

Bericht

2023

Befragung zur Vielfalt in der hessischen
Landesverwaltung 2021/2022





Inhaltsverzeichnis

	Vorbemerkung	4
1.	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	5
2.	Hintergrund und Zielsetzung der Befragung	11
3.	Zielgruppe, Konzeption und Fragenprogramm	14
4.	Exkurs: Die statistische Kategorie „Zugeschriebener Migrationshintergrund“ verbessert die Datenlage zu Menschen mit Diskriminierungsrisiko in Hessen (Dr. Linda Supik)	26
5.	Ergebnisse zum Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund	33
6.	Ergebnisse zum Anteil der Neueingestellten mit zugeschriebenem Migrationshintergrund	36
7.	Ergebnisse zu den weiteren Fragen	41
8.	Teilnahme an der Befragung	68
9.	Abkürzungsverzeichnis	71

Vorbemerkung

Seit dem Beitritt des Landes Hessen zur Charta der Vielfalt 2011 arbeitet die Landesregierung beharrlich an dem Ziel, die Landesverwaltung für die Vielfalt der Bevölkerung zu öffnen. Dafür strebt sie eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft an. Konkret hat sie sich u. a. vorgenommen, den Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu erhöhen.

In den Jahren 2013–2014 und 2016–2017 hat die Landesregierung bereits Befragungen zur Vielfalt durchgeführt und jeweils über ein Jahr lang Neueingestellte u. a. zu ihrem Migrationshintergrund befragt.

Im Rahmen der nun erfolgten dritten Befragungswelle wurde das Fragenprogramm erweitert, um den sich weiterentwickelten Bedarfen und auch dem erweiterten Verständnis von Vielfalt Rechnung zu tragen. So setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass für Zugänge und Teilhabe eine Vielzahl von persönlichen Merkmalen bzw. Vielfaltdimensionen und z. T. auch deren Ineinandergreifen entscheidend sind.

Deshalb wurde im Rahmen der dritten Befragung zur Vielfalt neben dem Migrationshintergrund, dem Geschlecht und Alter erstmals auch nach zwei weiteren Aspekten gefragt: Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung und eines zugeschriebenen Migrationshintergrunds (d. h., ob eine Person unabhängig von einem Migrationshintergrund, im Sinne der Definition des Statistischen Bundesamtes, als „fremd wahrgenommen“ wird). Die letztgenannte Kategorie wurde aufgenommen, da für Zugänge (z. B. für die Frage, ob eine Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird) oftmals nicht (allein) entscheidend ist, ob eine Person über einen Migrationshintergrund im statistischen Sinne verfügt; das zeigen wissenschaftliche Studien immer wieder. Wichtig ist häufig, ob Personen von anderen Menschen beispielsweise aufgrund ihrer Kleidung, ihres Aussehens, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache oder ihres Namens „als fremd“ (und nicht weiß) wahrgenommen werden und dadurch rassistische Zuschreibungen erfahren, die in Diskriminierung münden können.

Um den personalführenden Dienststellen als Unterstützung für ihre Arbeit weitere Anhaltspunkte zur Motivation und den Einstellungen der Neueingestellten zu geben, wurden weitere Fragen zur Bewerbung, zum Beschäftigungsverhältnis, zur Haltung gegenüber Vielfalt und zur Wahrnehmung der Landesverwaltung gestellt.

A large, stylized white number '1' is centered on the page. The background is a solid blue color. Behind the number, there are several overlapping, rounded rectangular shapes in various shades of red and orange, creating a layered, abstract effect.

1

Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

1. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Die Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung wurde 2021/2022 zum dritten Mal durchgeführt. Alle zwischen 1. Oktober 2021 und 31. Dezember 2022 neu in den Landesdienst eingestellten Personen wurden auf freiwilliger Basis und ohne Namensnennung befragt. In dieser dritten Befragungswelle wurde das Fragenprogramm erweitert; die neuen Beschäftigten wurden dieses Mal zu ihrer Bewerbung und ihrem Beschäftigungsverhältnis, zu ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung sowie zu ausgewählten sonstigen Kenntnissen, zu ihrer Person und einzelnen Aspekten ihrer Einstellung zu Vielfalt befragt.

Ausgewählte Ergebnisse auf einen Blick:

ERGEBNISSE MIGRATIONS- HINTERGRUND

26,4 % der Neueingestellten hatten einen Migrationshintergrund.

Bei der Befragung 2016/17 lag der Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund noch bei 22,4 %, also 4 Prozentpunkte niedriger.

Betrachtet man die Quote an Neueingestellten mit Migrationshintergrund ohne Beschäftigte bei Polizei und HKM*, welche bei der Befragung 2013/2014 nicht befragt wurden, so ergibt sich folgender zeitlicher Verlauf: 22,8 % im Zeitraum 2013/2014 über 24,3 % in 2016/2017 bis aktuell 26,7 % im Befragungszeitraum 2021/2022.

NEU ERGEBNISSE ZUGESCHRIEBENER MIGRATIONS- HINTERGRUND

Der Anteil der Personen mit einem zugeschriebenen Migrationshintergrund lag bei 15,9%.

So groß war demnach der Anteil an Personen, die beispielsweise aufgrund ihrer Kleidung, ihres Aussehens, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache oder ihres Namens häufiger als „fremd wahrgenommen“ werden – unabhängig davon, ob Sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht haben. 59,6 % dieser Personen hatte einen Migrationshintergrund, 40,4 % hingegen nicht. Umgekehrt wiederum hatte von den Personen, die ihrer Angabe zufolge nicht häufiger von anderen Menschen als fremd wahrgenommen wird, jede/r Fünfte einen Migrationshintergrund.

* Hessisches Kultusministerium

ERGEBNISSE LAUFBAHNGRUPPE

Im mittleren Dienst hatten 29,9 % der Neueingestellten, im gehobenen Dienst 27,5 % und im höheren Dienst 23,3 % einen Migrationshintergrund.

Im Vergleich zu den Berichtszeiträumen 2016/2017 und 2013/2014 stieg der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in allen Laufbahngruppen.

ERGEBNISSE BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNIS

Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis:

Beamtinnen und Beamte wiesen mit 21,8 % den geringsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund auf. Bei den Tarifbeschäftigten hatte mehr als jede/r Vierte einen Migrationshintergrund (26,8 %), während der Anteil bei den Auszubildenden mit 30,3 % am höchsten war.

Bei den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 28,3 %, bei den Auszubildenden bei 36,6 %. Für Personen in einer sonstigen Ausbildungsform (Referendariat bzw. Vorbereitungsdienst, Trainee) betrug der Anteil 14,3 %.

Im Vergleich zu den Ergebnissen 2016/2017 stieg der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in allen drei Gruppen.

Funktion:

Im Vergleich zum Zeitraum 2016/2017 ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund insbesondere in der Gruppe der Beschäftigten ohne Führungsaufgaben gestiegen (von 22,6 % auf 26,7 %). Unterdurchschnittlich häufig waren Personen mit Migrationshintergrund unter den Führungskräften mit unmittelbarer Personalsteuerung (21,1 %) sowie unter den Nachwuchsführungskräften vertreten (22,8 %). Bei den Spitzenführungskräften ist der Anteil um 1,3 % Prozentpunkte zurückgegangen und liegt bei dieser Befragung bei 30%.

Beschäftigungsumfang:

27,1% der Neueingestellten in Teilzeit hatten einen Migrationshintergrund. Unter den Vollzeitbeschäftigten lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 24,2%. Im Vergleich zur Befragung 2016/2017 und 2013/2014 fallen die Veränderungen insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten deutlich auf: Während im Zeitraum 2016/2017 lediglich 21,9 % der Teilzeitbeschäftigten einen Migrationshintergrund hatten (2013/2014: 22,7 %), waren dies im Zeitraum 2021/2022 bereits 27,1 %.

ERGEBNISSE ANERKANNT SCHWERBEHIN- DERUNG ODER GLEICH- STELLUNG

23,9% der Personen mit Migrationshintergrund hatten eine anerkannte Schwerbehinderung/Gleichstellung; bei Personen ohne Migrationshintergrund war dies mit 26,4% häufiger der Fall.

Weitere Ergebnisse

ERGEBNISSE HÖCHSTER SCHUL- UND BERUFLICHER ABSCHLUSS

Sowohl in der Gruppe, die ihren höchsten Abschluss mit Hauptschulabschluss, als auch mit Hochschulreife / Abitur angaben, waren Menschen mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert. In der Personengruppe mit Hauptschulabschluss als höchstem Abschluss hatten 21,1% einen Migrationshintergrund, in der Gruppe mit Abitur/Hochschulreife 23,1%. Demgegenüber hatten unter den Neueingestellten mit Realschulabschluss als höchstem Abschluss 28,1% und in der Gruppe der Personen mit Fachhochschulreife sogar 34,9% einen Migrationshintergrund.

NEU ERGEBNISSE WEITERE SPRACHKENNTNISSE

9 von 10 Neueingestellten gaben an, dass sie eine weitere Sprache im Hinblick auf die beruflichen Anforderungen genauso gut beherrschen wie Deutsch. Am häufigsten wurde sowohl von Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund Englisch genannt. Als weitere Sprachen wurde von den Personen mit Migrationshintergrund Türkisch, Französisch oder Russisch genannt, während von neu eingestellten Beschäftigte ohne Migrationshintergrund Französisch und Spanisch als zweit- oder dritthäufigste Sprache genannt wurde. Von den Personen, die zwei oder mehr Sprachen gut im Arbeitsalltag einsetzen könnten, hatte gut jede bzw. jeder Zweite einen Migrationshintergrund.

ERGEBNISSE ZUGANGSWEGE

Auch dieses Mal wurde am häufigsten das Internet als Informationsquelle für die Stellenausschreibung genannt. Zweitwichtigste Quelle war das persönliche Netzwerk bestehend aus Familie, Freunden und Bekannten. Dies galt gleichermaßen für neue Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund.

NEU ERGEBNISSE MOTIVATION FÜR DIE BEWERBUNG IN DER LANDESVERWALTUNG

36,8 % der Befragten gaben an, bewusst nach einer Stelle in der hessischen Landesverwaltung gesucht zu haben. Weitere 30,1 % suchten bewusst eine Stelle im Öffentlichen Dienst allgemein. Der Anteil mit Migrationshintergrund lag unter den Neueingestellten, die bewusst nach einer Stelle in der hessischen Landesverwaltung gesucht haben, mit 28,3 % leicht über dem ermittelten Anteil an Neuein-

„Vielfältig zusammengesetzte Teams verbessern die Arbeitsatmosphäre!“

gestellten mit Migrationshintergrund (26,4 %). Sowohl bei den Neueingestellten mit als auch bei denjenigen ohne Migrationshintergrund waren die am häufigsten genannten Faktoren für die Bewerbung in der hessischen Landesverwaltung das konkrete Aufgabenprofil und die Arbeitsinhalte, die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auf die Frage, für wie offen die Neueingestellten bei der Stellensuche die Landesverwaltung für kulturelle Vielfalt von Bewerberinnen und Bewerbern wahrnehmen, antworteten 93,2 % der Teilnehmenden offen bzw. eher offen. Dagegen empfanden lediglich 6,8 % der Teilnehmenden die Landesverwaltung als nicht offen. Unter den Personen, die die Landesverwaltung als nicht offen wahrnehmen, hatte jedoch jede zweite Person einen Migrationshintergrund.

NEU ERGEBNISSE EINSTELLUNGEN DER NEUEINGESTELLTEN ZU AUSGEWÄHLTEN ASPEKTEN DER VIELFALT

Die Aussagen, dass vielfältig zusammengesetzte Teams das Ansehen des öffentlichen Dienstes erhöhen und dass Aktivitäten des Arbeitgebers zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung einen Arbeitgeber für Bewerbende attraktiv machen, fanden mit 87,6 % bzw. 96,1 % eine große Zustimmung unter den neu eingestellten Mitarbeitenden. Zudem stimmten 9 von 10 Befragten der Aussage vollständig oder eher zu, dass vielfältig zusammengesetzte Teams die Arbeitsatmosphäre im Team verbessern.

ERGEBNISSE ZUSATZFRAGEN HESSISCHES MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST (HMWK)

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in Dienststellen, die nicht zu den Hochschulen zählen, lag bei 11,1 % und damit deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil des HMWK (23,7 %). Umgekehrt lag der Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund in den Hochschulen mit 24,9 % leicht über dem Durchschnittswert. Auch innerhalb der Hochschule unterschied sich der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund, je nachdem in welchem Funktionsbereich die Person angestellt wurde. Personen mit Migrationshintergrund waren im Bereich der Forschung und Lehre mit einem Unterschied von 1,8 Prozentpunkten geringfügig häufiger vertreten als im Bereich der Verwaltung (25,6 % vs. 23,8 %).

Betrachtet man ausschließlich die Drittmittel-Universitäten, so war der Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund dort höher als bei den Hochschulen, die nicht vorwiegend über Drittmittelstellen finanziert werden: 33,1 % hatten einen Migrationshintergrund. Die Quote unterschied sich jedoch zwischen den Neueinstellungen in der Verwaltung sowie in der Forschung und Lehre. Unter den neu-

eingestellten Forschenden und Lehrenden lag der Anteil bei 35,8 % und damit 7,2 Prozentpunkte höher als im Bereich der Verwaltung (28,6 %).

ERGEBNISSE ZUSATZFRAGEN HESSISCHES KULTUSMINISTERIUM (HKM)

Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund unter den neu eingestellten Lehrkräften ist je nach Qualifikation unterschiedlich. Überdurchschnittlich hoch war ihr Anteil mit 40 % unter den neu eingestellten Lehrkräften an Berufsschulen. Ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt lag ihr Anteil mit 32,5 % bei neu eingestellten Lehrkräften, die sich auf das Lehramt an Haupt- und Realschule spezialisiert hatten. Im Hinblick auf das Lehramt für Grundschulen lag der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund lediglich leicht über dem Durchschnitt. Umgekehrt war der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund mit einer Lehrberechtigung an Gymnasien mit 19,2 % unterdurchschnittlich. Noch deutlicher unter dem Durchschnitt lag er für Lehrkräfte an Förderschulen (14,8 %).

2

Hintergrund und Zielsetzung
der Befragung

2. Hintergrund und Zielsetzung der Befragung

Das Land Hessen ist im Jahr 2011 der Arbeitgebendeninitiative „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Seit dem Beitritt arbeitet die Hessische Landesregierung beharrlich an dem Ziel, die Landesverwaltung für die Vielfalt der Bevölkerung zu öffnen und mehr Menschen mit Migrationsgeschichte für eine Beschäftigung in der Landesverwaltung zu gewinnen.

CHARTA DER VIELFALT

Die Charta der Vielfalt ist eine 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufene Arbeitgebendeninitiative zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ende des Jahres 2023 hatten deutschlandweit über 5.500 und hessenweit über 600 Unternehmen und Institutionen die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Alle Unterzeichnenden geben die Selbstverpflichtung ab, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Konkret heißt es:

„Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.“

Nähere Informationen:

<https://www.charta-der-vielfalt.de/>

[Charta der Vielfalt | Integrationskompass \(hessen.de\)](#)

Im Nachgang zum Beitritt zur Charta der Vielfalt hat die Landesregierung mit ihren Ressorts und Dienststellen verschiedene Aktivitäten entwickelt, um das Thema Vielfalt und Wertschätzung in der Organisationskultur zu verankern und im Hinblick auf den Prozess der vielfaltsorientierten bzw. interkulturellen Öffnung v. a. mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung in der Landesverwaltung zu gewinnen.

Der Begriff der vielfaltsorientierten bzw. interkulturellen Öffnung der Verwaltung beschreibt dabei einen Prozess, der zum Ziel hat, die Verwaltung an die Vielfalt der Gesellschaft anzupassen. So heißt es im [Hessischen Integrations- und Teilhabegesetz](#) in § 9:

„Alle Einrichtungen haben das Ziel zu verfolgen, ihre Verwaltungen für die Vielfalt der Bevölkerung zu öffnen. Sie haben eine Organisations- und Verwaltungskultur anzustreben, die der Vielfalt der Bevölkerung Rechnung trägt, sie wertschätzt, Diskriminierungen und Ausgrenzungen sowohl unter den Mitarbeitenden als auch gegenüber allen Menschen entgegenwirkt sowie institutionellen Rassismus bekämpft.“

Bei der vielfaltsorientierten Öffnung geht es zudem darum, anzuerkennen, dass Menschen von vielen persönlichen Merkmalen geprägt werden und neben der ethnischen Herkunft oder Nationalität vor allem auch das Geschlecht bzw. die geschlechtliche Identität, das Alter, die Religion oder Weltanschauung, die körperlichen oder geistigen Fähigkeiten, die sexuelle Orientierung und die soziale Herkunft für die Teilhabe und auch mögliche Zugangshürden von Bedeutung sein können.

HANDLUNGSFELDER UND ZIELE DES PROZESSES DER VIELFALTSORIENTIERTEN ÖFFNUNG

- 1.** Der Anteil von Landesbediensteten mit Migrationsgeschichte* soll erhöht werden;
- 2.** Die interkulturelle Kompetenz aller Landesbeschäftigten soll gesteigert werden;
- 3.** Die Verwaltungsstrukturen sollen reflektiert und gegebenenfalls angepasst werden, um sicherzustellen, dass bei jeglichem Verwaltungshandeln Menschen mit Migrationsgeschichte mitgedacht werden.

* Der durch das Integrations- und Teilhabegesetz (IntTG) eingeführte Begriff der Menschen mit Migrationsgeschichte (vgl. § 3 IntTG) umfasst sowohl Menschen mit Migrationshintergrund, als auch Personen, die rassistisch diskriminiert werden. Dies gilt unabhängig davon, ob sie einen Migrationshintergrund haben (zugeschriebener Migrationshintergrund).

Zielgruppe, Konzeption
und Fragenprogramm

3

3. Zielgruppe, Konzeption und Fragenprogramm

Bei der Befragung zu Vielfalt handelt es sich um eine Online-Befragung der neu eingestellten Beschäftigten. Grundsätzlich werden alle innerhalb eines Jahres neu in den Landesdienst eingestellten Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis und ohne Namensnennung zu unterschiedlichen Aspekten betreffend Person, Bewerbung, Ausbildung, Motivation und Einstellungen befragt.

Zielgruppe der Befragung zur Vielfalt: Neue Landesbeschäftigte

In der Annahme, dass sich Veränderungen im Personalkörper von Verwaltungen v. a. über Einstellungen erreichen lassen, hat die Landesregierung 2013 beschlossen, die erste Befragung zur Vielfalt auf die Neueingestellten zu beschränken. An dieser Ausrichtung wurde in den darauffolgenden zwei Befragungen festgehalten.

Um möglichst viele Neueingestellte zu erreichen, wurde als Befragungszeitraum ein Kalenderjahr gewählt. Demnach wurden grundsätzlich alle innerhalb eines Jahres neu in den Landesdienst eingestellten Beschäftigten befragt. Aus verschiedensten Gründen gab es wenige Ausnahmen im Hinblick auf die Gruppen der Neueingestellten: So wurden in den Ressorts Hessisches Ministerium der Justiz und Hessisches Kultusministerium die Rechtsreferendarinnen und -referendare und die Lehramtsreferendarinnen und -referendare genauso wie befristet eingestellte Lehrerinnen und Lehrer und Aushilfskräfte an Schulen nicht befragt. Auch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Universitäten und Hochschulen waren nicht Teil des Befragungskreises. Damit war die Zielgruppe aber trotzdem sehr groß und umfasste ca. 10.000 Personen, die innerhalb der gesamten Landesverwaltung mit der Befragung adressiert wurden.

