



Befragung zur Vielfalt in der  
hessischen Landesverwaltung 2016/2017

BERICHT 2018

# 2016/2017





# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG</b>	<b>4</b>
<b>DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK</b>	<b>6</b>
Ausgewählte Ergebnisse auf einen Blick	6
Weitere Ergebnisse	7
<b>ZIEL UND INHALT DER BEFRAGUNG</b>	<b>8</b>
Definition Migrationshintergrund	8
Fragenprogramm	9
<b>AUFBAU UND ABLAUF DER BEFRAGUNG</b>	<b>10</b>
<b>EXKURS:</b> Die Befragung zur Vielfalt 2013/2014	<b>12</b>
<b>ERGEBNISSE ZUM ANTEIL DER NEUEINGESTELLTEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND</b>	<b>13</b>
<b>ERGEBNISSE ZU DEN EINZELNEN FRAGEN</b>	<b>15</b>
Welcher Laufbahngruppe gehört Ihre Stelle an?	15
Welches Beschäftigungsverhältnis liegt bei Ihnen vor?	15
Welcher Funktionsebene gehören Sie an?	16
Sind Sie Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt?	17
Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?	18
Wie sind Sie auf Ihre neue Stelle bzw. die Stellenausschreibung aufmerksam geworden?	18
In welchem Jahr sind Sie geboren?	19
Welches Geschlecht haben Sie?	20
Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?	21
Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie?	22
<b>ZUSATZFRAGEN IM RESSORT DES HESSISCHEN MINISTERIUMS FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST</b>	<b>24</b>
<b>ZUSATZFRAGEN IM RESSORT DES HESSISCHEN KULTUSMINISTERIUMS</b>	<b>25</b>
<b>TEILNAHME AN DER BEFRAGUNG</b>	<b>26</b>

# EINLEITUNG

Bereits 2011 hat sich die hessische Landesregierung zu einer interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung bekannt und beschlossen, diese ressortübergreifend weiter voranzutreiben. Im gleichen Jahr ist das Land Hessen der Charta der Vielfalt beigetreten. Damit ist es auch öffentlich sichtbar die Selbstverpflichtung eingegangen, auf ein Arbeitsumfeld hinzuwirken, das frei von Vorurteilen ist und in dem jede Person – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität – Wertschätzung erfährt.

Unter interkultureller Öffnung der Verwaltung versteht die Landesregierung dabei einen Prozess, der zum Ziel hat, die Verwaltung an die vielfältige Gesellschaft anzupassen. Es soll eine Anerkennung, Wertschätzung, Offenheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander, aber insbesondere auch gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern erreicht werden. Alle Hessinnen und Hessen sollen durch den Öffnungsprozess einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten der Verwaltung erhalten. Weiterer positiver Nebeneffekt des Öffnungsprozesses ist, dass die Verwaltung auch für qualifizierte Fachkräfte mit und ohne Migrationshintergrund interessanter wird und sie damit einen Vorteil bei ihrer Suche nach qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern aufbieten kann.

Konkret hat die Landesregierung drei Handlungsfelder für diesen Prozess herausgestellt:

- die Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit Migrationshintergrund,
- die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in interkultureller Kompetenz und
- die Sicherstellung, dass die Vielfalt der Bevölkerung und das Ziel der interkulturellen Öffnung bei allen Entscheidungen mitgedacht werden.

