtende Seminare. Diskriminierung geht in der Regel nicht von Personen aus, die sich freiwillig mit dem Thema beschäftigen, sondern von denen, die denken sie müssten es nicht.“

„Deutlich mehr Diversität nicht nur im Personal allgemein, sondern ganz besonders auch in Führungs- und Spitzenpositionen, bis in die Bereichsleitungen und das Präsidium.“

Auch das Thema Repräsentation/Sichtbarkeit wurde mit 43 Kommentaren häufig aufgegriffen. Repräsentation meint, dass unterschiedliche Gruppen in der Organisation vertreten und sichtbar sind. Besonders häufig wurde hier der Wunsch nach mehr Frauen in Führungspositionen laut. Aber auch die Vertretung und Sichtbarkeit weiterer bisher unterrepräsentierter Gruppen, wie internationale oder queere Mitarbeitende, wurde auf allen Ebenen, insbesondere aber auch in Führungspositionen gefordert.

„Sichtbare, vielfältige Vorbilder oder auch "role models" auf verschiedenen (Führungs-) Ebenen am KIT.“

„Mehr weibliche Führungskräfte!“

Nicht zuletzt wurde auch mehr Zeit und Raum für Austausch und Begegnung gewünscht und als wichtiger Beitrag zur Förderung einer vielfaltssensiblen Kultur am KIT angeführt (42 Nennungen). Besonders häufig wurden hier informelle Austauschformate oder (interkulturelle) Veranstaltungen zum Kennenlernen, Vernetzen und zum Abbau von Hemmungen, Vorurteilen und Missverständnissen genannt.

„Informelle Gelegenheiten zum Austausch und Kennenlernen.“

„Just provide more events that bring people from different cultures together. Eventually it will help people to get to know and understand each other.“

„Einfach mehr Veranstaltungen anbieten, die Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammenbringen. Letztendlich wird das den Menschen helfen, sich kennenzulernen und zu verstehen.“ (Übersetzung)

„Ich denke, Vorurteile werden abgebaut durch den guten Kontakt zu vielfältigen Menschen. Förderlich kann es sein, wenn wir immer wieder mit unterschiedlichen Personen zusammenarbeiten können. Je nach Bedarf der Abteilung: Job Rotation, abteilungsübergreifende Projekte, ...“

3. Zusammenfassung und Ausblick

Die Ergebnisse der Diversity-Klima-Umfrage zeichnen insgesamt ein positives Bild. Die große Mehrheit der Befragten empfindet Vielfalt als Bereicherung. Auch die Einschätzungen zu unterstützenden Strukturen und zur Wertschätzung und Förderung von Vielfalt durch das KIT lagen durchweg über dem Skalenmittelwert. Besonders gut wurde die Vereinbarkeit der Arbeit am KIT mit der persönlichen Lebenssituation bewertet.

Auch die Zugehörigkeit und Teilhabe am KIT wurde mehrheitlich positiv eingeschätzt: zwei Drittel fühlten sich in Entscheidungsprozesse eingebunden und ermutigt, eigene Ideen einzubringen. Internationale Mitarbeitende bewerteten ihre Zugehörigkeit und Teilhabe jedoch tendenziell negativer als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen.

Die größten gruppenspezifischen Unterschiede gab es in Bezug auf die Auswirkung der Arbeitssprachen auf das Zugehörigkeitsgefühl sowie in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen. Zwei Drittel aller Befragten gaben zwar an, dass die Arbeitssprachen keinen Einfluss auf ihr Zugehörigkeitsgefühl haben, jedoch wurde insbesondere von internationalen sowie administrativen Mitarbeitenden die Sprachwahl als relevanter Faktor für Zugehörigkeit bewertet. Frauen, Mitarbeitende mit Behinderung sowie queere und internationale Mitarbeitende waren überdurchschnittlich häufig von Diskriminierung betroffen. Die häufigsten Diskriminierungsgründe waren Geschlecht, Alter, soziale und ethnische Herkunft. Nur 7 % stimmten voll und ganz zu, dass sich das KIT ausreichend gegen Diskriminierung einsetzt. Rund ein Drittel der Befragten wusste außerdem nicht, an wen sie sich im Falle einer Diskriminierung wenden können – besonders internationale Mitarbeitende.