Dies umfasste Mitarbeitende aller hessischen Ressorts und Dienststellen, aller Laufbahnen und Eingruppierungen.

Die Landesverwaltung umfasst mit ihren Ministerien und vielen nachgeordneten Bereichen fast alle Lebens- und damit auch beruflichen Bereiche. Zu den Beschäftigten und damit auch den neuen Mitarbeitenden zählen z. B.:

- Beschäftigte aus der Staatskanzlei und den Ministerien wie dem Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen; Ministerium des Innern und für Sport; Ministerium der Finanzen; Ministerium der Justiz; Kultusministerium; Ministerium für Wissenschaft und Kunst; Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und das Hessische Ministerium für Soziales und Integration.
- Beschäftigte aus den nachgeordneten Behörden der Ressorts wie z. B. der Hessischen Polizei, der Regierungspräsidien, der Schulen, der Finanzämter, der Universitäten und Hochschulen, der Theater und Museen, der verschiedenen Landesämter.
- Beamtinnen und Beamte und Tarifangestellte, Auszubildende und Beamtenanwärterinnen und -anwärter.
- Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsaufgaben.
- Beschäftigte mit eher einfachen Tätigkeiten wie z. B. Schreibkräfte oder Mitarbeitende für sonstige Bürotätigkeiten, Fahrerinnen und Fahrer, Botinnen und Boten, Mitarbeitende im Bereich Gebäudetechnik/E-Technik.
- Beschäftigte des sog. gehobenen Dienstes wie z. B. Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, Justizvollzugsangestellte, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, IT-Softwareentwicklerinnen und IT-Softwareentwickler.
- Beschäftigte des sog. höheren Dienstes, insbesondere z. B. Lehrerinnen und Lehrer, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

Dies ist nur eine kleine Auswahl. Weitere Informationen zu den Beschäftigten beim Land Hessen: [Startseite](#) | [Arbeitgeber Land Hessen](#)

Die Konzeption der Befragung: Enge Zusammenarbeit zwischen dem Hessischen Mi- nisterium für Soziales und Integration, dem Hessischen Statistischen Landesamt und den personalführenden Dienststellen der Landesverwaltung

Am grundsätzlichen Vorgehen zur Online-Befragung der neu in den Landesdienst eingestellten Personen wurden im Vergleich zur Befragung im Zeitraum 2013/2014 und 2016/2017 keine Änderungen vorgenommen. Der Befragungskreis wurde analog zur Befragung 2016/2017 festgelegt. Hinsichtlich des Merkmalskranzes wurden weitere Fragen in die dritte Befragungswelle aufgenommen. Das Vorgehen zur Durchführung der Befragung stützt sich weiterhin auf das zwischen dem Hessischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (HBDI) mit der damaligen Integrationsabteilung des Hessischen Ministeriums der Justiz im November 2012 abgestimmte Konzept.

Die Befragung für den Zeitraum 2021/2022 wurde unter den folgenden Eckpunkten durchgeführt:

- Das Hessische Statistische Landesamt (HSL) wurde mit der Durchführung und Auswertung der Befragung beauftragt. Es darf gemäß § 7 Abs. 3 Hessisches Landesstatistikgesetz (HessLStatG) auf Grundlage eines Kabinettsbeschlusses tätig werden. Das mit dem Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (HBDI) abgestimmte Konzept wurde für die aktuelle Befragung übernommen.
- Befragt werden sollte eine Gruppe von ca. 10.000 Personen. Es sollten alle neu in den Landesdienst eingestellten Personen mit Ausnahme der Referendare und Referendarinnen (insbes. HKM und Hessischen Ministerium der Justiz (HMdJ)), der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (insbes. HMWK) und der VSS/U-Plus-Kräfte* (HKM) teilnehmen. Die Polizeiakademie wurde in den Befragungskreis ab 2016/2017 aufgenommen.
- Basis der Befragung war das sog. „Befragungspaket“, das allen Neueingestellten ausgehändigt werden sollte. Es setzte sich zusammen aus einem Anschreiben, das neben der Fragebogennummer die Zugangsdaten für den Online-Fragebogen enthielt, einem allgemeinen Informationsblatt (zu Inhalt und Ziel der Befragung) und weiteren Materialien. Die Fragen wurden unter Federführung des Hessischen

* Aushilfskräfte an Schulen

„Bei den Vorbereitungen war der Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit beteiligt.“

Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) unter Rückgriff auf den im Rahmen der ersten und zweiten Welle entwickelten Fragenkatalog erstellt. Zusätzlich wurden weitere Fragen in das Programm aufgenommen. In Zusammenarbeit mit dem HBDI wurden im Rahmen der ersten Befragungswelle ein Informations- bzw. Aufklärungsblatt und weitere Materialien (z. B. Werbebroschüre) entwickelt. Im Rahmen der zweiten und dritten Welle wurden die Materialien weiterentwickelt und dem HBDI zur Kenntnis gegeben. Die Unterlagen wurden in einem verschlossenen Umschlag zusammengefasst, der vom HSL den personalführenden Dienststellen bereitgestellt wurde.

- Das „Befragungspaket“ sowie der Online-Fragebogen wurden für den Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK) ebenfalls in englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Damit wurde einer Anforderung des HMWK mit Blick auf die internationalen Beschäftigten an den Hochschulen Rechnung getragen.
- Die Dienststellen händigten den Neueingestellten jeweils ein Befragungspaket aus. Vor der Aushändigung sollten die Dienststellen die Herausgabe der jeweiligen Fragebögen in einer eigens dafür bereitgestellten Online-Anwendung registrieren, in dem sie die Fragebogennummer des jeweiligen Fragebogens kennzeichneten. Dies diente der Einschätzung zur Beteiligung an der Befragung.
- Die neuen Mitarbeitenden konnten mit den im „Befragungspaket“ enthaltenen Zugangsdaten auf einer vom HSL eingerichteten Internetseite – entweder am Dienst-PC oder aber auch von jedem anderen PC oder mobilen Endgerät aus – an der Befragung teilnehmen. Für die Teilnahme mittels mobilen Endgeräts (bspw. eines Smartphones) wurde ein für mobile Endgeräte optimiertes Befragungsformular zur Verfügung gestellt.
- Das HSL baute den Berichtskreis auf, der alle personalführenden Stellen im Land umfasste. Durch eine Umfrage in den Geschäftsbereichen wurden neben der Adresse der Dienststelle die jeweiligen Ansprechpersonen in Personalangelegenheiten sowie deren E-Mail-Adresse und die seitens der Dienststelle prognostizierte Zahl der im Befragungszeitraum erfolgenden Neueinstellungen ermittelt. Auf Grundlage des Befragungsergebnisses stellte das HSL den Dienststellen „Befragungspakete“ in ausreichender Anzahl zur Verfügung.
- Eine Auswertung der Anzahl aller im Berichtszeitraum neueingestellten Mitarbeitenden auf Basis des Personalinformationssystems erfolgte nach Abschluss der Befragung durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS).

Die Zahlen dienen der Validierung der Ergebnisse aus der Befragung. Sie ermöglichen die Einschätzung, ob sich die Struktur der Teilnehmenden an der Befragung entscheidend von jener der Neueingestellten insgesamt unterscheidet.

- Das HSL war für die Erfassung, Kumulierung und Auswertung der Ergebnisse zuständig.
- Die technische Betreuung (Fragen zur technischen Durchführung der Befragung) erfolgte durch das HSL. Die inhaltliche Betreuung (Fragen zum Hintergrund, Inhalt und Zweck der Befragung und der einzelnen Fragen) erfolgte durch das HMSI.

Das Fragenprogramm der dritten Befragung zur Vielfalt: Fragen zur Person und Bewerbung, zum Beschäftigungsverhältnis, zu Kenntnissen und Einstellungen

Das Fragenprogramm der dritten Befragung wurde gegenüber desjenigen der ersten beiden Befragungen weiterentwickelt. Ausgangspunkt war weiterhin die Zielsetzung der Landesregierung aus dem Jahr 2011, zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund für den Landesdienst gewinnen zu wollen und ein Monitoringinstrument zu etablieren, das eine Beobachtung der Entwicklungen in diesem Bereich ermöglicht. Neben der Erkenntnis über den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den neu eingestellten Mitarbeitenden im Landesdienst soll auch die zahlenmäßige Entwicklung aufgezeigt werden.

Um den personalführenden Dienststellen als Unterstützung für ihre Arbeit weitere Anhaltspunkte zur Motivation und den Einstellungen der Neueingestellten zu geben, wurden weitere Fragen zur Bewerbung, zum Beschäftigungsverhältnis, zur Wahrnehmung der Landesverwaltung und zu Einstellungen gestellt.

FOKUS AUF VIELFALT

Aufgrund der sowohl verwaltungsinternen Entwicklungen und Fortschritte der letzten Jahre bzgl. der Prozesse der interkulturellen bzw. vielfaltsorientierten Öffnung, als auch der gesellschaftlichen Entwicklungen hin zu einer größeren Aufmerksamkeit und Sensibilität für Fragen rund um Vielfalt, (struktureller) Teilhabe und Repräsentanz sowie (Anti-)Diskriminierung, wurde das Fragenprogramm bei der dritten

„Erstmals wurde auch nach dem Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung gefragt!“

Befragung zur Vielfalt erweitert. So wurde im Rahmen der dritten Befragung zur Vielfalt neben dem Migrationshintergrund, dem Geschlecht und Alter erstmals auch nach zwei weiteren Aspekten gefragt: Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung und eines zugeschriebenen Migrationshintergrunds (d. h., ob eine Person unabhängig von einem statistischen Migrationshintergrund als „fremd wahrgenommen“ wird). Zudem wurde nach den Sprachkenntnissen der Neueingestellten gefragt, um mögliche weitere Potenziale der neuen Beschäftigten zum Umgang mit einer auch sprachlich vielfältigen Bevölkerung sichtbar zu machen.

Hintergrund für die Aufnahme der Kategorie des „zugeschriebenen Migrationshintergrundes“ war, dass die bislang alleinig verwendete Kategorie des Migrationshintergrundes dem bei seiner Einführung 2005 formulierten Ziel, Benachteiligungen sichtbar zu machen, nicht mehr ausreichend gerecht wird und deshalb auch zunehmend in der Kritik steht. Denn die Kategorie Migrationshintergrund ist zu eng, um Benachteiligungen, die sich aufgrund eines „Migrationsbezuges“ ergeben, zu erfassen und sichtbar zu machen. Er erfasst nicht per se Personen, die als fremd oder auch nicht weiß wahrgenommen werden, rassistische Zuschreibungen erfahren und dadurch rassistische Diskriminierung erfahren können. Auch hierdurch entsteht Benachteiligung, die jedoch nicht mit einem statistischen Migrationshintergrund verknüpft ist und damit – sofern nicht gleichzeitig Gleichstellungsdaten erhoben werden – unsichtbar bleibt.

Beispiele für hiervon betroffenen Personen sind z. B. Menschen of Color bzw. BIPoCs, Romnja und Roma bzw. Sintizze und Sinti oder auch Jüdinnen und Juden. BIPoC ist die Abkürzung von „Black, Indigenous, People of Color“ und bedeutet übersetzt „Schwarz, Indigen“; der Begriff „People of Color“ wird nicht übersetzt. All diese Begriffe sind politische Selbstbezeichnungen, die von Rassismus betroffene bzw. rassistisch diskriminierte Menschen als gemeinsame Bezeichnung gewählt haben. Wie der im November 2021 veröffentlichte Afrosensus zeigt, hatten mehr als ein Viertel der teilnehmenden Personen, die in die Gruppe der als fremd wahrgenommenen Personen fallen, keinen Migrationshintergrund.

Vor dem Hintergrund des Prozesses der interkulturellen bzw. vielfaltsorientierten Öffnung der Verwaltung und der Zielsetzung der Befragung, mögliche strukturelle Benachteiligungen sichtbar zu machen, ist neben der Erhebung des Migrationshintergrundes auch die Erhebung von Gleichstellungsdaten, hier der als fremd wahrgenommenen Personen (Personen mit „zugeschriebenem Migrationshintergrund“) notwendig.

Die konzeptionellen Hintergründe der neuen Kategorie des „zugeschriebenen Migrationshintergrundes“ werden in einem wissenschaftlichen Exkurs in [Kapitel 4](#) ausführlich erläutert und eingeordnet.

FRAGEN ZUR PERSON: MIGRATIONSHINTERGRUND UND EINWANDERUNGSGESCHICHTE

Die Erhebung des Migrationshintergrunds (MH) erfolgte analog zur ersten und zweiten Befragungswelle. Somit können sowohl Vergleiche zwischen den drei Befragungswellen uneingeschränkt vorgenommen werden als auch Vergleiche mit Zahlen aus den amtlichen Erhebungen.

Zur Ermittlung des MH wurden den Teilnehmenden die folgenden Fragen gestellt:

- Sind Sie auf dem heutigen Staatsgebiet von Deutschland geboren?
- Besitzen Sie die deutsche Staatsbürgerschaft?

Wurden beide Fragen mit *ja* beantwortet, handelte es sich um in Deutschland geborene Deutsche. Um diese Gruppe jedoch nach ihrer Herkunft abgrenzen zu können und einen möglichen Migrationshintergrund auszuschließen, mussten die folgenden Fragen beantwortet werden:

- Haben Sie die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung oder als (Spät-) Aussiedler/in erworben?
- Besitzt Ihre Mutter die deutsche Staatsbürgerschaft?
- Hat Ihre Mutter die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung oder als (Spät-) Aussiedlerin erworben?
- Besitzt Ihr Vater die deutsche Staatsbürgerschaft?
- Hat Ihr Vater die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung oder als (Spät-) Aussiedler erworben?

Auf Basis dieser Fragen können Ergebnisse für deutsche Staatsangehörige ohne Migrationshintergrund sowie für Ausländerinnen und Ausländer sowie Deutsche mit Migrationshintergrund erhoben werden. Grundsätzlich ist auch eine Aussage zur eigenen Migrationserfahrung bei Ausländerinnen und Ausländern sowie Deutschen mit Migrationshintergrund möglich.

In der Befragung 2021/2022 wurden den Teilnehmenden zudem Fragen zu einem möglichen Zuzug der Eltern nach Deutschland gestellt:

- Liegt der Geburtsort Ihrer Mutter auf dem heutigen Staatsgebiet von Deutschland?
- Wann ist Ihre Mutter (erstmal) nach Deutschland zugezogen?
- Liegt der Geburtsort Ihres Vaters auf dem heutigen Staatsgebiet von Deutschland?
- Wann ist Ihr Vater (erstmal) nach Deutschland zugezogen?

Auf Basis dieser Fragen lässt sich die Einwanderungsgeschichte der Neueingestellten bzw. deren Eltern ermitteln.

Im Januar 2021 legte die Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit ihren Abschlussbericht „Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten“ vor*. Darin wird empfohlen, für Fragen der Integration künftig das Konzept der „Eingewanderten und ihrer (direkten) Nachkommen“ (und nicht mehr den Migrationshintergrund) zu verwenden. Die Definition umfasst alle Menschen, die entweder selbst (Eingewanderte) oder deren beide Elternteile (Nachkommen von Eingewanderten) seit 1950 in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind. Eingewanderte Personen gehören dabei der ersten Generation an; die in Deutschland geborenen Nachkommen von Eingewanderten zählen zur zweiten Generation. Personen ab der dritten Generation und darüber hinaus werden im neuen Konzept nicht als Nachkommen von Eingewanderten erfasst. Um auch für zukünftige Befragungen zur Vielfalt anschlussfähig zu sein und Personen mit Einwanderungsgeschichte erfassen und abbilden zu können, wurden in die Befragung 2021/2022 zusätzliche Fragen nach einem möglichen Zuzug der Eltern der Teilnehmenden aufgenommen.

Von den im Befragungszeitraum 2021/2022 neueingestellten Personen hatte ein Anteil von 18,2 % eine Einwanderungsgeschichte. Das heißt nur knapp jede bzw. jeder Fünfte ist selbst nach Deutschland eingewandert oder ein direkter Nachkomme von Eingewanderten. Damit liegt der Anteil der Personen mit Einwanderungsgeschichte erwartungsgemäß unterhalb des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund (26,4 %).

* Weitere Informationen finden Sie unter: www.integrationsbeauftragte.de

FRAGEN ZUR PERSON: ZUGESCHRIEBENER MIGRATIONSHINTERGRUND

Erstmals wurde bei dieser Befragung den Teilnehmenden eine Frage zu einem potentiell von Dritten zugeschriebenen Migrationshintergrund gestellt:*

- Werden Sie von anderen Menschen beispielsweise aufgrund Ihrer Kleidung, Ihres Aussehens, Ihrer Hautfarbe, Ihrer Sprache, Ihres Namens häufiger als ‚fremd wahrgenommen‘ unabhängig davon, ob Sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht haben?

WEITERE FRAGEN ZUR PERSON: ALTER, GESCHLECHT UND SCHWERBEHINDERUNG

Jede neu eingestellte Person wurde um Angaben zu folgenden Merkmalen gebeten:

- In welchem Jahr sind Sie geboren?
- Welches Geschlecht haben Sie?
- Haben Sie eine anerkannte Schwerbehinderung oder sind Sie gleichgestellt? Die Frage nach dem Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung wurde bei dieser dritten Befragung zum ersten Mal gestellt.

FRAGEN ZUR BEWERBUNG, ZUM BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS, ZU KENNTNISSEN UND EINSTELLUNGEN

Jede neu eingestellte Person wurde darüber hinaus wie in den vorangegangenen Befragungen um Angaben zu folgenden Merkmalen gebeten:

- Welches Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis liegt bei Ihnen vor?
- Welcher Laufbahngruppe gehört Ihre Stelle an?
- Sind Sie in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt?
- Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?
- Wie sind Sie auf Ihre neue Stelle bzw. die Stellenausschreibung aufmerksam geworden?
- Welchen höchsten (in Deutschland anerkannten) Schulabschluss haben Sie?
- Welchen höchsten (in Deutschland anerkannten) beruflichen Abschluss haben Sie?

* Hierzu siehe ausführlich unter [Kapitel 4. Exkurs](#) und [Kapitel 6. Ergebnisse zu Neueingestellten mit einem zugeschriebenen Migrationshintergrund](#)

„Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie an kulturelle Vielfalt denken?“

Im Vergleich zur ersten Befragung wurden ab der zweiten Befragung darüber hinaus folgende Fragen aufgenommen:

- Welcher Funktionsebene gehört Ihre Stelle an?
- Im Bereich des HKM wurden folgende Zusatzfragen gestellt:
 - Sind Sie an einer Schule tätig?
 - Falls ja, aufgrund welcher Qualifikation wurden Sie eingestellt?
- Im Bereich des HMWK wurden folgende Zusatzfragen gestellt:
 - Sind Sie an einer Universität oder Hochschule tätig?
 - Falls ja, in welchem Aufgabenbereich sind Sie tätig?

Das Fragenprogramm wurde für die Befragung 2021/2022 noch einmal deutlich erweitert, um weitere Aspekte von Vielfalt zu erheben. Den Teilnehmenden wurden über die oben genannten Merkmale hinaus nachfolgende Fragen gestellt:

- Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie an kulturelle Vielfalt denken?
- Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen im Hinblick auf vielfältig zusammengesetzte Teams zu?
 - ... helfen, die Aufgaben besser zu erfüllen
 - ... führen zu mehr Missverständnissen zwischen Kolleginnen und Kollegen im Team
 - ... erhöhen das Ansehen des öffentlichen Dienstes
 - ... führen zu schlechteren Karriereöglichkeiten
 - ... verbessern die Arbeitsatmosphäre im Team

- Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zur Vielfalt zu?
Aktivitäten des Arbeitgebers zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung ...
 - ... machen einen Arbeitgeber für Bewerberinnen und Bewerber attraktiv
 - ... sind Zeit- und Geldverschwendung
 - ... leisten einen Beitrag für eine gute Arbeitsatmosphäre
 - ... wirken abschreckend auf Bewerberinnen und Bewerber
 - ... leisten einen Beitrag zu einer höheren Zufriedenheit und damit auch Bindung der Mitarbeitenden
 - ... lenken von den konkreten inhaltlichen Aufgaben ab
- Haben Sie bewusst nach einer Stelle im Öffentlichen Dienst / in der öffentlichen Verwaltung gesucht?
- Welche Faktoren haben eine Bewerbung in der Landesverwaltung für Sie attraktiv gemacht?
- Als Sie Ihre Stelle gesucht haben: Für wie offen empfanden Sie die hessische Landesverwaltung für die kulturelle Vielfalt von Bewerberinnen und Bewerbern?
- Welche Sprache bzw. Sprachen sprechen Sie neben Deutsch so gut, dass Sie diese im Arbeitsalltag hilfreich nutzen könnten?

Exkurs:

Die statistische Kategorie „Zugeschriebener Migrationshintergrund“ verbessert die Datenlage zu Menschen mit Diskriminierungsrisiko in Hessen (Dr. Linda Supik)

4

4. Exkurs:

Die statistische Kategorie „Zugeschriebener Migrationshintergrund“ verbessert die Datenlage zu Menschen mit Diskriminierungsrisiko in Hessen (Dr. Linda Supik)

Nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund sind von Rassismus betroffen (und auch nicht alle von diesen), sondern auch ein Teil der Menschen ohne Migrationshintergrund. Einwanderung ist kein neues Phänomen, sondern gab es in allen Epochen und zu allen Zeiten der Geschichte. Darum haben auch deutlich mehr Menschen Wanderungsbewegungen in ihrer Familiengeschichte, als es die Kategorie „Personen mit Migrationshintergrund“ sichtbar macht. In einer pluralistischen, vielfältigen demokratischen Gesellschaft, die auf den Grundwerten der Gleichberechtigung und ebenso gleichen Freiheitsrechten für ihre Bürger*innen aufbaut, gehört der Schutz und die dauerhafte Sicherung und Stärkung dieser Gleichheits- und Freiheitsrechte zu den staatlichen Aufgaben. Das im Frühjahr 2023 in Kraft getretene Hessische Integrations- und Teilhabegesetz (IntTG) ergänzt zunehmend integrationspolitische Strategien mit solchen aus dem Werkzeugkasten der Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitypolitik. Instrumente der Grundrechtssicherung durch Gleichstellungspolitik für Geschlechter und geschlechtliche und sexuelle Minderheiten sind übertragbar auf den Schutz vor Rassismus und Antisemitismus, im Sinne jeglicher ungerechtfertigter Ungleichbehandlung in Bezug auf die ethnische oder religiöse Zugehörigkeit oder Herkunft oder wegen rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen. Jüdische Menschen, Muslimische Menschen und solche, die als muslimisch wahrgenommen werden, Sint*izze und Rom*nja, Schwarze Menschen und Menschen of Colour leben in unterschiedlicher Zahl seit Jahrhunderten hier. Gleichzeitig wandern auch weiterhin Menschen aus diesen Communities neu in Deutschland ein. Aber es ist ein Missverständnis, dass eben nur Eingewanderte und Einwandererkinder von Rassismus betroffen sind und vor ihm geschützt werden müssen. Die Bevölkerungsgruppe mit rassistischem Diskriminierungsrisiko überschneidet sich mit der der Personen mit Migrationshintergrund, bzw. der Eingewanderten und ihren direkten Nachkommen, beide Gruppen sind jedoch keineswegs deckungsgleich.

Menschen mit rassistischem Diskriminierungsrisiko sind derzeit in amtlichen Statistiken, ebenso aber auch in den meisten akademischen Forschungsdatensätzen unsichtbar. Eine statistische Kategorie wie etwa „Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund“, „- of Colour“ oder „- mit rassistischem Diskriminierungsrisiko“ wurde lange Zeit für den deutschen Kontext nicht operationalisiert und erhoben. Zivilgesellschaft sowie internationale Organisationen, die die Bekämpfung von und den Schutz vor Rassismus stärken wollen, empfehlen seit Jahren für Deutschland die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten. Auch innerhalb von Expert*innendebatten über die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungs-

„Soziale Zuschreibungen sind entscheidend für das rassistische Diskriminierungsrisiko.“

daten wird nach Möglichkeiten gesucht, die Datenlage und damit Schutzmöglichkeiten zu verbessern, ohne in die „Essentialismusfalle“ des Dilemmas der Erfassung von Ethnizität zu tappen. Würde man ähnlich wie im UK, den USA oder innerhalb der EU, Irland und neuerdings Portugal, ausschließlich Identitätsdaten erheben, würde dies die irrige, dennoch weit verbreitete und folgenschwere Vorstellung einer Existenz von „Rassen“ Vorschub leisten. Innerhalb der deutschsprachigen Diskussion werden darum neben oder anstelle der Erhebung von Daten zu ethnischer Identität Daten über rassifizierende Zuschreibungen diskutiert und erprobt. Denn soziale Zuschreibungen sind entscheidend für das rassistische Diskriminierungsrisiko.

Alle Daten, die Informationen über die Zugehörigkeit von Menschen zu vulnerablen, marginalisierten oder durch irgendeine Art von Diskriminierung gefährdeten Bevölkerungsgruppen enthalten, sind sensible Daten und bedürfen der besonders sicheren und sparsamen Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und der verantwortungsbewussten Berichterstattung. Als statistisch ausgewertete Massendaten sind sie als Instrument des Diskriminierungsschutzes unersetzlich und dienen gerade dem Wohl vulnerabler Bevölkerungsgruppen. Personenbezogen, also so, dass Personen identifizierbar werden könnten, dürfen sie jedoch nicht erhoben werden (vgl. Ringelheim 2011, Baumann u. a. 2018, Liebscher 2022). Innerhalb zivilgesellschaftlicher Debatten wird die Erhebung solcher Daten im Rahmen von explizit formulierten Standards für Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten gefordert. Diese Standards lauten im Einzelnen: Nichtschädlichkeit, Selbstauskunft, Freiwilligkeit, Informiertes Einverständnis, Anonymität, Partizipation, Intersektionalität/Mehrfachzugehörigkeit sowie die Distanzierung gegenüber rassistischer Interpretation (Chopin u. a. 2014, Gyamerah/Wagner 2017, Weiß 2018, Baumann u. a. 2018, Supik 2022).

Unwillkürlich nehmen Menschen in einer Gesellschaft die ihnen begehrenden anderen Menschen zunächst über Äußerlichkeiten und die unmittelbar verfügbaren Informationen wahr und sortieren – ebenfalls unwillkürlich, in sozial erlernte, als (vermeintlich) relevant bewertete Kategorien, nach alt/jung, männlich/weiblich, reich/arm oder eben „hell/dunkel“ oder „weiß/schwarz“. Diese Wahrnehmung und spontane Einordnung Anderer ist von Vorannahmen gesteuert; sie muss jedoch nicht per se zu vorurteilsgesteuertem, rassistischen, sexistischen, klassistischen, etc. Handeln führen. Menschen, die von ihrem Umfeld als „fremd“ wahrgenommen werden, tragen grundsätzlich ein Risiko, rassistisch diskriminiert zu werden – im Gegensatz zu Menschen, die als „normal deutsch, weiß, von hier“ wahrgenommen werden. Die Fremdheitszuschreibung, der „Blick der Anderen“ (vgl. Aikins/ Supik 2018: 104), erfolgt unter Rückgriff auf durch das Gegenüber wahrnehmbare habituelle Marker. Wahrnehmung bedeutet hier nicht lediglich Sichtbarkeit – von etwa Haar- und Hautfarbe oder Kleidung (z. B. Kopftuch). Auch der hörbare Akzent beim (unter Umständen grammatisch korrekten, „fließenden“) Deutschsprechen kann zur Zuschreibung von Fremdheit führen. Diskriminierung setzt an solchen Zuschreibun-

gen durch Dritte an. Besonders relevant und hinsichtlich Diskriminierung riskant ist es, wenn diese Dritten der betreffenden Person gegenüber in einer Machtposition stehen, wie etwa Lehrkräfte, Wissenschaftler*innen, Arbeitgeber*innen, Polizist*innen oder Behördenmitarbeiter*innen.

Die Erhebung von Befragungsdaten über Zuschreibungen wie den „Zugeschriebenen Migrationshintergrund“ in der Dritten Vielfaltsbefragung stellt eine begrüßenswerte Alternative dar zur Erhebung sogenannter „ethnischer Daten“ im Sinne von Zugehörigkeits- oder Identitätsfragen. Die Zuschreibung sozialer Identität wurde aus unterschiedlichen Disziplinen theoretisch bearbeitet, zum Beispiel durch anerkennungs- und subjekttheoretische sozialphilosophische Ansätze sowie sozialpsychologische Theorien der sozialen Identität. Bereits Frantz Fanon beschrieb in ‚Schwarze Haut, weiße Masken‘ (1952) das Moment der Zuschreibung durch den Fremden auf der Straße als ein Schlüsselmoment der Rassifizierungserfahrung. Die Verwendung eines Messkonstrukts zur Erhebung von Daten zu selbst wahrgenommener Fremdzuschreibung im Rahmen von Surveys greift theoretisch auf diese Form des Otherings zurück.

In der internationalen sozialwissenschaftlichen Forschung etablierte Ansätze beobachten den Zuschreibungsaspekt von Identität auch in der empirischen Forschung. Hierfür ist für die quantitative Messung eine klar definierte Operationalisierung des zu messenden Konstrukts erforderlich. Sowohl die Forschung zu Geschlecht und Geschlechtsidentität wie die Forschung zu Ethnizität und Race kennen unterschiedliche Bezeichnungen für diese messbaren Zuschreibungsstrukturen. So sind in der Forschung neben der Bezeichnung ascribed oder socially ascribed gender/race auch die Bezeichnungen socially assigned race (Jones et al. 2008), auto hetero perception (Aikins et al. 2018), reflected gender/race/ethnicity, perceived race (Roth 2016, López et al. 2018b), sowie die Bezeichnung third party identification (Farkas 2017) gebräuchlich.

Im deutschsprachigen Kontext besteht bereits einige Erfahrung mit der Erhebung quantitativer Daten zur Erfassung der Zuschreibung natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit. Exemplarisch genannt seien hier zwei Befragungen: Pionier in diesem Feld war die Befragung der Kulturverwaltung des Berliner Senats durch Citizens For Europe (Aikins u. a. 2018), die zweistufige Frage lautete: „Rassistische Diskriminierung erfahren vor allem Menschen, die als „fremd“ oder nicht „weiß“ wahrgenommen werden. Wie häufig werden Sie in Deutschland als „fremd“ oder nicht „weiß“ wahrgenommen? Nie | selten | gelegentlich | oft | (fast) immer. Was glauben Sie, warum Sie schon einmal als „fremd“ oder „nicht weiß“ wahrgenommen wurden? (offene Frage) Mehrfachantworten sind möglich. wegen meiner „Hautfarbe“ | wegen meines physischen Äußeren | wegen meiner Haare | wegen meines Bartes | wegen meines Namens | wegen meiner Kleidung | wegen meiner religiösen Kopfbedeckung | wegen meines Akzents | Weiß ich nicht | anderes, und zwar: ____“ (Aikins u. a. 2018).

Einen anderen Weg der Operationalisierung schlagen das NaDiRa Panel des DeZIM (2023) und der Genderreport des Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW (2022) ein, die keine Nachfrage nach habituellen Markern stellen, sondern natio-ethno-kulturelle-religiöse Personenkategorien als Antwortoptionen vorgeben. Im Genderreport lauteten Frage und Antwortoptionen, von denen mehrere angekreuzt werden konnten: „Wie werden Sie üblicherweise von anderen Personen wahrgenommen? Deutsch | Weiß | Migrant_in | Osteuropäisch | Ostdeutsch | Russisch | Türkisch | Polnisch | Asiatisch | Muslimisch | Arabisch | Person of Colour | Indisch | Chinesisch | Jüdisch | Afrikanisch | Schwarz | offene Angabe“.

Die für die Dritte Vielfaltsbefragung entwickelte Frage nach dem zugeschriebenen Migrationshintergrund ermöglicht es, die in § 3 Abs. 2 IntTG genannten Personen zu erfassen und damit zu zählen. Die Operationalisierung von Personen mit rassistischem Diskriminierungsrisiko ist in der Dritten Vielfaltsbefragung damit in sehr knapper, klar verständlicher Form gelungen. In diesem Survey wurde erstmalig eine Formulierung gefunden, die die habituellen Marker im Rahmen einer einzigen, einstufigen Frage unterbringt. Die Frage wurde hinsichtlich ihrer Verständlichkeit innerministeriell getestet. Sie wurde im Rahmen der Vielfaltsbefragung in der Hessischen Landesverwaltung bereitwillig beantwortet und bereitete den Befragten offenbar keine Schwierigkeiten oder Verständnisprobleme, noch rief sie Irritation hervor. Zu anderen Fragen im Rahmen des Frageprogramms stellten Teilnehmende Verständnisfragen, zu dieser Frage nicht.

Die Landesregierung wird zukünftig alle fünf Jahre gemäß § 21 Abs. 2 IntTG darüber berichten, ob die Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung Fortschritte macht, ob sie stagniert oder ob sie Rückschritte macht. Die in dieser Dritten Vielfaltsbefragung erstmals erhobene Kategorie „Zugeschriebener Migrationshintergrund“ bietet dafür den entscheidenden neuen Baustein. Mit ihr ist es nun möglich, Aussagen darüber zu treffen, wann das Ziel erreicht wäre, Menschen mit Migrationshintergrund und Diskriminierungsrisiko unter den Beschäftigten der Landesverwaltung angemessen zu repräsentieren.

Zur Person: Dr. phil. Linda Supik ist freiberufliche Soziologin und koordiniert derzeit das DFG-Forschungsnetzwerk Antidiskriminierungsdaten. Sie forscht, lehrt, berät und publiziert seit vielen Jahren zur intersektionalen Vielfalt postmigrantischer Gesellschaften, und wie diese in amtlichen Statistiken und der sozialwissenschaftlichen Surveyforschung dargestellt wird, außerdem zu Diskriminierung, Intersektionalität, Rassismus und Geschlecht. 2021–2022 vertrat Linda Supik eine Professur an der Universität Frankfurt und 2019–2020 hatte sie die Gastprofessur Gender und Citizenship der Universität Hannover inne.

LITERATUR

Abdul-Rahman, Laila/Espín Grau, Hannah/Singelstein, Tobias (2020): *Polizeiliche Gewaltanwendungen aus Sicht der Betroffenen*. 2. Aufl., Bochum: Ruhr-Universität Bochum.

Aikins, Joshua Kwesi/Bartsch, Samera/Gyamerah Daniel/Wagner, Lucienne (2018) *Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis*. Berlin: Citizens For Europe.

Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2018) *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Berlin: o. A.

Chopin, Isabelle/Farkas, Lilla/Germaine, Catharina (2014): *Ethnic origin and disability data collection in Europe: Measuring inequality – combating discrimination*. Brüssel: Open Society Foundations.

DeZIM (2023) *Rassismus und seine Symptome. Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) 2023* des Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM.

DeZIM (2022) *Rassistische Realitäten. Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) 2022* des Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM.

Fanon, Frantz (2013 [frz. orig. 1952]) *Schwarze Haut, weiße Masken*. Turia und Kant, Wien.

Farkas, Lilla (2017) *Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union. Data collection in the field of ethnicity*. EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Justice and Consumers.

Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne (2018) Zur gesellschaftspolitischen Bedeutung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten. In: neue deutsche organisationen (Hrsg.): *Gleich ≠ Gleich. Gleichstellungsdaten im Gespräch*. Berlin.

Jones, C. P., Truman, B. I., Elam-Evans, L. D., Jones, C. A., Jones, C. Y., Jiles, R., & Rumisha S. F., & Perry G. S. (2008) *Using „socially assigned race“ to probe white advantages in health status*. *Ethnicity and Disease*, 18(4), 496–504. PMID: 19157256.

Liebscher, Doris (2022) *Rechtsstaat mit Migrationsgeschichte. Einige kritisch-juristische Überlegungen zu Gleichstellungsdaten und dem Dilemma der Differenz*. In: *Rat für Migration e. V. (Hg.) Anstelle des „Migrationshintergrundes“: Eingewanderte erfassen*. *RfM Debatte* 2022, Band 3, 72-78.

National Educational Panel Study. (2023) NEPS Starting Cohort 3: Grade 5 (SC3 12.1.0) (12.1.0) [dataset]. IIfBi Leibniz Institute for Educational Trajectories. <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC3:12.1.0>

Ringelheim, Julie (2011) *Ethnic categories and European human rights law*. In: *Ethnic and Racial Studies* 34, H. 10, S. 1682–1696.

Roth, Wendy D. (2016) *The multiple dimensions of race* In: *Ethnic and Racial Studies* 39, H. 8, S. 1310–1338.

López, Nancy/Vargas, Edward D./Juarez, Melina/Cacari-Stone Lisa/Bettez, Sonia (2018) *What’s Your “Street Race”? Leveraging Multidimensional Measures of Race and Intersectionality for Examining Physical and Mental Health Status Among Latinxs*. In: *Sociology of race and ethnicity* 4, H. 1, S. 49–66.

SVR (2022) *Integrationsbarometer des Sachverständigenrats für Integration und Migration*, Methodenbericht.

Supik, Linda (2022) *Statistik und Diskriminierung*. In: *Handbuch Diskriminierung*. hrsg. von Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Anna Cornelia Reinhardt, Zweiten Auflage VS-Verlag Wiesbaden.

Weiß, Jane (2018) *Von Empfehlungen zu Standards in der Forschung zu und mit Sinti und Roma*. *Inputvortrag Geschlossene Fachveranstaltung Datenerhebung von Antiziganismus, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten*. Zentralrat Deutscher Sinti und Roma.

5

Ergebnisse zum Anteil
der Neueingestellten mit
Migrationshintergrund

5. Ergebnisse zum Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund

Ein wesentliches Erkenntnisziel der Befragung ist es, den Anteil an neu eingestellten Personen mit Migrationshintergrund (MH)* zu ermitteln. Die Einordnung, ob bei einer Person ein Migrationshintergrund vorliegt, wurde analog zu den letzten Vielfaltsbefragungen vorgenommen. Dadurch sind die Ergebnisse von 2021/2022 mit den Ergebnissen aus den Befragungen 2016/2017 und 2013/2014 vergleichbar.

Die Anteile der Personen mit Migrationshintergrund an den Neueingestellten sind in der [Abbildung 1](#) für die einzelnen Geschäftsbereiche und nach Berichtsjahr dargestellt.