Weitere zentrale Entwicklungsfelder wurden innerhalb der offenen Rückmeldungen benannt: der Wunsch nach mehr englischsprachiger Kommunikation, gezieltem Kompetenzausbau zu Diversitätsthemen – insbesondere für Führungskräfte –, besserer Repräsentation und Sichtbarkeit bisher unterrepräsentierter Gruppen sowie mehr Raum für Austauschformate.

Die Ergebnisse zeigen: Vielfalt wird am KIT in vielen Bereichen bereits gelebt. Gleichzeitig bestehen noch wichtige Entwicklungsfelder, die gezielte Maßnahmen erfordern. Der Ausbau einer vielfaltssensiblen Organisationskultur bedarf kontinuierlicher Anstrengungen – insbesondere in den Bereichen Antidiskriminierung, Sichtbarkeit von Ansprechpersonen und interkulturelle Kommunikation.

Die Umfrage liefert eine fundierte Grundlage für die Entwicklung konkreter Maßnahmen. Dazu zählen etwa die Ausweitung von Schulungsangeboten, die Verbesserung der sprachlichen Zugänglichkeit von Informationen sowie die Förderung von Repräsentation und Teilhabe. Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden bieten wertvolle Impulse für die strategische Weiterentwicklung.

Die nächste Diversity-Klima-Umfrage wird voraussichtlich 2026 durchgeführt. Sie wird zeigen, inwieweit die angestoßenen Maßnahmen Wirkung entfalten und ob das KIT seinem Ziel, ein inklusiver und chancengerechter Arbeitsort zu sein, nähergekommen ist.

Anhang 1

Fragebogen „Vielfalt und Zusammenarbeit am KIT“

Abschnitt 1 – Allgemeine Daten zur Arbeit am KIT

Nr.	Wortlaut des Items + Antwortskala
	Es folgen zunächst Fragen zu Ihrer Arbeit am KIT. Bitte geben Sie an, welche der Antworten auf Sie zutreffen.
	In welchem Arbeitsbereich am KIT sind Sie (schwerpunktmäßig) tätig? (Sollten Sie mehreren Arbeitsbereichen zugehörig sein, wählen Sie den hauptsächlichen aus) <input type="radio"/> Wissenschaft / Forschung <input type="radio"/> Verwaltung, Infrastruktur, Facility Management, Technik <input type="radio"/> Sonstiges
	[Wird nur angezeigt, wenn „Wissenschaft / Forschung“ ausgewählt wird.] In welchem Bereich sind Sie (schwerpunktmäßig) tätig? <input type="radio"/> Bereich I <input type="radio"/> Bereich II <input type="radio"/> Bereich III <input type="radio"/> Bereich IV <input type="radio"/> Bereich V
	Wie lange sind Sie bereits am KIT tätig? <input type="radio"/> Weniger als 3 Jahre <input type="radio"/> 3-10 Jahre <input type="radio"/> Länger als 10 Jahre
	Haben Sie disziplinarische Führungsverantwortung ? <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein

Abschnitt 2 – Vielfalt am KIT

	<p><i>Unter Vielfalt (oft auch als Diversität bezeichnet) verstehen wir am KIT die Vielfalt von Menschen und ihren Lebenssituationen und -entwürfen. Sie zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen ab, unabhängig von persönlichen Merkmalen und Hintergründen, wie ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihren sozialen und kulturellen Hintergründen, ihren beruflichen und privaten Motiven oder anderer Merkmale.</i></p> <p>Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre persönliche Einstellung zum Thema Vielfalt sowie auf Ihre Einschätzung zur Situation am KIT.</p> <p>Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?</p> <p><i>(Sollten Sie einzelne Aussagen nicht einschätzen können oder diese nicht zu Ihrer Arbeitsrealität passen, wählen Sie „keine Angabe“ aus.)</i></p> <p>stimme gar nicht zu 1 2 3 4 5 stimme voll und ganz zu/ keine Angabe</p>
F1	Es ist eine Bereicherung, mit Menschen unterschiedlicher Kompetenzen, Interessen und Hintergründe zusammenzuarbeiten.
F2	Das KIT ist ein Arbeitgeber, der die unterschiedlichen Kompetenzen, Potentiale, Bedürfnisse und Hintergründe seiner Mitarbeitenden schätzt und diese Vielfalt fördert .
F3	Am KIT gibt es hilfreiche Strukturen und Maßnahmen , die gleiche berufliche Chancen für unterschiedliche Menschen fördern.