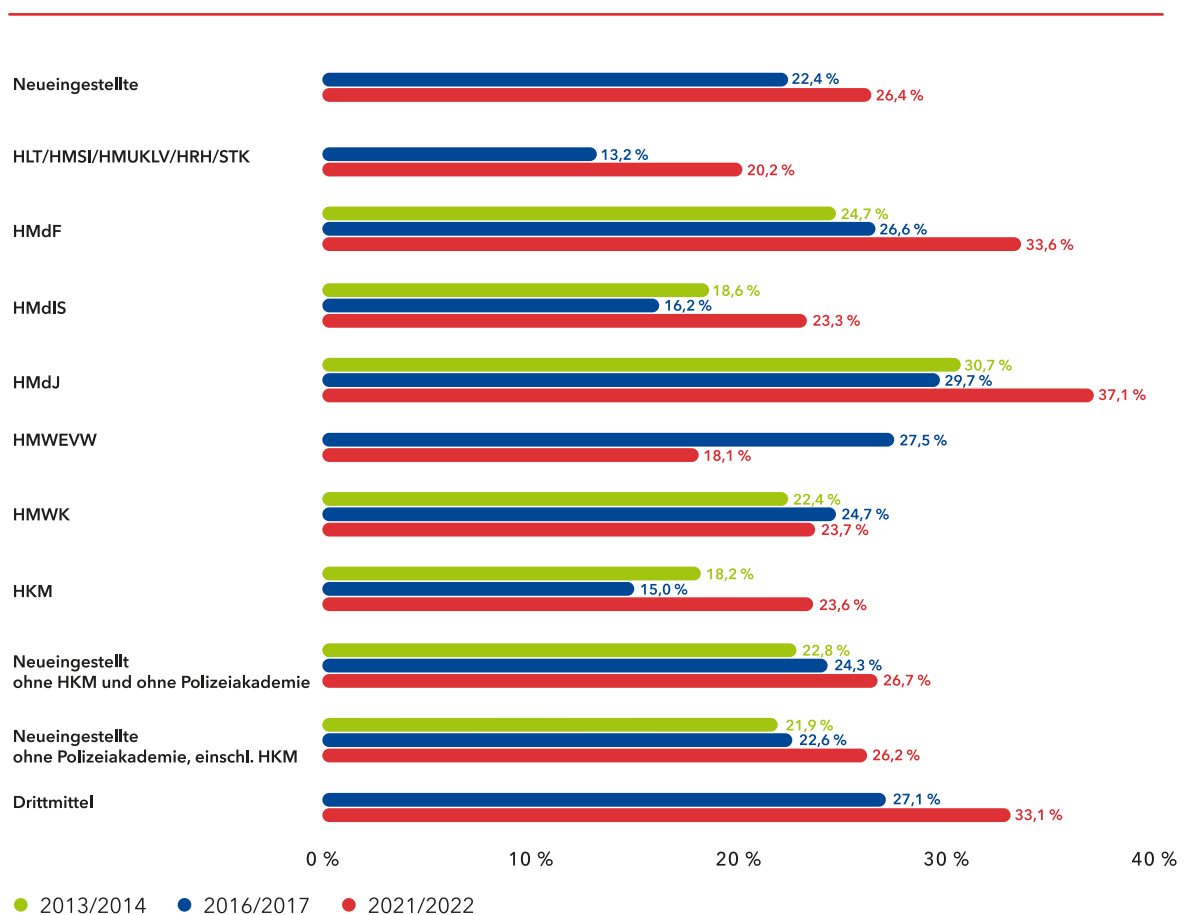


Abbildung 1: Anteil der neu eingestellten Personen mit MH nach Geschäftsbereich und Befragungsjahr (in %)

* Im weiteren Verlauf des Ergebnisberichtes werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit der Begriff Migrationshintergrund und dessen Abkürzung MH synonym verwendet.

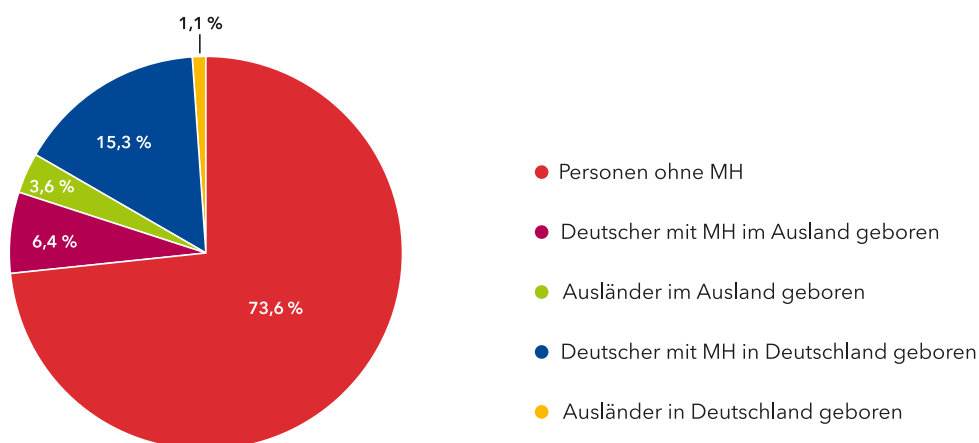


Abbildung 2: Neueingestellte nach differenziertem Migrationsstatus 2021/2022 (in %)

Sofern die Abgrenzung des Befragtenkreises der Geschäftsbereiche im Befragungszeitraum deckungsgleich war, wurden die Ergebnisse aus den drei Befragungszeiträumen nebeneinandergestellt. **Die Quote an Neueingestellten mit Migrationshintergrund lag in 2021/2022 insgesamt bei 26,4 %.** Der vergleichbare Anteil für die Neueingestellten drei Jahre zuvor lag bei 22,4 %. Dies entspricht einer **Erhöhung zwischen 2016/2017 und 2021/2022 um 4 Prozentpunkte.**

Um die Entwicklung des Anteils an Neueingestellten mit Migrationshintergrund für alle drei Befragungswellen aufzeigen zu können, bleiben die Angaben des Hessischen Kultusministeriums (HKM) und der Polizei in der zweiten und dritten Welle unberücksichtigt. Die Quote an Neueingestellten mit Migrationshintergrund (ohne HKM und Polizei) lag in 2021/2022 bei 26,7 %. Insgesamt zeichnet sich über alle drei Befragungswellen hinweg ein stetiger Anstieg des Anteils an Neueingestellten mit Migrationshintergrund ab: **Von 22,8 % im Zeitraum 2013/2014 über 24,3 % in 2016/2017 bis aktuell 26,7 % im Befragungszeitraum 2021/2022.**

Die Schwankungsbreite an neu eingestellten Personen mit Migrationshintergrund zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen war teilweise beträchtlich. Sie reichte von 37,1 % im HMdJ bis zu 18,1 % im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW). In der Mehrheit der Geschäftsbereiche waren Personen mit Migrationshintergrund 2021/2022 häufiger unter den Neueingestellten als noch drei Jahre zuvor. Im HMWEVW war die Quote dagegen deutlich rückläufig. Im HMWK war der Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Befragungszeitraum 2016/2017 leicht rückläufig, jedoch leicht höher als in 2013/2014.

Eine weitere Ausdifferenzierung des Migrationshintergrunds zeigte, dass gut jede bzw. jeder zehnte Neueingestellte (10,0 %) einen Migrationshintergrund verbunden mit einer eigenen Migrationserfahrung. Daraus ergibt sich im Umkehrschluss, dass mehr Neueingestellte mit Migrationshintergrund in Deutschland geboren wurden und damit keine eigene Migrationserfahrung haben (16,4 %). Die nachfolgende [Abbildung 2](#) zeigt die Neueingestellten nach differenziertem Migrationsstatus

Ergebnisse zum Anteil
der Neueingestellten mit
zugeschriebenem
Migrationshintergrund

6

6. Ergebnisse zum Anteil der Neueingestellten mit zugeschriebenem Migrationshintergrund

Um den sog. zugeschriebenen Migrationshintergrund zu erheben, wurde den Befragten die folgende Frage gestellt: „Werden Sie von anderen Menschen beispielsweise aufgrund Ihrer Kleidung, Ihres Aussehens, Ihrer Hautfarbe, Ihrer Sprache, Ihres Namens häufiger als „fremd wahrgenommen“ unabhängig davon, ob Sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht haben?“

Unter allen Teilnehmenden der Befragung haben 15,9 % angegeben, dass sie von anderen Menschen häufiger als „fremd wahrgenommen“ werden.

Ein Anteil von 59,6 % dieser Personen hatte einen Migrationshintergrund. Dagegen hatte 40,4 % der Personen, die von anderen Menschen häufiger als fremd wahrgenommen werden, keinen Migrationshintergrund. Umgekehrt wiederum hatte nur jede bzw. jeder Fünfte einen Migrationshintergrund, der angab, nicht von anderen Menschen häufiger als fremd wahrgenommen zu werden (vgl. [Abbildung 3](#)).

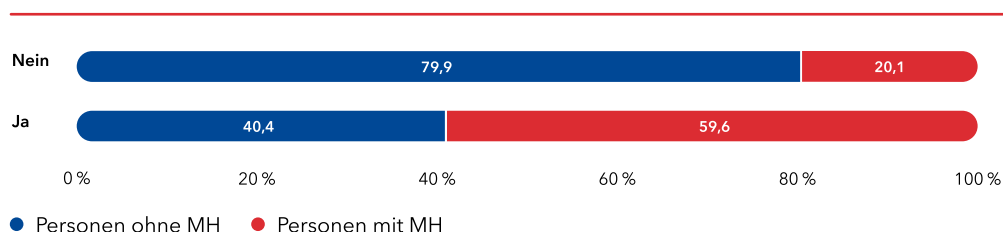


Abbildung 3: Neueingestellte nach der Einschätzung als "fremd" durch andere Menschen wahrgenommen zu werden nach MH 2021/2022 (in %)

Wie diese Zahlen zeigen, decken sich die beiden Kategorien „statistischer Migrationshintergrund“ und „zugeschriebener Migrationshintergrund“ auch zahlenmäßig nicht. [Abbildung 4](#) zeigt die Überschneidungen auf: Während 67,2% der Neueingestellten weder einen statistischen, noch einen zugeschriebenen Migrationshintergrund hatten, wiesen 6,4% keinen statistischen, dafür aber einen zugeschriebenen Migrationshintergrund auf. Knapp jeder Zehnte hatte sowohl einen statistischen, als auch einen zugeschriebenen Migrationshintergrund. Knapp 17% hatten zwar einen statistischen Migrationshintergrund, wurden aber nicht von Anderen häufiger als fremd wahrgenommen und hatten damit keinen zugeschriebenen Migrationshintergrund.

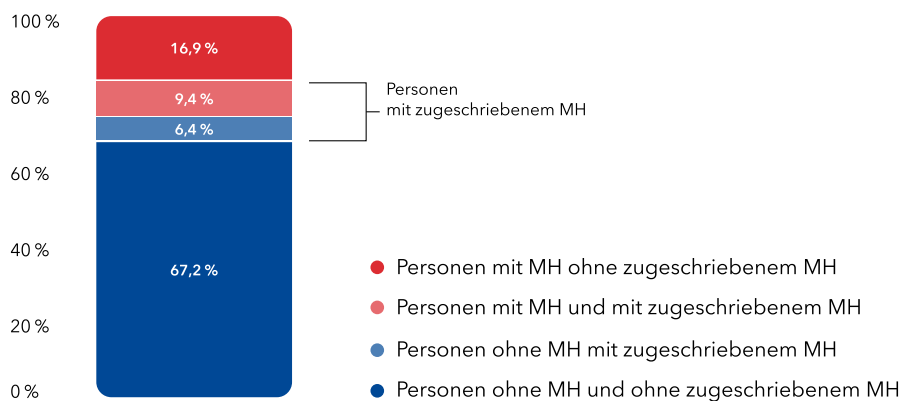


Abbildung 4: Neueingestellte mit/ohne MH und mit/ohne zugeschriebenem MH 2021/2022 (in %)

INFO

Einer ersten repräsentativen Erhebung in Hessen zufolge geben 14% der Menschen in Hessen an, dass sie von anderen Menschen häufiger als „fremd wahrgenommen“ werden. 6 % dieser Personengruppe haben dabei keinen Migrationshintergrund (Gesellschaftliche Folgen der Corona-Pandemie II, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, S. 35).

Nähere Informationen unter:

www.integrationskompass.hessen.de

Über die Laufbahngruppen verteilt fällt der Anteil von Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund teils größer, teils kleiner aus. Besonders hoch ist der Anteil von Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund im gehobenen Dienst mit 17,8% (vgl. [Abbildung 5](#)).

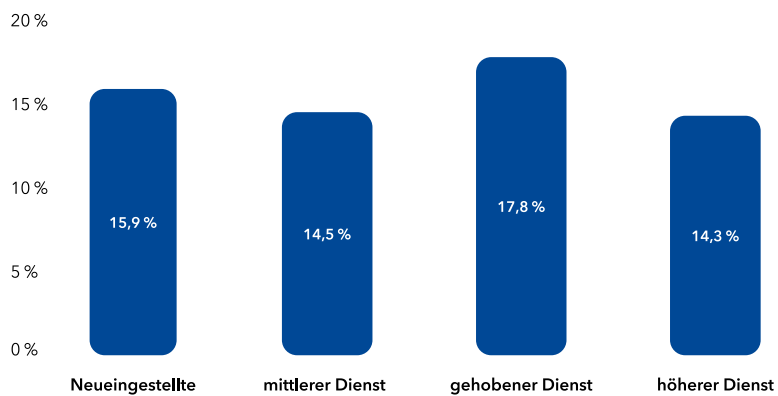


Abbildung 5: Neueingestellte mit zugeschriebenem MH nach Laufbahngruppe 2021/2022 (in %)

Unter den Beamtinnen und Beamten ist der Anteil von Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund besonders niedrig mit 13 % (vgl. [Abbildung 6](#)).

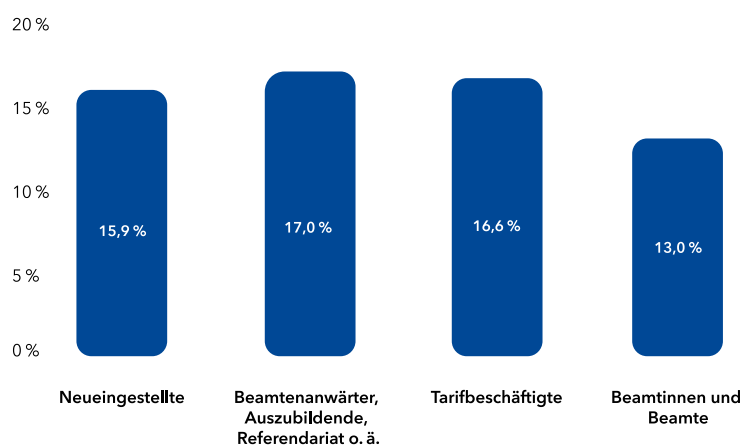


Abbildung 6: Neueingestellte mit zugeschriebenem MH nach Beschäftigungsverhältnis 2021/2022 (in %)

Auffällig sind die ausgesprochen hohen Anteile von Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund unter den Neueingestellten ohne Schul- oder Berufs- bildungsabschluss (vgl. [Abbildung 7,8](#)).

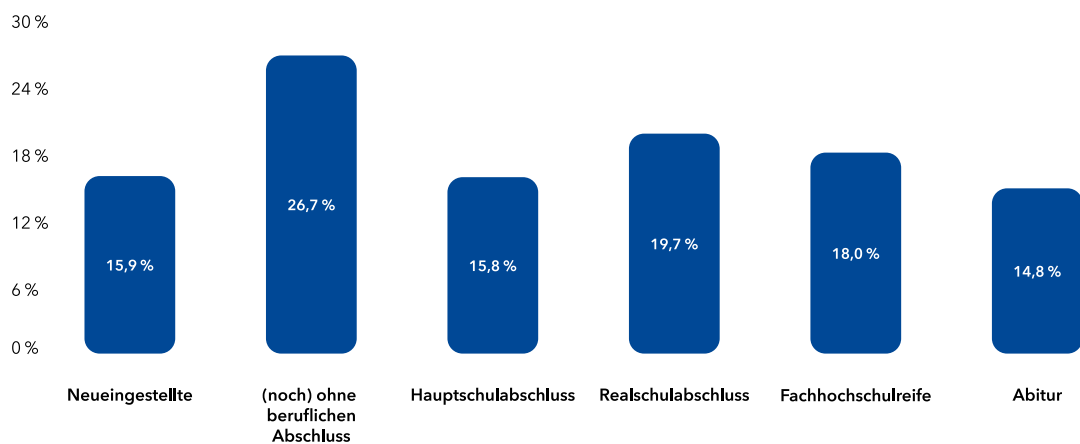
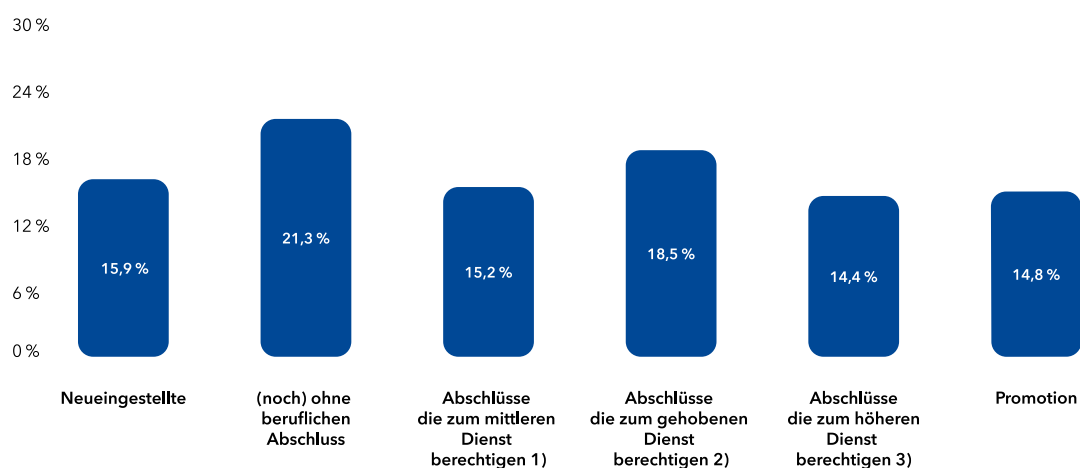


Abbildung 7: Neueingestellte mit zugeschriebenem MH nach höchstem allgemeinem Schulabschluss 2021/2022 (in %)



1) Einschl. Berufsausbildung, Lehre, Fachschulabschluss und Berufsakademie. – 2) Einschl. Bachelor (FH), Bachelor (Uni), Diplom (FH). – 3) Einschl. Master (FH), Diplom (Uni), Magister, Master (Uni), Staatsexamen.