F4 Meine **direkte Führungskraft** geht auf meine **individuellen Kompetenzen, Potenziale, Bedürfnisse und Hintergründe** ein.

Abschnitt 3 – Arbeitssituation am KIT

	Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen mit Zugehörigkeit in Ihrem Arbeitsumfeld. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? <i>(Sollten einzelne Aussagen nicht auf Sie zutreffen bzw. nicht zu Ihrer Arbeitsrealität passen, wählen Sie „keine Angabe“ aus.)</i> stimme gar nicht zu 1 2 3 4 5 stimme voll und ganz zu / keine Angabe
F5	Ich fühle mich am KIT zugehörig.
F6	Meine Arbeit am KIT lässt sich mit meiner persönlichen Lebenssituation gut vereinbaren .
F7	In meinem direkten Arbeitsumfeld/meiner Arbeitsgruppe ist es mir möglich, mich bei Themen und Entscheidungen , die meinen Arbeitsbereich betreffen, zu beteiligen .
F8	Ich fühle mich ermutigt, meine individuellen Perspektiven und Erfahrungen in meinem direkten Arbeitsumfeld/meiner Arbeitsgruppe einzubringen, auch wenn sie von denen anderer Personen abweichen.
F9	In meinem direkten Arbeitsumfeld wird meine Leistung nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien beurteilt.
F10	[Wird nur angezeigt, wenn bei F5 <u>nicht</u> der höchste Wert (5: stimme voll und ganz zu) ausgewählt wird.] Inwiefern wirkt sich die aktuelle Nutzung der Arbeitssprachen Deutsch und Englisch auf Ihr Gefühl der Zugehörigkeit aus? (Bewerten Sie dabei ihr direktes Arbeitsumfeld und denken Sie an Kontexte, bei denen die Arbeitssprache eine Rolle spielt, wie z.B. Meetings, E-Mails, etc.) <input type="radio"/> Durch die Verwendung von Deutsch als Hauptsprache am KIT fühle ich mich weniger zugehörig. <input type="radio"/> Durch die zunehmende Nutzung von Englisch am KIT fühle ich mich weniger zugehörig. <input type="radio"/> Die Arbeitssprachen haben keinen Einfluss auf mein Zugehörigkeitsgefühl. <input type="radio"/> keine Angabe

Abschnitt 4 – Diskriminierung

	Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen mit Diskriminierung am KIT. Dabei bezieht sich Diskriminierung auf das ungleiche Behandeln von Menschen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale , wie z.B. Geschlecht oder Herkunft.
F11	Wurden Sie selbst in den letzten 5 Jahren am KIT diskriminiert ? <input type="radio"/> Nein, nie [→ weiter mit Frage 14] <input type="radio"/> Ja, einmal [→ weiter mit Frage 12] <input type="radio"/> Ja, mehrfach [→ weiter mit Frage 12] <input type="radio"/> Ja, häufig [→ weiter mit Frage 12] <input type="radio"/> keine Angabe
F12	Aufgrund welcher Merkmale (oder Ihnen zugeschriebener Merkmale) haben Sie diese Diskriminierung am KIT erlebt? <i>(mehrere Antworten möglich)</i>