Abbildung 8: Neueingestellte mit zugeschriebenem MH nach höchstem beruflichem Bildungsabschluss 2021/2022 (in %)

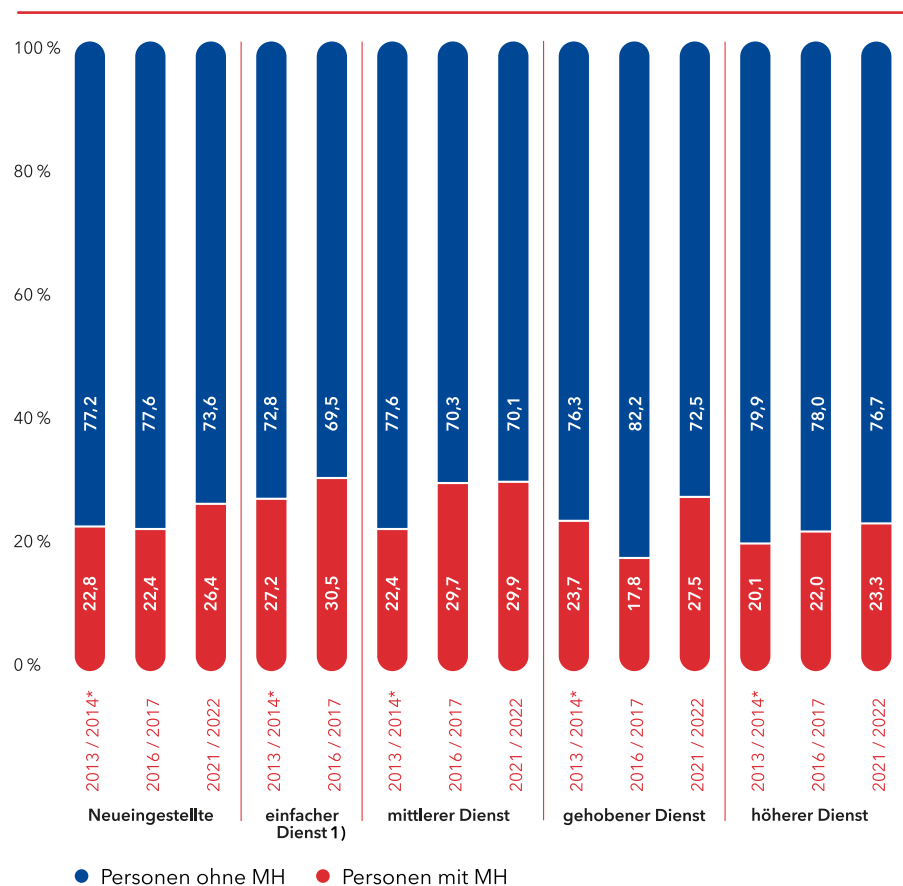


**Ergebnisse zu den
weiteren Fragen**

7. Ergebnisse zu den weiteren Fragen

7.1. Welcher Laufbahngruppe gehört Ihre Stelle an?

Am häufigsten wurden Personen im höheren Dienst eingestellt. Dies betraf 37,2 %. Der zweithöchste Anteil entfiel auf die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes (30,4 %). Weitere 22,8 % wurden im mittleren Dienst eingestellt. Die Anteile an Personen mit Migrationshintergrund unterschieden sich je nach Laufbahngruppe (vgl. [Abbildung 9](#)). Im mittleren Dienst hatten 29,9 % einen Migrationshintergrund. Im gehobenen Dienst lag der Anteil bei 27,5 % und im höheren Dienst hatte weniger als jede bzw. jeder Vierte (23,3 %) einen Migrationshintergrund. Im Vergleich zu den Berichtszeiträumen 2016/2017 und 2013/2014 stieg der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im mittleren, gehobenen und höheren Dienst im Jahr 2021/2022.



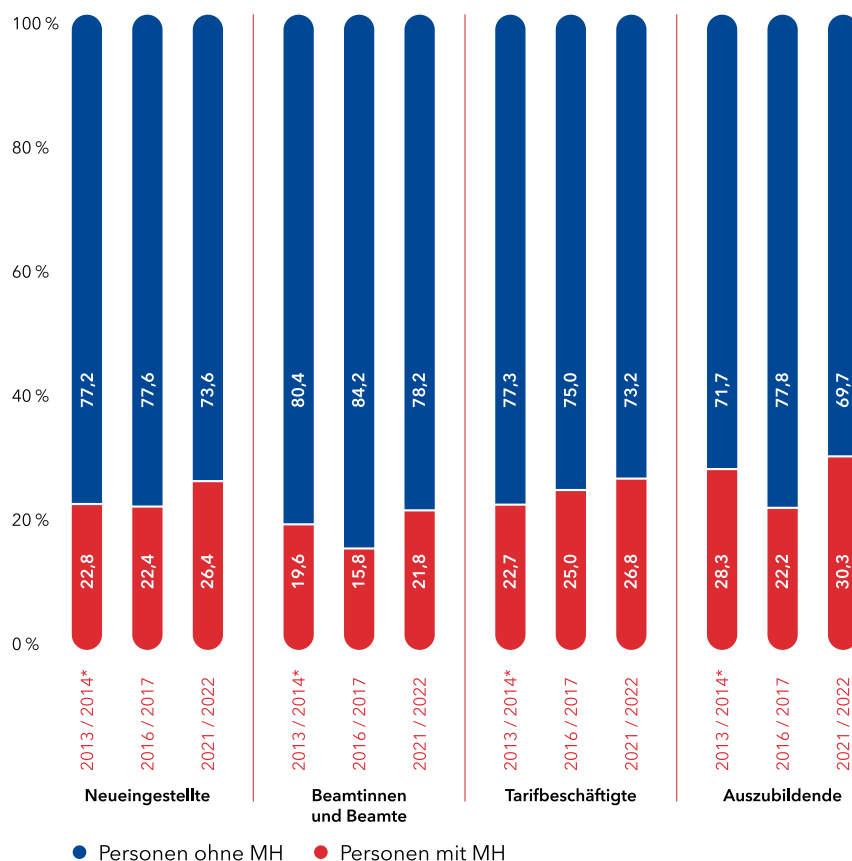
* In den Ergebnissen des Jahres 2013/2014 waren die Neueingestellten des HKM sowie der Polizeiakademie nicht berücksichtigt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt. - 1) In der Befragung 2021/2022 wurde der "einfache Dienst" nicht als separate Kategorie erhoben.

Abbildung 9: Neueingestellte nach Laufbahngruppen, MH und Berichtsjahr (in %)

7.2. Welches Beschäftigungsverhältnis liegt bei Ihnen vor?

Der überwiegende Teil der Neueingestellten wurde in einem tarifrechtlichen Arbeitnehmerverhältnis angestellt (61,4 %). Die weiteren Anteile entfielen relativ gleichmäßig auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten (20,0 %) sowie der Auszubildenden (17,9 %). Beamtinnen und Beamte wiesen mit 21,8 % den geringsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund auf (vgl. [Abbildung 10](#)). Bei den Tarifbeschäftigten hatte mehr als jede bzw. jeder Vierte einen Migrationshintergrund (26,8 %), während der Anteil bei den Auszubildenden mit 30,3 % am höchsten war.

Eine weitere Untergliederung der Auszubildenden ergab unterschiedliche Anteile an Personen mit Migrationshintergrund je nach gewählter Ausbildungsform. Beamtenanwärterinnen und -anwärter machten mit einem Anteil von 61,8 % die größte Gruppe unter den Auszubildenden aus. Weitere 33,0 % absolvierten eine Ausbildung nach Tarif, während die übrigen 5,2 % ein Referendariat bzw. Vorbereitungsdienst oder ein Traineeprogramm absolvierten. Analog zu den Beamtinnen und Beamten befand sich auch unter den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern ein geringerer Anteil an Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Neueingestellten, die nach Tarif bezahlt werden. Bei den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 28,3 %, bei den Auszubildenden bei 36,6 %. Für Personen in einer sonstigen Ausbildungsform (Referendariat bzw. Vorbereitungsdienst, Trainee) betrug der Anteil 14,3 %.



* In den Ergebnissen des Jahres 2013/2014 waren die Neueingestellten des HKM sowie der Polizeiakademie nicht berücksichtigt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt.

Abbildung 10: Neueingestellte nach Beschäftigungsverhältnis, MH und Berichtsjahr (in %)

7.3. Welcher Funktionsebene* gehören Sie an?

Die überwiegende Mehrheit der Befragten gehörte zu den Beschäftigten ohne Führungsaufgaben (86,6 %). Ein Anteil von 4,0 % war Nachwuchsführungskraft. Weitere 3,5 % waren Führungskräfte mit unmittelbarer Personalsteuerung, während weniger als 1 % der Neueingestellten eine Führungskraft mit strategischen Steuerungsaufgaben (Spitzenführungskraft) war. Der höchste Anteil an Personen mit Migrationshintergrund wurde mit 30,0 % unter den Spitzenführungskräften erreicht (vgl. [Abbildung 11](#)). Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten ohne Führungsaufgaben lag mit 26,7 % geringfügig über dem durchschnittlichen Wert. Unterdurchschnittlich häufig waren Personen mit Migrationshintergrund unter den Führungskräften mit unmittelbarer Personalsteuerung (21,1 %) sowie unter den Nachwuchsführungskräften vertreten (22,8 %).

* Zur Verteilung der Neueingestellten nach Funktionsebene lagen aus dem Personalinformationssystem (PIS) keine Informationen vor. Die Interpretation der Ergebnisse kann daher nur für die Stichprobe erfolgen.

Im Vergleich zum Zeitraum 2016/2017 ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund insbesondere in der Gruppe der Beschäftigten ohne Führungsaufgaben gestiegen (von 22,6 % auf 26,7 %). Bei den Spitzenführungskräften ist der Anteil um 1,3 % Prozentpunkte zurückgegangen.

Das Merkmal zur Funktionsebene wurde im Berichtszeitraum 2013/2014 nicht erhoben, daher ist kein Vergleich zur ersten Befragungswelle möglich.

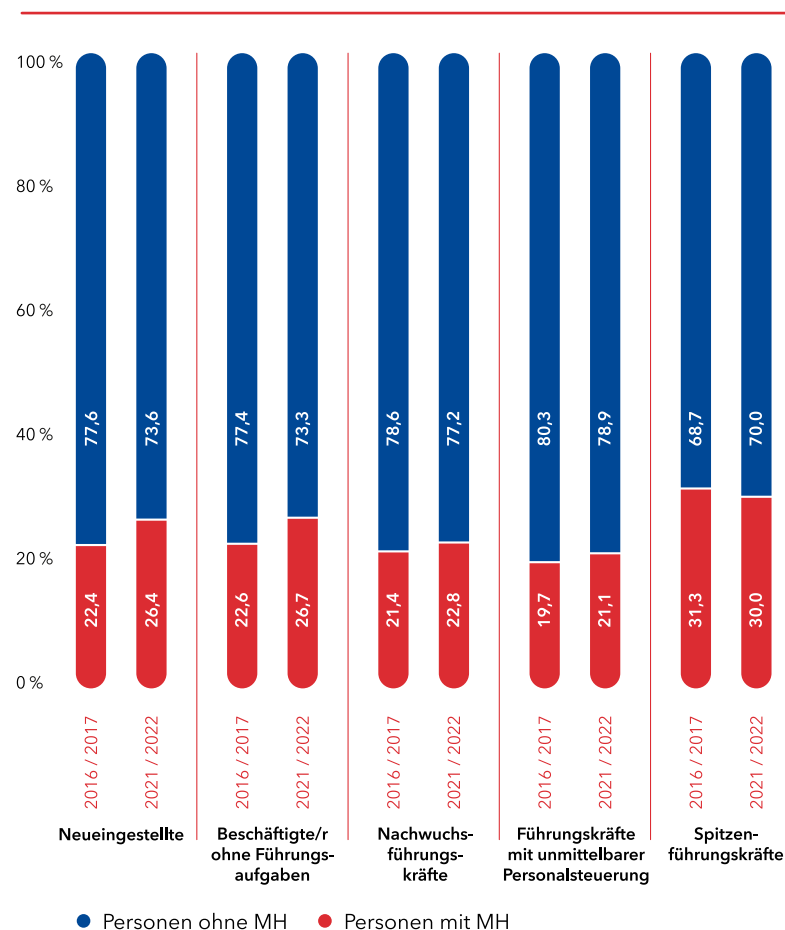


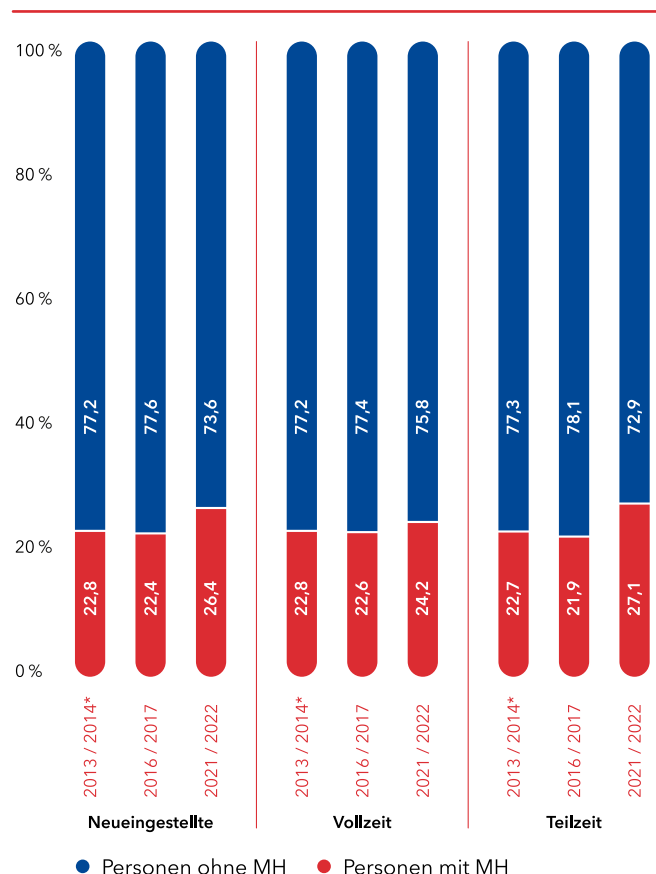
Abbildung 11: Neueingestellte nach Funktionsebene, MH und Berichtsjahr (in %)

7.4. Sind Sie Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt?

Rund drei Viertel der Neueingestellten arbeiteten in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs ließen sich leichte Unterschiede beim Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den Neueingestellten feststellen (vgl. [Abbildung 12](#): Neueingestellte nach Beschäftigungsumfang, MH und Berichtsjahr (in %)). Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Teilzeitbeschäftigten war leicht unterdurchschnittlich (24,2 %), während dieser unter den Vollzeitbeschäftigten 0,7 Prozentpunkte über dem Durchschnitt lag (27,1 %).

Gegenüber den Ergebnissen der Befragung 2016/2017 und 2013/2014 fallen die Veränderungen insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten deutlich auf: Während im Zeitraum 2016/2017 lediglich 21,9 % der Teilzeitbeschäftigten einen Migrationshintergrund hatten (2013/2014: 22,7 %), waren dies im Zeitraum 2021/2022 bereits 27,1 %.

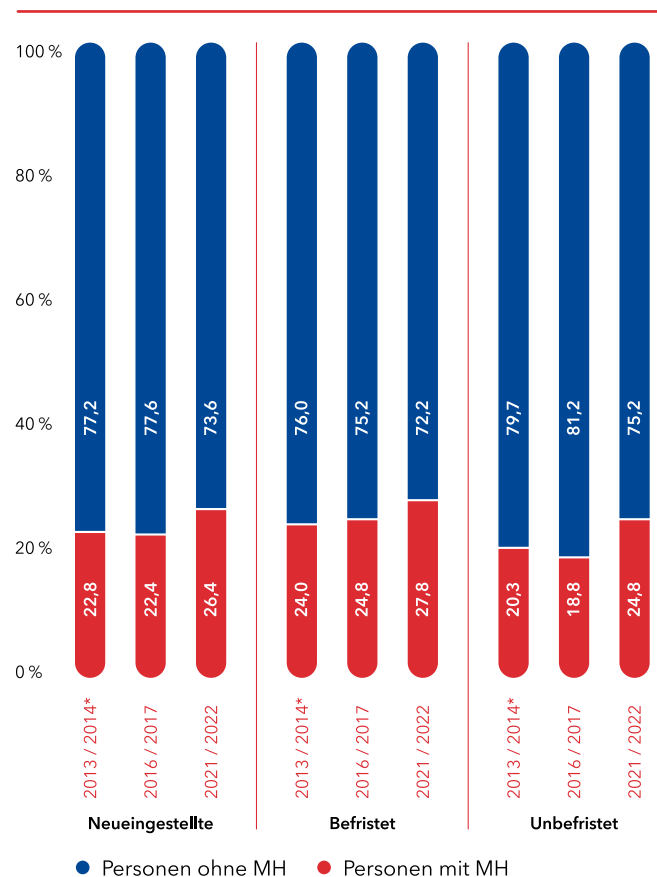


* In den Ergebnissen des Jahres 2013/2014 waren die Neueingestellten des HKM sowie der Polizeiakademie nicht berücksichtigt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt.

Abbildung 12: Neueingestellte nach Beschäftigungsumfang, MH und Berichtsjahr (in %)

7.5. Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?

Die Neueingestellten waren zu 49,7 % in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, während 46,4 % in einem unbefristeten Arbeitsvertrag tätig waren. Während bei den befristet Eingestellten gut 27,8 % einen Migrationshintergrund hatten, war dies bei den unbefristet Eingestellten nur bei knapp jeder/m Vierten der Fall (vgl. [Abbildung 13](#): Neueingestellte nach Beschäftigungsart, MH und Berichtsjahr (in %)).



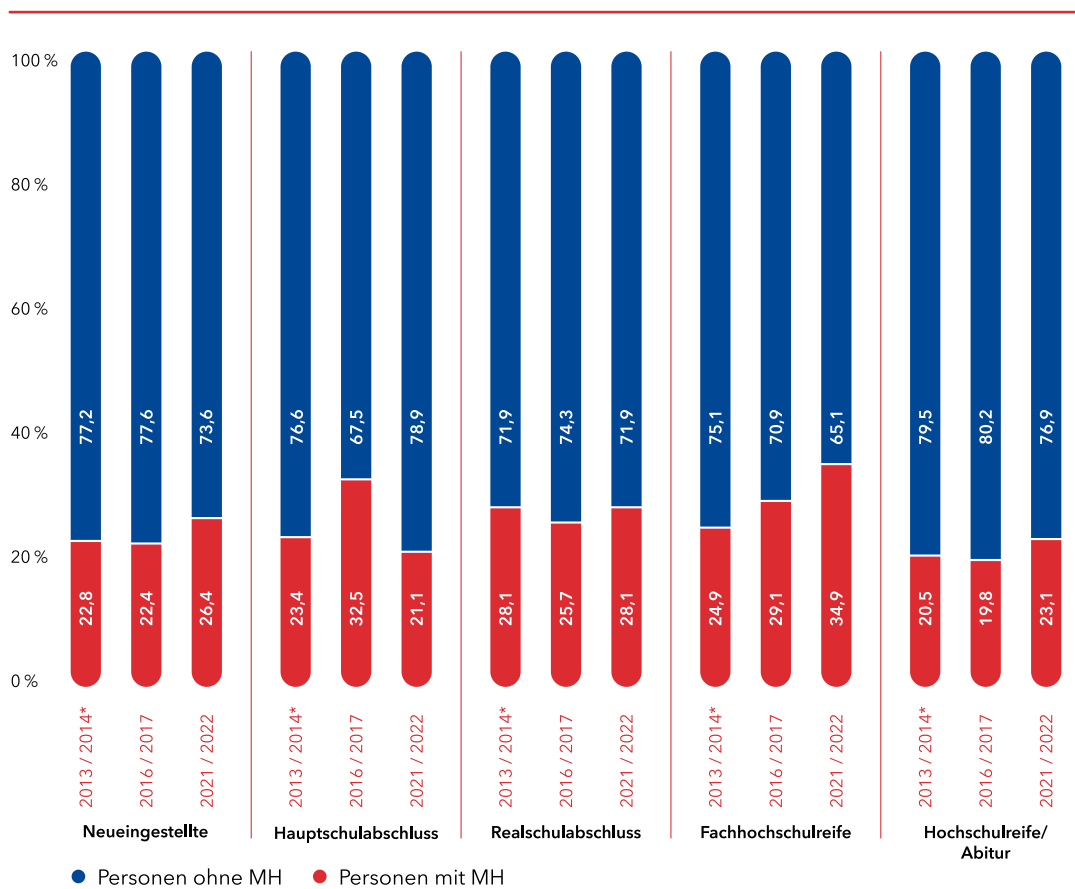
* In den Ergebnissen des Jahres 2013/2014 waren die Neueingestellten des HKM sowie der Polizeiakademie nicht berücksichtigt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt.