	<input type="radio"/> aufgrund meines Alters <input type="radio"/> aufgrund meiner Elternschaft und/oder Schwangerschaft <input type="radio"/> aufgrund meines Geschlechts oder meiner Geschlechtsidentität <input type="radio"/> aufgrund meiner sexuellen Orientierung <input type="radio"/> aufgrund meiner körperlichen Erscheinung <input type="radio"/> aufgrund meiner sozialen Herkunft oder Bildung <input type="radio"/> aufgrund meiner Nationalität, ethnischen Herkunft oder (zugeschriebenen) Migrationsgeschichte <input type="radio"/> aufgrund meiner Religion <input type="radio"/> aufgrund meiner Behinderung/chronischen Erkrankung <input type="radio"/> aus anderen Gründen, nämlich: _____ (bitte geben Sie in die Freitextfelder keine personenbezogenen Daten – auch nicht von Dritten – ein) <input type="radio"/> keine Angabe
F13	Hat diese Diskriminierung für Sie zu beruflichen Nachteilen geführt? <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> keine Angabe
	Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre persönliche Einschätzung zum Umgang mit Diskriminierung am KIT. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? stimme gar nicht zu 1 2 3 4 5 stimme voll und ganz zu
F14	Das KIT setzt sich ausreichend gegen Diskriminierungen ein.
F15	Ich weiß, an wen ich mich am KIT wenden kann , wenn es zu einer Diskriminierung kommt.

Abschnitt 5 – Eigene Vorschläge

	Sie haben nun die Möglichkeit, eigene Vorschläge und Ideen einzubringen. Bitte beantworten Sie dazu die untenstehende Frage im Freitextfeld.
F16	Was braucht es aus Ihrer Sicht, um eine vielfaltssensible Kultur am KIT weiter auszubauen? [Bitte tragen Sie in die Freitextfelder keine personenbezogenen Daten – auch nicht von Dritten – ein.] [Freitext]

Abschnitt 6 – Zur Person

	Es folgen abschließend Fragen zu Ihrer Person. Diese helfen uns, Ihre Antworten besser einordnen zu können.
	Welchem Geschlecht bzw. welcher Geschlechtsidentität ordnen Sie sich zu? <input type="radio"/> Weiblich <input type="radio"/> Männlich <input type="radio"/> Nicht binär, divers, keine Angabe
	Welcher Altersgruppe gehören Sie an? <input type="radio"/> bis 30 Jahre <input type="radio"/> 31 bis 40 Jahre <input type="radio"/> 41 bis 50 Jahre <input type="radio"/> 51 Jahre oder älter

	<p>Haben Sie aktuell Sorge- oder Pflegeverantwortung?</p> <p><input type="radio"/> Ja</p> <p><input type="radio"/> Nein</p>
	<p>Welche Staatsangehörigkeit(en) besitzen Sie? (mehrere Antworten möglich, z.B. bei doppelter Staatsangehörigkeit)</p> <p><input type="radio"/> Deutsch</p> <p><input type="radio"/> Andere</p>
	<p>Wurde mindestens eines Ihrer Elternteile mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit geboren?</p> <p><input type="radio"/> Ja</p> <p><input type="radio"/> Nein</p>
	<p>Ist Deutsch Ihre Erstsprache oder eine Ihrer Erstsprachen?</p> <p><input type="radio"/> Ja</p> <p><input type="radio"/> Nein</p>
	<p>Haben Sie eine sichtbare oder unsichtbare Arbeitsbeeinträchtigung, chronische Erkrankung oder Behinderung?</p> <p><input type="radio"/> Ja, ohne offiziellen Behinderungsgrad, oder mit Behinderungsgrad unter 50</p> <p><input type="radio"/> Ja, mit Behinderungsgrad ab 50 (Schwerbehinderung)</p> <p><input type="radio"/> Nein</p> <p><input type="radio"/> Keine Angabe</p>
	<p>Gehören Sie der Gruppe der LGBTQI* (Lesbisch, Schwul, Bi, Trans, Queer, Inter, etc.) Menschen an?</p> <p><input type="radio"/> Ja</p> <p><input type="radio"/> Nein</p> <p><input type="radio"/> Keine Angabe</p>