Abbildung 13: Neueingestellte nach Beschäftigungsart, MH und Berichtsjahr (in %)

Für die Berichtszeiträume 2013/2014 und 2016/2017 zeigte sich ein ähnliches Bild. Damals waren die Anteile an Personen mit Migrationshintergrund unter den unbefristet eingestellten Beschäftigten geringer als unter den befristet eingestellten neuen Mitarbeitenden. Insgesamt stieg der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in beiden Gruppen im Vergleich zu den Berichtszeiträumen 2016/2017 und 2013/2014.

7.6. Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?

Die Teilnehmenden der Befragung wurden gefragt, ob sie einen allgemeinen Schulabschluss haben, ob sie ihren höchsten Schulabschluss in Deutschland erworben haben und welchen höchsten in Deutschland anerkannten Schulabschluss sie erworben haben. Weniger als 1 % aller Teilnehmenden verfügte (noch) nicht über einen allgemeinen Schulabschluss. Alle Teilnehmenden, die über einen allgemeinen Schulabschluss verfügten, hatten einen in Deutschland anerkannten Schulabschluss, wenngleich ein Anteil von 6,6 % seinen höchsten Schulabschluss nicht in Deutschland erworben hatte. Fast zwei Drittel (64,5 %) der Neueingestellten gaben als ihren höchsten in Deutschland anerkannten allgemeinen Schulabschluss das Abitur an. Gleichzeitig zeichnete sich diese Gruppe allerdings auch durch einen unterdurchschnittlichen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aus (vgl. [Abbildung 14](#)): Etwas weniger als jede bzw. jeder vierte Neueingestellte mit Abitur hatte einen Migrationshintergrund. Dagegen hatten Personen mit Fachhochschulreife oder Realschulabschluss überdurchschnittlich häufig einen Migrationshintergrund (34,9 % bzw. 28,1 %). Bei den Personen mit Hauptschulabschluss hatte gut jede bzw. jeder Fünfte einen Migrationshintergrund.



* In den Ergebnissen des Jahres 2013/2014 waren die Neueingestellten des HKM sowie der Polizeiakademie nicht berücksichtigt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt.

Abbildung 14: Neueingestellte nach Schulabschluss, MH und Berichtsjahr (in %)

Im Vergleich zu den Ergebnissen der vorhergehenden Befragungswelle zeigt sich eine Abnahme des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund bei den Neueingestellten mit Hauptschulabschluss. Hier lag die Quote in der Befragung 2016/2017 bei 32,5 % und damit noch 11,4 Prozentpunkte höher als in 2021/2022. Bei den anderen Schulabschlüssen ist der Anteil der Personen mit einem Migrationshintergrund dagegen gestiegen.

„Ca. 40% hatten einen beruflichen Abschluss, der sie formal für den Einstieg in den höheren Dienst berechtigt.“

7.7. Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie?

Der Berufsabschluss stellt eine wichtige Voraussetzung dar, um bestimmte Berufslaufbahnen einschlagen zu können. Im Ausland erworbene Abschlüsse müssen zunächst auf Gleichwertigkeit überprüft und anerkannt werden, damit diese bei der Bewerbung berücksichtigt werden können. Die Teilnehmenden der Befragung wurden daher gefragt, ob sie einen beruflichen Abschluss haben, ob sie ihren höchsten Berufsabschluss in Deutschland erworben haben oder – im Fall von im Ausland erworbenen Abschlüssen – dieser anerkannt wurde. Abschließend wurde dann nach der Art des höchsten in Deutschland anerkannten Berufsabschlusses gefragt.

Etwa vier von zehn der Neueingestellten (38,7 %) hatten einen beruflichen Abschluss, der sie formal für den Einstieg in den höheren Dienst berechtigt. Sie hatten ihre berufliche Ausbildung mit einem Magister, Diplom (Uni), Master oder Staatsexamen erfolgreich abgeschlossen. Zusätzlich hatte knapp jede bzw. jeder 15. Neueingestellte promoviert oder sogar habilitiert (6,3 %) und somit ebenfalls die Voraussetzung für den Einstieg in den höheren Dienst. Gut jede bzw. jeder Siebte hatte einen Abschluss erworben, der formal zum gehobenen Dienst berechtigt (13,3 %). Weiterhin hatte mehr als jede bzw. jeder Fünfte die Berufsausbildung mit einer Lehre, einem Fachschulabschluss oder dem Besuch einer Berufsakademie erfolgreich abgeschlossen (22,3 %), der zum Einstieg in den mittleren Dienst berechtigt*. Von allen Personen mit beruflichem Abschluss hatten 5,5 % ihren höchsten beruflichen Abschluss nicht in Deutschland erworben: Davon wiederum wurde bei 78,5 % der Abschluss in Deutschland anerkannt, bei 5,6 % teilanerkannt, bei 6,5 % bewertet und bei 9,3 % nicht anerkannt. Zusätzlich hatte ein Anteil von 14,1 % (noch) keinen beruflichen Abschluss. Darunter zählten allerdings auch alle Auszubildenden, die ihren Berufsabschluss erst mit erfolgreichem Abschluss ihrer in der hessischen Landesverwaltung begonnenen Ausbildung erwerben.

* Die übrigen gut 5 % entfielen auf die Kategorie „Sonstiges“. Aufgrund der geringen inhaltlichen Aussagekraft wird diese Kategorie nicht weiter betrachtet.

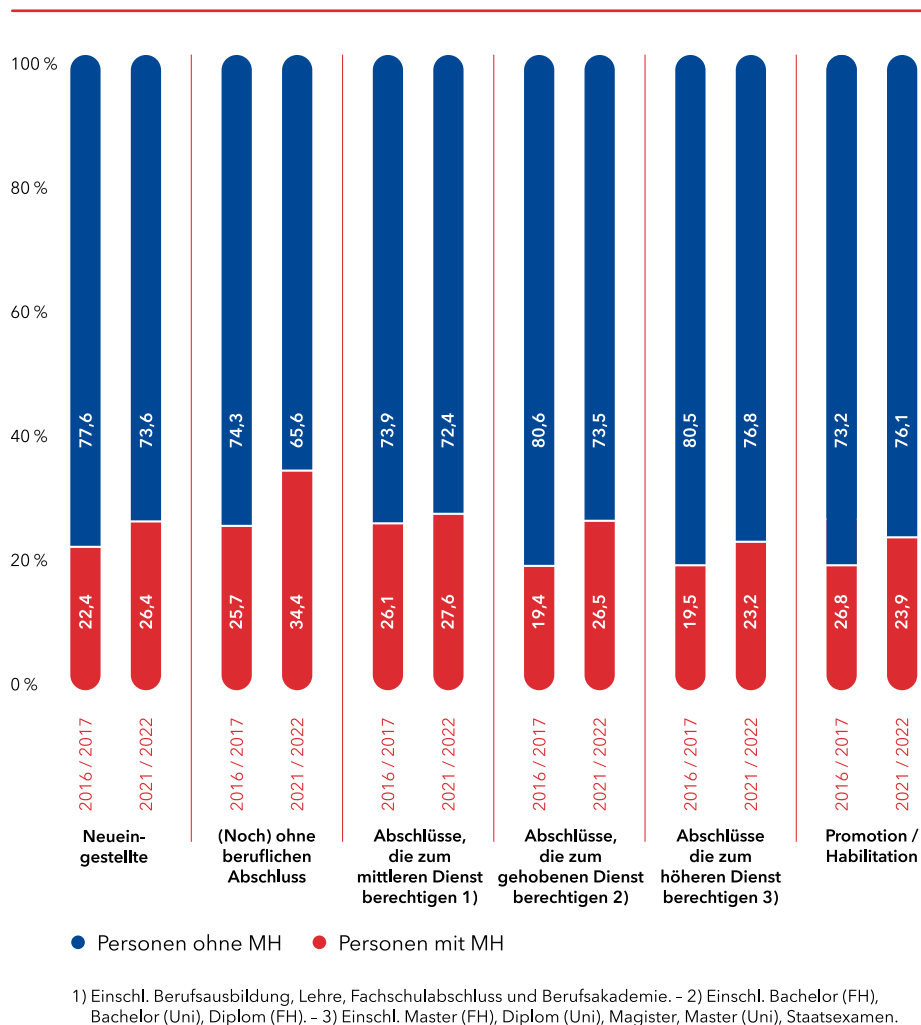


Abbildung 15: Teilnehmende nach Berufsabschluss, MH und Berichtsjahr (in %)

Der höchste Anteil an Personen mit Migrationshintergrund unter den Neueingestellten mit Berufsabschluss wurde mit knapp 27,6 % unter den Befragten mit einem Abschluss der formal zum mittleren Dienst berechtigt, erreicht (vgl. [Abbildung 15](#)). Der zweithöchste Anteil entfiel auf die Befragten mit einem Abschluss, der formal zum gehobenen Dienst berechtigt. Etwas mehr als jede bzw. jeder Vierte hatte hier einen Migrationshintergrund (26,5 %). Geringer fiel der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund bei Neueingestellten mit Abschlüssen aus, die formal zum höheren Dienst berechtigten. Dort hatten nur 23,2 % einen Migrationshintergrund. Unter den Neueingestellten, die eine Promotion/Habilitation abgeschlossen hatten, lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 23,9 %. In dieser Gruppe war der Anteil mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 2016/2017 rückläufig. In allen anderen Gruppen stieg der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund.

7.8. Zusatzfragen im HMWK

Der Fragebogen des HMWK enthielt zwei Zusatzfragen. Die Neueingestellten konnten angeben, ob sie an einer Universität bzw. (Fach-)Hochschule beschäftigt waren. Sofern dies bejaht wurde, konnte weiter angegeben werden, ob die Neueinstellung im Bereich der Forschung und Lehre oder im Bereich der Verwaltung erfolgte. Rund 91 % der Neueinstellungen im HMWK ohne Drittmittelstellen erfolgte in Hochschulen. Umgekehrt war knapp jede bzw. jeder zehnte Neueingestellte nicht im Hochschulbereich angestellt, sondern im Bereich des Ministeriums an sich und den zu- und nachgelagerten Dienststellen. An den Hochschulen entfiel wiederum mehr als die Hälfte des Teilnehmendenkreises auf Universitäten (52,2 %) und ein Anteil von 38,4 % auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Lediglich jede bzw. jeder Zwanzigste war an einer Kunsthochschule tätig. In den Hochschulen waren 40,0 % im Bereich der Verwaltung tätig, während 60,0 % mit Forschungs- und/oder Lehrtätigkeit betraut waren. Da keine Informationen über die tatsächliche Verteilung der Neueinstellungen nach Funktionsbereich innerhalb des HMWK vorlagen, kann keine Einschätzung über das Teilnahmeverhalten der einzelnen Gruppen vorgenommen werden. Die Aussagekraft der Ergebnisse muss daher auf die Stichprobe beschränkt werden.

Die Anteile der Personen mit Migrationshintergrund unterschieden sich hinsichtlich des Funktionsbereiches (vgl. [Abbildung 16](#)). In Dienststellen, die nicht zu den Hochschulen zählen, lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 11,1 % und damit deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil des HMWK (23,7 %). Umgekehrt lag der Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund in den Hochschulen mit 24,9 % leicht über dem Durchschnittswert. Auch innerhalb der Hochschule unterschied sich der Anteil, je nachdem in welchem Funktionsbereich die Person angestellt wurde. Personen mit Migrationshintergrund waren im Bereich der Forschung und Lehre mit einem Unterschied von 1,8 Prozentpunkten geringfügig häufiger vertreten als im Bereich der Verwaltung (25,6 % vs. 23,8 %).

Betrachtet man ausschließlich die Drittmittel-Universitäten, so war der Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund dort höher als bei den Hochschulen, die nicht vorwiegend über Drittmittelstellen finanziert werden. 33,1 % hatten einen Migrationshintergrund (vgl. [Abbildung 16](#)). Die Quote unterschied sich jedoch zwischen den Neueinstellungen in der Verwaltung sowie in der Forschung und Lehre. Unter den neueingestellten Forschenden und Lehrenden lag der Anteil bei 35,8 % und damit 7,2 Prozentpunkte höher als im Bereich der Verwaltung (28,6 %).

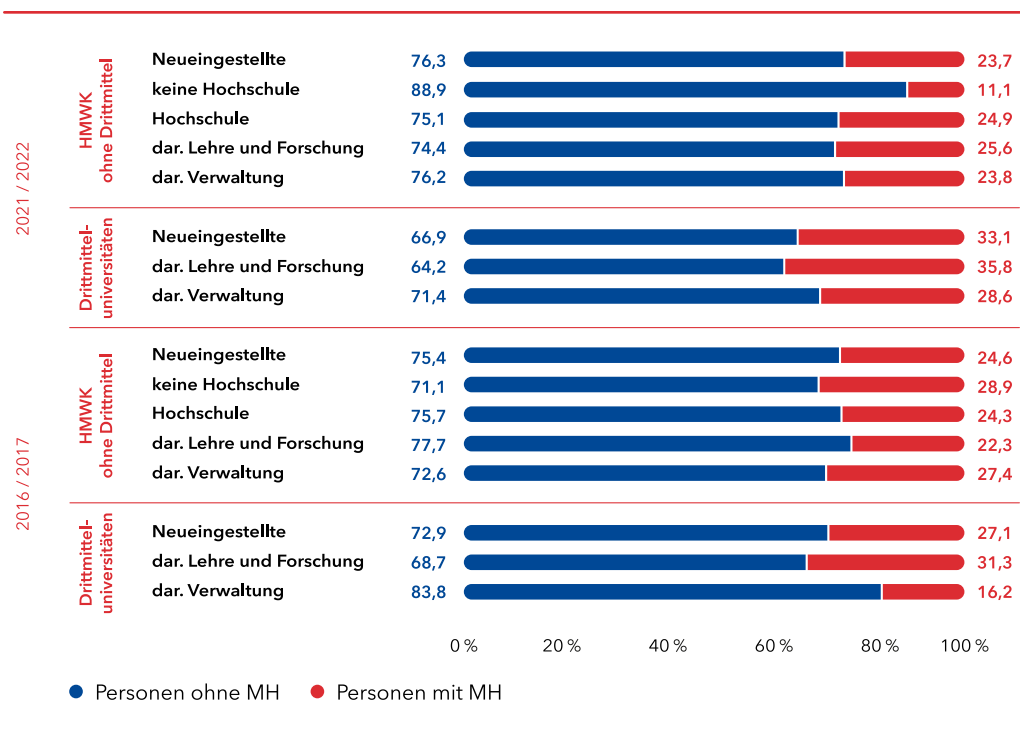


Abbildung 16: HMWK nach Drittmittel, Funktionsbereich, MH und Berichtsjahr (in %)

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2016/2017 sind sowohl im Bereich des HMWK (ohne Einbezug der Drittmitteluniversitäten) als auch bei ausschließlicher Betrachtung der Drittmitteluniversitäten die Anteile von Personen mit Migrationshintergrund gestiegen. Im Bereich des HMWK (ohne Einbezug der Drittmitteluniversitäten) ist der Anteil an Neueingestellten mit Migrationshintergrund geringfügig gesunken. Insbesondere in den Bereichen der Dienststellen, die nicht zu den Hochschulen gehören, lässt sich zwar in den Prozentangaben ein merklicher Rückgang verzeichnen, dieser ist jedoch vornehmlich auf die vergleichsweise geringe Stichprobengröße in diesem Bereich zurückzuführen. Schon geringfügige Veränderungen in den Fallzahlen schlagen sich dann deutlich in den Prozentwerten nieder. Gleiches gilt für den Bereich der Verwaltung in den Drittmitteluniversitäten.

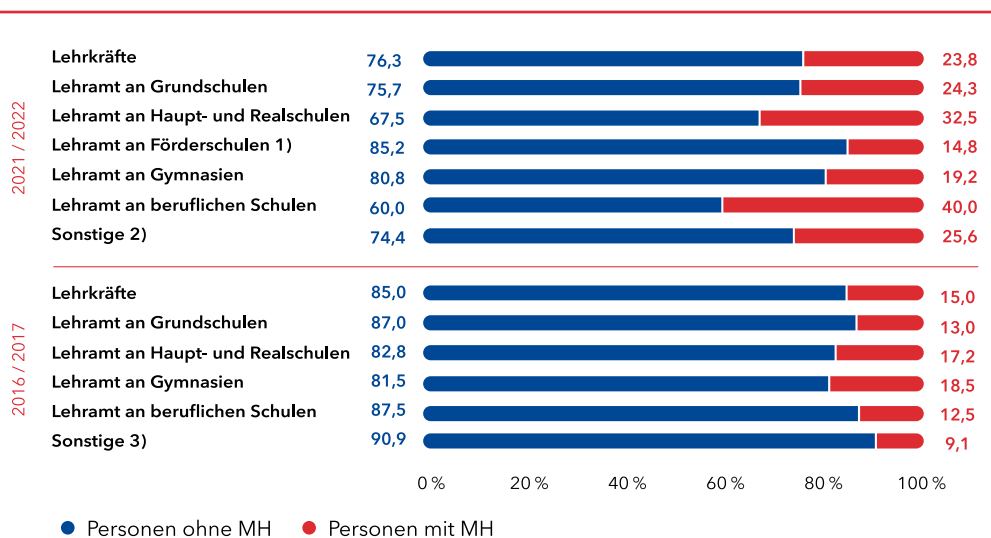
7.9. Zusatzfragen im HKM

Der Fragebogen des HKM enthielt ebenfalls zusätzliche Fragen. Die Neueingestellten konnten angeben, ob sie im Unterricht an einer Schule tätig waren und wenn ja, aufgrund welcher Qualifikation sie eingestellt wurden. Neun von zehn Neueingestellten im HKM wurden als Lehrkraft an einer Schule angestellt*. Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund betrug für diese Gruppe 23,8 % und war damit fast identisch zum Anteil an Personen mit Migrationshintergrund im HKM insgesamt (23,6 %). Bei den Nicht-Lehrkräften lag sie mit 22,5 % nur leicht darunter.

Auf Basis der von den Lehrkräften abgefragten Qualifikation zeigte sich, dass 37,5 % für den Unterricht an Gymnasien ausgebildet wurden. Der zweitgrößte Anteil entfiel auf das Lehramt an Grundschulen; fast jede fünfte Lehrkraft hatte ein solches Hochschulstudium absolviert. Weitere 12,5% hatten sich für das Unterrichten an Haupt- bzw. Realschulen qualifiziert, 6,3 % für das Lehramt an einer Berufsschule, und 8,4 % wurden für das Unterrichten an Förderschulen ausgebildet. Der restliche Anteil (12,2 %) entfiel auf „Sonstige“, das u. a. das kombinierte Lehramt für Grund-, Haupt- und Realschulen beinhaltet.

Hinsichtlich des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund unterschieden sich die Lehrkräfte je nach Qualifikation voneinander (vgl. [Abbildung 17](#)). Der höchste Anteil an Personen mit Migrationshintergrund fand sich mit 40,0 % unter den neu eingestellten Lehrkräften an Berufsschulen.

* Da keine tiefergehenden Informationen über die Neueingestellten im HKM vorlagen, konnte keine Einschätzung hinsichtlich der Belastbarkeit der Ergebnisse vorgenommen werden. Die Aussagekraft der Ergebnisse ist daher auf die Stichprobe beschränkt.



1) In 2016/2017 unter Sonstige ausgewiesen. - 2) Einschl. Angaben unter Sonstiges und Lehramt an Grund-, Haupt-, und Realschulen. - 3) Einschl. Angaben unter Sonstiges, Lehramt an Grund-, Haupt-, und Realschulen und Lehramt an Förderschulen.

Abbildung 17: Lehrkräfte des HKM nach Einstellungsqualifikation, MH und Berichtsjahr (in %)

Ebenfalls deutlich über dem Durchschnittswert des HKM lagen die Lehrkräfte, die sich auf das Lehramt an Haupt- und Realschulen spezialisiert hatten (32,5 %). Lehrkräfte an Grundschulen hatten leicht überdurchschnittlich einen Migrationshintergrund. Umgekehrt war der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den neu eingestellten Lehrkräften mit Lehrberechtigung an Gymnasien unterdurchschnittlich (19,2 %). Gleiches galt für Lehrkräfte an Förderschulen (14,8 %).

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2016/2017 ist der Anteil der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund von 15,0 % auf 23,8 % gestiegen. Betrachtet man die einzelnen Einstellungsqualifikationen, dann ist bei den Personen, die Lehramt für Grundschulen oder für Haupt- und Realschulen studiert haben, der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund sehr stark gestiegen. Bei Personen, die Lehramt an beruflichen Schulen als Qualifikation mitbringen, ist er ebenfalls gestiegen.

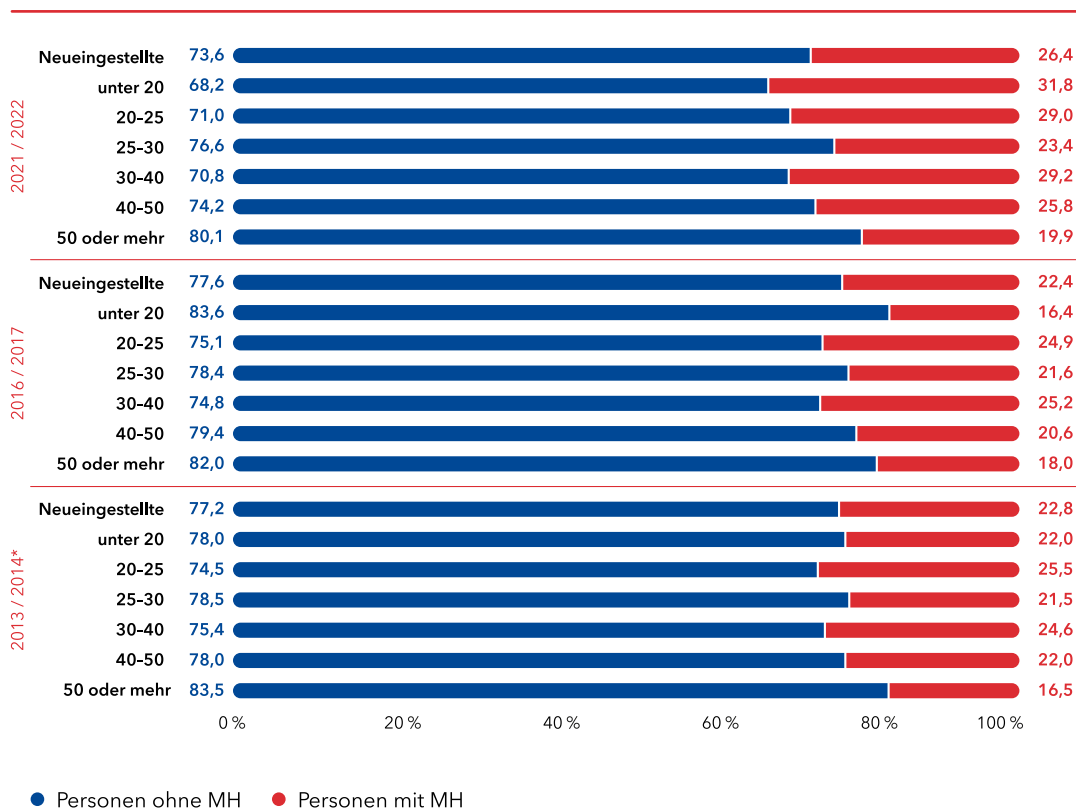
7.10. In welchem Jahr sind Sie geboren?

Die jüngste Altersgruppe (unter 20 Jahre) hatte am häufigsten einen Migrationshintergrund und lag mit einem Anteil von 31,8 % deutlich über dem Durchschnitt von 26,4 % (vgl. [Abbildung 18](#)). In der ältesten Gruppe (50 Jahre und älter) war der Anteil unterdurchschnittlich ausgeprägt. Hier hatten nur knapp jede/r Vierte einen Migrationshintergrund (19,9 %). Überdurchschnittlich war der Anteil dagegen auch in den Altersgruppen der 20 bis unter 25-jährigen sowie der 30- bis 40-jährigen Neueingestellten. Ein Anteil von 29,0 % bzw. 29,2 % hatte hier einen Migrationshintergrund.

Im Vergleich zu den Berichtszeiträumen 2016/2017 und 2013/2014 fiel der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den jüngsten Neueingestellten deutlich höher aus. Mit 31,8 % war der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund fast doppelt so hoch wie in 2016/2017.

Im Durchschnitt waren die Neueingestellten rund 33,7 Jahre alt. Personen ohne Migrationshintergrund waren dabei geringfügig älter als Neueingestellte mit MH (33,9 vs. 32,9 Jahre). Männer waren tendenziell etwas älter als ihre Kolleginnen (34,4 vs. 33,2). Dies galt für Neueingestellte mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen.

Eine Betrachtung der Geschäftsbereiche zeigte Unterschiede im durchschnittlichen Alter der Neueingestellten. Das geringste Durchschnittsalter hatten die Neueingestellten im HMdJ (29,9 Jahre), während die Neueingestellten in den zusammengefassten Geschäftsbereichen (HLT/HMSI/HMUKLV/HRH/STK) am ältesten waren (36,2 Jahre). In den zusammengefassten Geschäftsbereichen (HLT/HMSI/HMUKLV/HRH/STK) waren Personen mit Migrationshintergrund durchschnittlich 1,6 Jahre älter als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Im HMdJ waren die männlichen Neueingestellten mit MH durchschnittlich 5,6 Jahre jünger als ihre Kollegen ohne Migrationshintergrund. In den zusammengefassten Geschäftsbereichen (HLT/HMSI/HMUKLV/HRH/STK) war es umgekehrt: Hier waren die die männlichen Neueingestellten mit MH durchschnittlich knapp 4 Jahre älter als ihre Kollegen ohne Migrationshintergrund.



* In den Ergebnissen des Jahres 2013/2014 waren die Neueingestellten des HKM sowie der Polizeiakademie nicht berücksichtigt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt.

Abbildung 18: Neueingestellte nach Alter (von ... bis unter ... Jahren), nach MH und Berichtsjahr (in %)

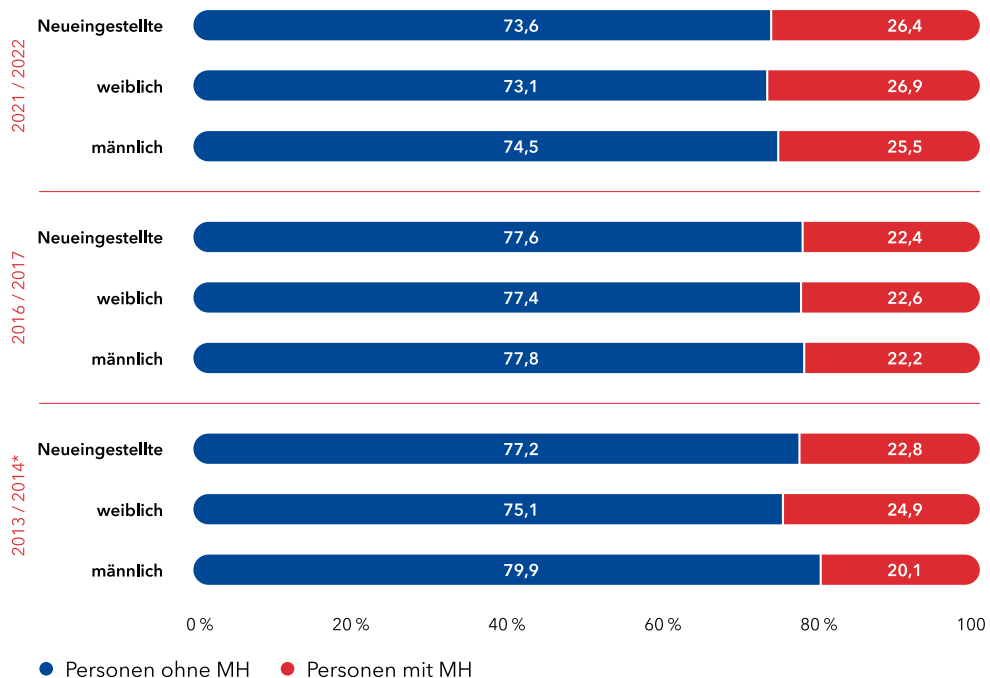
7.11. Welches Geschlecht haben Sie?

Hinsichtlich des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund unterschieden sich die weiblichen von den männlichen Neueingestellten (vgl. [Abbildung 19](#)). Der Anteil bei den Frauen lag 1,4 Prozentpunkte über jenem der männlichen Neueingestellten. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2016/2017 hatten sich die geschlechtsspezifischen Anteile der Personen mit Migrationshintergrund wieder vergrößert. Inwiefern diese Entwicklung auf die veränderte Stichprobenszusammensetzung zurückzuführen ist, lässt sich allerdings nicht abschätzen.

Die geschlechtsspezifischen Anteile an Personen mit Migrationshintergrund waren in den Geschäftsbereichen unterschiedlich. In den Geschäftsbereichen HMdF und HMdJ waren unter den männlichen Neueingestellten häufiger Personen mit Migrationshintergrund als unter den weiblichen Neueingestellten. Im HMdF betrug

„Die geschlechtsspezifischen Anteile waren in den Geschäftsbereichen unterschiedlich.“

das Plus der männlichen Neueingestellten 7,2 Prozentpunkte (Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund unter den männlichen Neueingestellten betrug 37,6%; der Anteil bei den weiblichen Neueingestellten 30,4%). Im HMdJ lag der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund unter den Männern 3,5 Prozentpunkte über dem der Frauen (39,7 % versus 36,2%). Umgekehrt war es v. a. im HKM, HMWK und HMWEVW: Im HKM lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei den Frauen 4,2 Prozentpunkte über jenem der männlichen Neueingestellten (25,0% versus 20,8%). Im HMWK lag der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund unter den Frauen bei 25,3%; bei den Männern betrug er 21,2%. Besonders groß war der Unterschied im HMWEVW: Hier lag der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund bei den Frauen bei 21,7%, wohingegen nur 14,9% der neuen männlichen Beschäftigten einen Migrationshintergrund hatten.

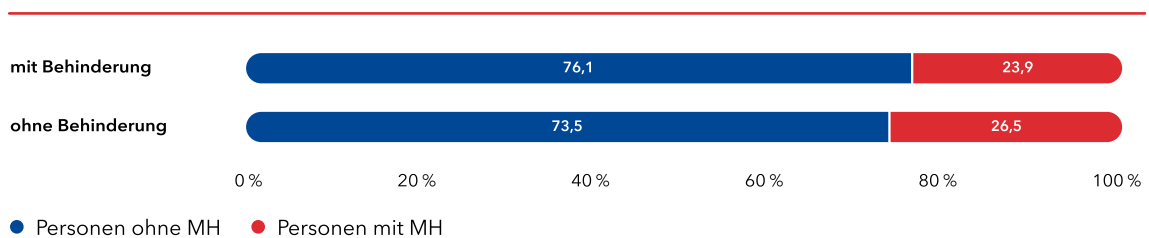


* In den Ergebnissen des Jahres 2013/2014 waren die Neueingestellten des HKM sowie der Polizeiakademie nicht berücksichtigt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt.

Abbildung 19: Neueingestellte nach Geschlecht, MH und Berichtsjahr (in %)

7.12. Haben Sie eine anerkannte Schwerbehinderung oder sind Sie gleichgestellt?

Im Berichtszeitraum 2021/2022 wurde erstmals das Merkmal Behinderung als weitere Vielfaltsdimension in die Befragung aufgenommen. Jede bzw. jeder zwanzigste Neueingestellte (5,1 %) hatte eine anerkannte Schwerbehinderung oder war gleichgestellt. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund lag bei den Neueingestellten mit anerkannter Schwerbehinderung / Gleichstellung mit 23,9 % unterhalb des allgemeinen Durchschnitts von 26,4 % (vgl. [Abbildung 20](#)).



* In den Ergebnissen des Jahres 2013/2014 waren die Neueingestellten des HKM sowie der Polizeiakademie nicht berücksichtigt. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist daher eingeschränkt.

Abbildung 20: Neueingestellte nach dem Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung und MH in 2021/2022 (in %)

7.13. Welche Faktoren haben eine Bewerbung in der Landesverwaltung für Sie attraktiv gemacht?

Allen Teilnehmenden der Befragung wurde im Berichtszeitraum 2021/2022 erstmals die Frage gestellt, welche Faktoren eine Bewerbung in der Landesverwaltung für sie attraktiv gemacht haben, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Am häufigsten wurden das konkrete Aufgabenprofil und die Arbeitsinhalte, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf benannt. Bei Differenzierung nach Migrationshintergrund sind diese drei Faktoren in beiden Gruppen ebenfalls am häufigsten benannt (vgl. [Abbildung 21](#)). Eine Offenheit für kulturelle Vielfalt wurde unter allen Neueingestellten am seltensten als Faktor für eine Bewerbung in der Landesverwaltung genannt. In der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund wurde nur die Gemeinwohlorientierung noch seltener angeführt.

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden hat bewusst nach einer Stelle im öffentlichen Dienst / in der öffentlichen Verwaltung gesucht: Davon wollten 36,8 % bewusst eine Tätigkeit in der hessischen Landesverwaltung und 30,1 % eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst allgemein. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund lag bei den Personen, die bewusst nach einer Stelle im öffentlichen Dienst / in der öffentlichen Verwaltung gesucht haben, über dem Gesamtdurchschnitt. Dagegen lag der Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund, die nicht bewusst eine Stelle im öffentlichen Dienst / in der öffentlichen Verwaltung gesucht haben, mit 22,9 % 3,5 Prozentpunkte unterhalb dem Gesamtdurchschnitt.

Auf die Frage, für wie offen sie bei der Stellensuche die Landesverwaltung für kulturelle Vielfalt von Bewerberinnen und Bewerbern empfanden, antworteten 93,2 % der Teilnehmenden mit offen bzw. eher offen. Dagegen empfanden lediglich 6,8 % der Teilnehmenden die Landesverwaltung als nicht offen bzw. eher nicht offen für die kulturelle Vielfalt von Bewerbenden. Der Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund, welcher die hessische Landesverwaltung als offen charakterisierte, lag mit 28,6 % über dem allgemeinen Durchschnitt. Unter den Neueingestellten, welche die Landesverwaltung als nicht offen empfanden, hatten mehr als jede/r Zweite einen Migrationshintergrund (52,6 %).

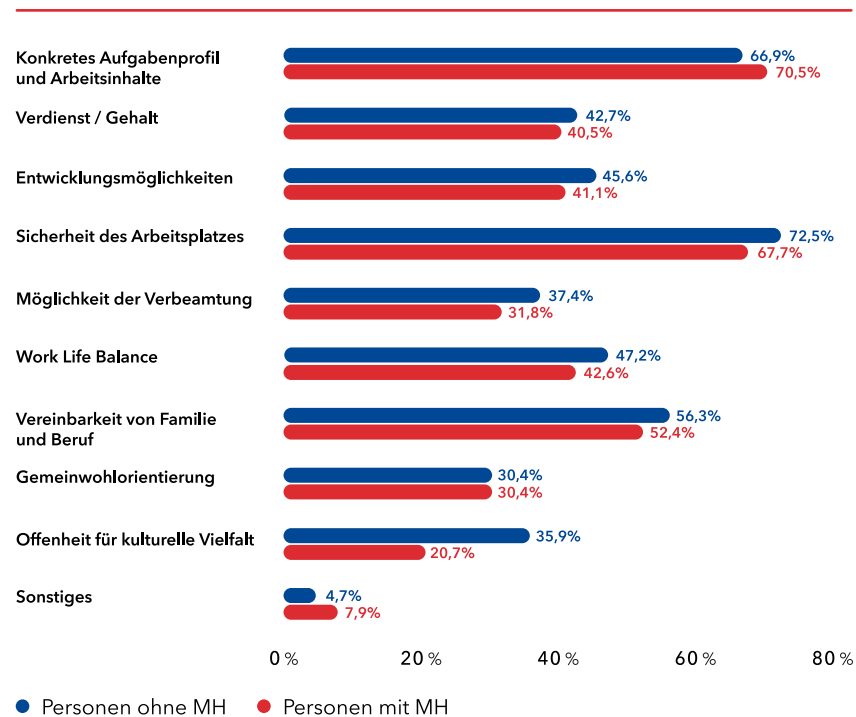


Abbildung 21: Gründe für die Bewerbung in der Landesverwaltung nach MH 2021/2022 (in %)

7.14. Wie sind Sie auf Ihre neue Stelle bzw. die Stellenausschreibung aufmerksam geworden?

Auf die Frage, wie die Neueingestellten auf die freien Stellen im Landesdienst aufmerksam wurden, wurde am häufigsten das Internet genannt (vgl. [Abbildung 22](#))*.

Gut jede dritte Nennung entfiel auf die Karriereportale des Landes Hessen und des Bundes oder andere Stellenbörsen im Internet. Das persönliche Netzwerk bestehend aus Familie, Freunden und Bekannten wurde ebenfalls besonders häufig als Quelle bei der Stellensuche benannt.

Personen, die über mehrere Quellen auf die Stelle aufmerksam geworden waren, hatten tendenziell häufiger einen Migrationshintergrund als Personen, die nur eine

* Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle nutzten. Bei 29,4 % war dies der Fall. Umgekehrt lag der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund, die nur eine Quelle genutzt hatte, leicht unter dem Durchschnitt. Hier betrug der Anteil 25,3 %.

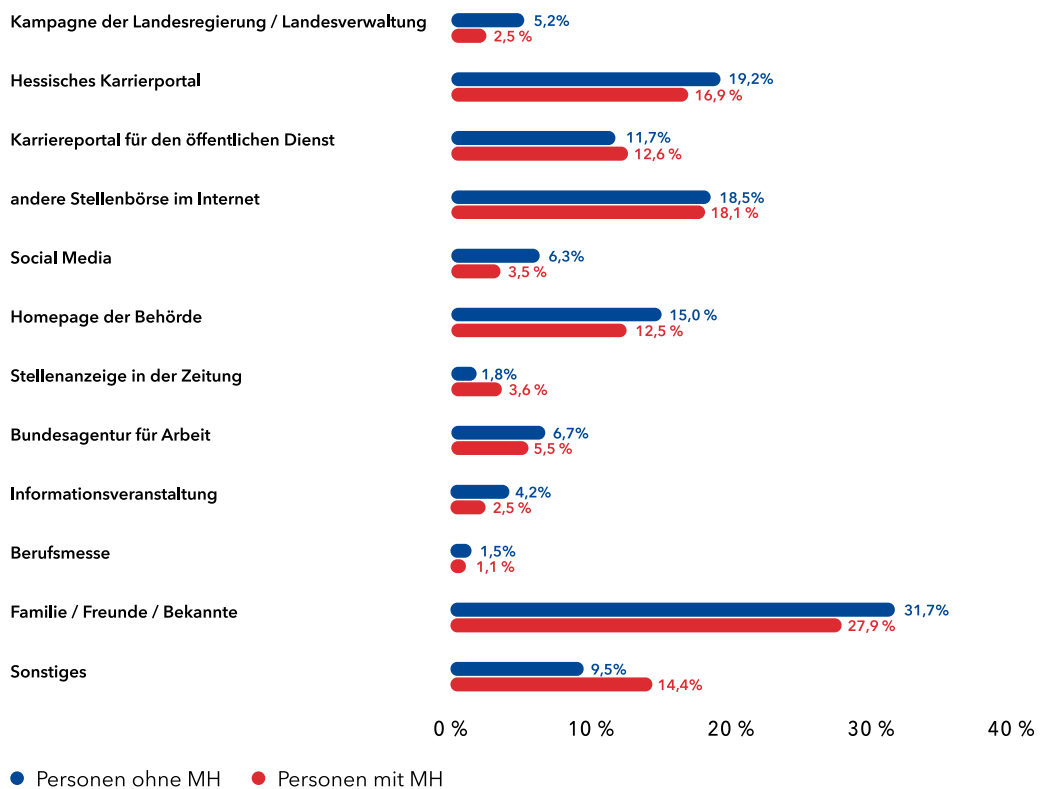


Abbildung 22: Quellen der Kenntnisnahme der Stellenausschreibung nach MH 2021/2022 (in %)

7.15. Welche weitere(n) Sprache(n) sprechen Sie neben Deutsch?

Die Neueingestellten wurden in der Befragungswelle 2021/2022 erstmalig gefragt, welche Sprache bzw. Sprachen sie neben Deutsch so gut sprechen, dass sie diese im Arbeitsalltag hilfreich nutzen könnten. Neun von zehn Neueingestellten verfügten neben Deutsch über weitere Sprachkenntnisse. Ein Anteil von 62,3 % konnte eine weitere Sprache gut sprechen, während 27,9 % sogar zwei oder mehr weitere Sprachen gut im Arbeitsalltag einsetzen könnten.

Bei den Neueingestellten ohne Migrationshintergrund wurde Englisch mit weitem Abstand am häufigsten genannt. Französisch und Spanisch wurde von den Neueingestellten ohne MH als zweit- bzw. dritthäufigstes genannt (vgl. [Abbildung 23](#)). Bei den Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich ein etwas anders Bild. Zwar wurde auch hier besonders häufig Englisch genannt, jedoch mit Sprachen wie Türkisch oder Russisch auch solche häufiger benannt, die von den Personen ohne MH nur vereinzelt angegeben wurden. Unterschiede zwischen Neueingestellten mit und ohne MH zeigten sich zudem bei der Zahl der Sprachen. Unter der Personengruppe, die zwei oder mehr Sprachen gut im Arbeitsalltag einsetzen könnten, hatten 52 % einen Migrationshintergrund. Unter denjenigen, die eine weitere Sprache neben Deutsch sprechen konnten, lag der Anteil mit 17 % deutlich geringer. Noch geringer war ihr Anteil an denjenigen, die ausschließlich Deutsch sprechen konnten (12,6 %). Hingegen gab fast jede zehnte Person an, ausschließlich Deutsch sprechen zu können.

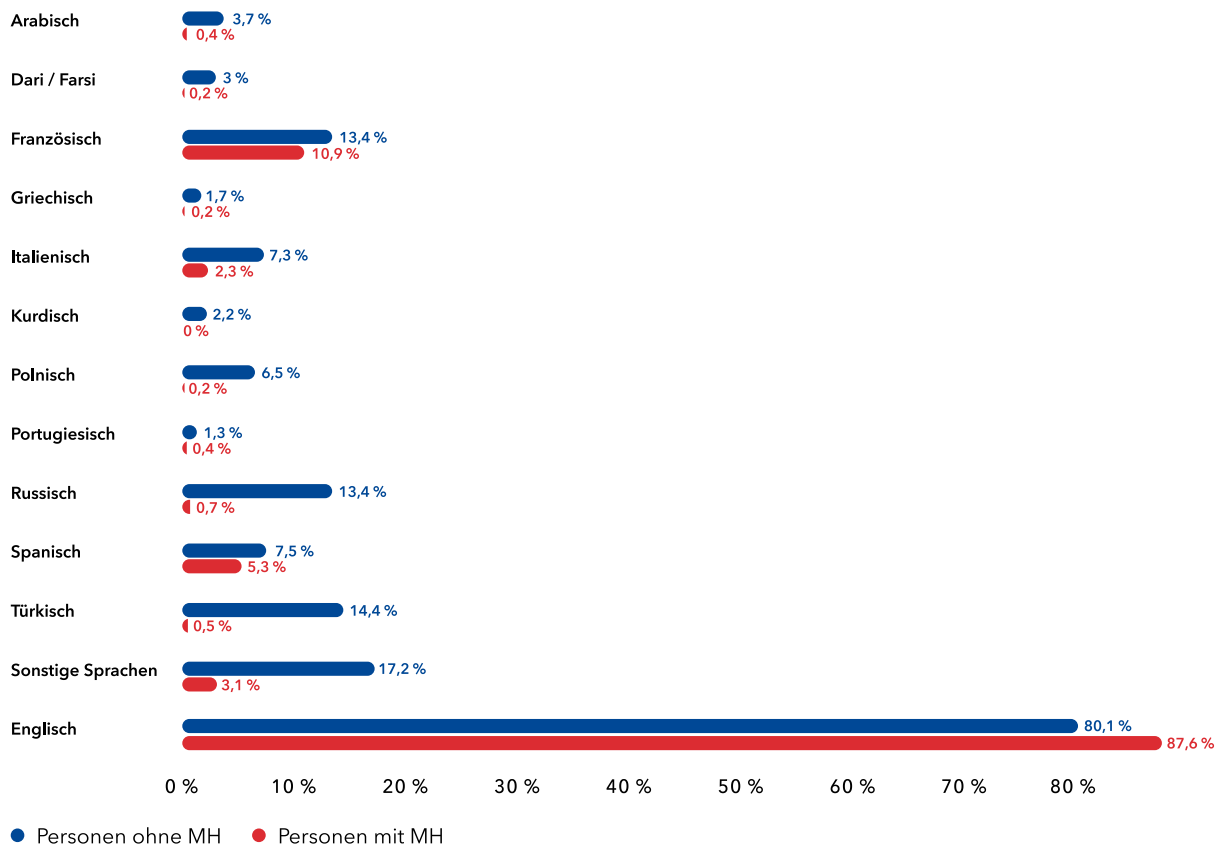


Abbildung 23: Sprachkenntnisse neben Deutsch nach MH 2021/2022 (in %)

7.16. Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie an kulturelle Vielfalt denken?

Als Einstieg in das Befragungsformular wurden die Neueingestellten gebeten anzugeben, was ihnen in den Sinn kommt, wenn sie an kulturelle Vielfalt denken. Am häufigsten wurde von den Teilnehmenden der Begriff Bereicherung genannt, gefolgt von Chance und Herausforderung (vgl. [Abbildung 24](#))*. Auf die Assoziation „schwierig“ erfolgten lediglich 100 Nennungen.

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Neueingestellten, die nur eine Assoziation mit dem Begriff „kulturelle Vielfalt“ benannten, lag mit 29,7 % über dem Gesamtdurchschnitt. Jede bzw. jeder Vierte, der zwei oder mehr Assoziationen mit „kultureller Vielfalt“ verband, hatte einen Migrationshintergrund, und sah den Begriff somit differenzierter.

* Mehrfachnennungen waren möglich.

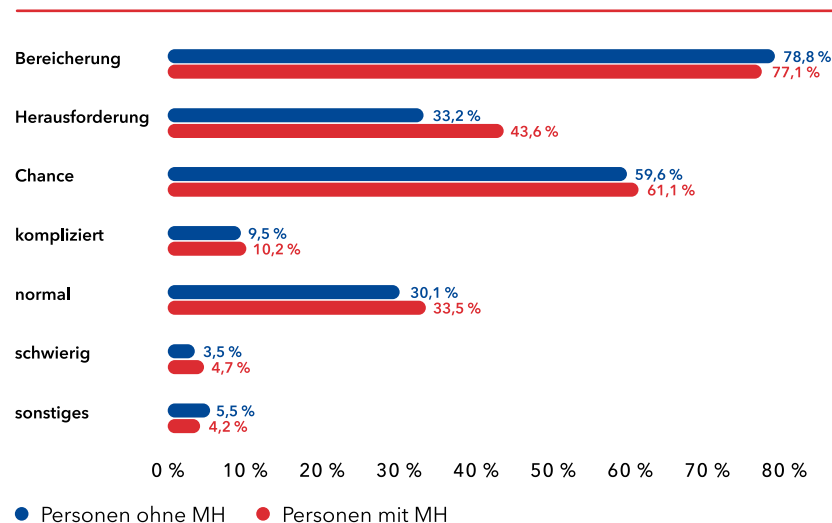


Abbildung 24: Einschätzung zu „kultureller Vielfalt“ nach MH 2021/2022 (in %)

7.17. Einstellung zu vielfältigen Teams

Die Teilnehmenden der Befragung wurden im Berichtszeitraum 2021/2022 erstmals gebeten ihre Einschätzung im Hinblick auf vielfältig zusammengesetzte Teams sowie Aktivitäten des Arbeitgebers zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung zu geben. Dazu wurden verschiedene Aussagen aufgeführt, die von den Befragten auf einer Skala von „stimme zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“ bis „stimme nicht zu“ eingeschätzt werden sollten.

Unter vielfältig zusammengesetzten Teams wurden in der Befragung Teams verstanden, die nach Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft und Nationalität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung sowie sozialer Herkunft vielfältig zusam-

mengesetzt sind. Mehr als die Hälfte der Neueingestellten (53,0 %) stimmten der Aussage zu, dass *vielfältig zusammengesetzte Teams helfen, die Aufgaben besser zu erfüllen*. Ein Anteil von 39,0 % stimmte dieser Aussage eher zu, wohingegen 8,0 % nicht zustimmten bzw. eher nicht zustimmten. Der Aussage, dass *vielfältig zusammengesetzte Teams zu mehr Missverständnissen zwischen Kolleginnen und Kollegen im Team führen*, stimmte insgesamt nur jede/r Vierte zu bzw. eher zu, während drei Viertel dem (eher) nicht zustimmen konnten. Dass *vielfältig zusammengesetzte Teams das Ansehen des öffentlichen Dienstes erhöhten*, stimmte fast die Hälfte der Befragten zu (47,0 %), ein Anteil von 40,7 % stimmte der Aussage eher zu. Nur 12,4 % der Befragten stimmten dieser Aussage eher nicht zu bzw. nicht zu (vgl. [Abbildung 25](#)). 4,0 % der Befragten stimmten der Aussage, dass *vielfältig zusammengesetzte Teams zu schlechteren Karriere­möglichkeiten führten*, (eher) zu, während umgekehrt 96 % dem eher nicht bzw. nicht zustimmten. Auch im Hinblick auf das Miteinander zeigt sich eine klare Tendenz. Neun von zehn Befragten stimmten der Aussage zu, dass *vielfältig zusammengesetzte Teams die Arbeitsatmosphäre im Team verbessern* (stimme zu, stimme eher zu).

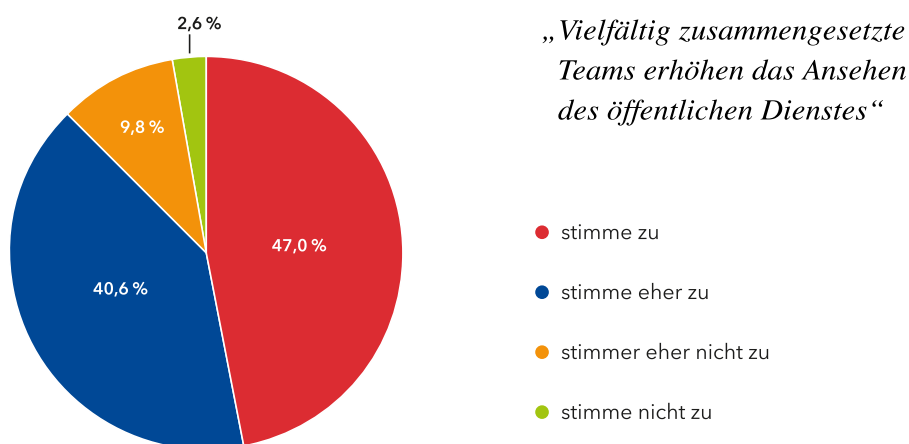


Abbildung 25: Einstellung zu vielfältig zusammengesetzten Teams 2021/2022

7.18. Einstellung zu Aktivitäten des Arbeitgebers zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung

Die Befragten konnten die Aktivitäten des Arbeitgebers zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung anhand von sechs verschiedenen Aussagen einschätzen. Der Begriff Vielfalt wurde in der Befragung im Sinne folgender Dimensionen verstanden: Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, ethnische Herkunft und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft.

Grundsätzlich werden Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung von den Neueingestellten als positiv wahrgenommen. Fast drei Viertel der Befragten stimmten der Aussage zu, dass *entsprechende Aktivitäten einen Arbeitgeber für Bewerbende attraktiv machen*. Weitere 23,1 % stimmten dieser Aussage eher zu, wohingegen lediglich 3,9 % dieser Aussage (eher) nicht zustimmten (vgl. [Abbildung 26](#)). Nur 2,8 % stimmten der Aussage (eher) zu, dass *entsprechende Aktivitäten des Arbeitgebers auf Bewerbende abschreckend wirken*. Die Wichtigkeit solcher Aktivitäten zeigte sich auch in den Zustimmungswerten für die zeitlichen und finanziellen Mittel, die Arbeitsatmosphäre sowie Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

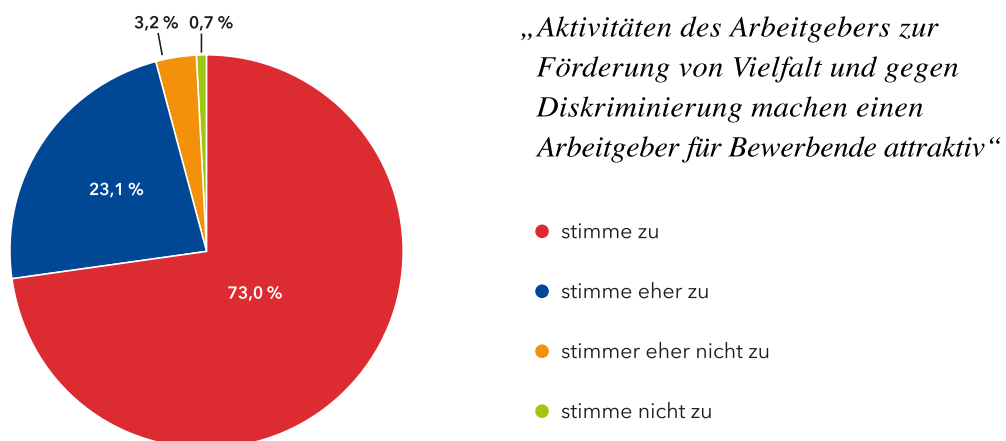


Abbildung 26: Einstellung zu Aktivitäten des Arbeitgebers zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung 2021/2022

Nur 3,2 % der Neueingestellten stimmten der Aussage (eher) zu, dass entsprechende Aktivitäten des Arbeitgebers *Zeit- und Geldverschwendung seien*. 95,1 % stimmten hingegen (eher) zu, dass solche Aktivitäten einen Beitrag für eine gute Arbeitsatmosphäre leisten. Ebenfalls hohe Zustimmungswerte wurde der Aussage beigemessen, dass Aktivitäten des Arbeitgebers zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung *einen Beitrag zu einer höheren Zufriedenheit und damit Bindung der Mitarbeitenden leiste* (92,1 % in den Kategorien stimme zu und stimme eher zu). Die Umsetzung entsprechender Aktivitäten wird von den Teilnehmenden auch nicht als Hinderung an der konkreten inhaltlichen Aufgabenwahrnehmung gesehenen. Auch hier stimmten 91,7 % der Aussage, dass entsprechende *Aktivitäten des Arbeitgebers von den konkreten inhaltlichen Aufgaben ablenken*, (eher) nicht zu.

A large, white, stylized number '8' is centered on the page. The background consists of several overlapping, rounded rectangular shapes in shades of orange and yellow, creating a layered effect. The top of the page is a solid magenta color.

8

Teilnahme an der Befragung

8. Teilnahme an der Befragung

Die Teilnahmequote lag bei dieser Befragung bei insgesamt 26,8 %.

Damit hat die Teilnahmequote gegenüber den vorherigen Befragungen weiter abgenommen: Bei der Befragung 2016/2017 lag sie bei 29,5%, bei der Befragung 2013/2014 (bei anderer Zusammensetzung der Befragten) bei 34,7%.

Um die Teilnahmequote zwischen allen Berichtszeiträumen direkt vergleichen zu können, müssen alle drei Stichproben auf dem gleichen Befragtenkreis beruhen. Für den Befragungszeitraum 2013/2014 wurde eine Teilnahmequote von 38,9 % für die Neueingestellten berechnet. Diese beruhte allerdings auf Neueinstellungen ohne Berücksichtigung des HKM sowie der Drittmittelstellen. Um diese deckungsgleich mit dem Befragungskreis in 2016/2017 bzw. 2021/2022 abzubilden, müssen auch hier die Drittmittelstellen sowie Befragte im HKM ausgeschlossen werden. Hinzu kommt, dass die Polizeiakademie, die in 2013/2014 nicht befragt wurde, ebenfalls unberücksichtigt bleibt. **Unter diesen Prämissen errechnet sich eine mit der Befragung von 2013/2014 vergleichbare Teilnahmequote von 40,6 % für die Befragung 2016/2017 und von 35,5 % für die Befragung von 2021/2022.**

Was die Teilnahmebereitschaft unter den neuen Beschäftigten betrifft, so war diese bei den Neueingestellten im höheren Dienst am höchsten, gefolgt vom mittleren und schließlich gehobenen Dienst. Für den einfachen Dienst kann die Teilnahmebereitschaft nicht ermittelt werden, da diese in der Befragung keine eigenständige Kategorie bildeten.

Während die Beamtinnen und Beamten weit überdurchschnittlich häufig den Fragebogen beantworteten, lag die Teilnahmebereitschaft bei den Auszubildenden weit unter dem Durchschnitt.

Die Teilnahmequote bei Neueingestellten mit Behinderung war mit 42,2 % deutlich höher im Vergleich zur Teilnahmequote bei Neueingestellten ohne Behinderung (25,7 %).

A large, white, stylized number '9' is centered on the page. The background is a vibrant red with several horizontal, rounded rectangular bands in various shades of pink and magenta, creating a layered, abstract effect behind the number.

9

Abkürzungsverzeichnis

9. Abkürzungsverzeichnis

HLT	Hessischer Landtag
StK	Hessische Staatskanzlei
HMWEVW	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen
HMdIS	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
HMdF	Hessisches Ministerium der Finanzen
HMdJ	Hessisches Ministerium der Justiz
HKM	Hessisches Kultusministerium
HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
HMUKLV	Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
HMSI	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
HSL	Hessisches Statistisches Landesamt
HZD	Hessische Zentrale für Datenverarbeitung
HBDI	Der Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
HRH	Hessischer Rechnungshof

Herausgeber:
**Hessisches Ministerium für
Soziales und Integration**
Referat Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit

Sonnenberger Str. 2/2a
65193 Wiesbaden
<https://soziales.hessen.de>

Redaktion:
Dr. Sange Addison-Agyei

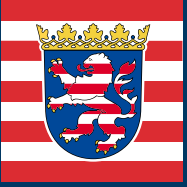
Gesamtverantwortlich i. S. d. P.:
Alice Engel

Gestaltung:
dbf.design

Stand:
Dezember 2023



HESSEN



www.soziales.hessen.de

**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