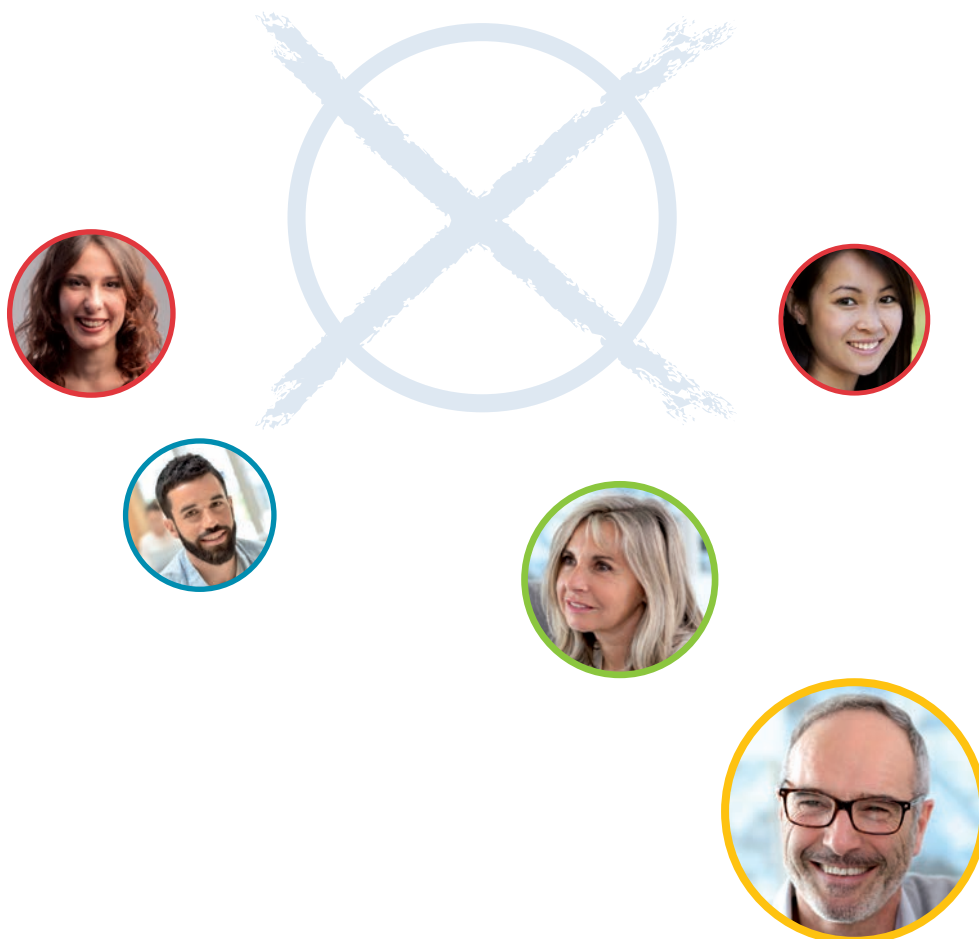
Zunächst hat die Landesverwaltung ihren Fokus auf das erste Handlungsfeld gelegt und verschiedenste Aktivitäten entfaltet, um mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung im hessischen Landesdienst zu gewinnen.

Um nachvollziehen zu können, ob sie mit ihren Bemühungen erfolgreich ist, hat die Landesregierung 2013 die Durchführung der „Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung“ beschlossen. Mit der Befragung wurden erstmalig alle zwischen dem 1. Oktober 2013 und 30. September 2014 neu in den Landesdienst eingestellten Beschäftigten auf freiwilliger Basis und ohne Namensnennung zu ihrem Beschäftigungsverhältnis (z.B. Beamtin - Beamter; Angestellte - Angestellter; unbefristet - befristet), ihrer Besoldung oder Eingruppierung (z.B. mittlerer, gehobener oder höherer Dienst), der Frage, wie sie auf die Stelle aufmerksam geworden sind (z.B. Stellenanzeige in der Zeitung, Internet, Jobmesse, Familie und Freunde) und einem möglichen Migrationshintergrund befragt (1. Welle der Befragung zur Vielfalt).

2016-2017 hat die Hessische Landesregierung die Befragung wiederholt (2. Welle der Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung). Mit dieser zweiten Befragung wird nun auch ein Vergleich zu der Situation 2013/2014 möglich und erste Entwicklungen können beobachtet werden.

Wie bereits bei der 1. Welle der Befragung zur Vielfalt oblagen die Konzeption der Befragung und die Kommunikation mit den Ressorts dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. Das Hessische Statistische Landesamt übernahm die technische Durchführung der Befragung und die Auswertung der Ergebnisse. Der Hessische Datenschutzbeauftragte hat dem Befragungskonzept zugestimmt.

Auf Grundlage der Ausarbeitung des Hessischen Statistischen Landesamtes hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration den hier vorliegenden Bericht erstellt und möchte damit einen Überblick über die Befragungsergebnisse geben.



# DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Die Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung wurde 2016/2017 zum zweiten Mal durchgeführt. Alle zwischen 1. Oktober 2016 und 30. September 2017 neu in den Landesdienst eingestellten Personen wurden auf freiwilliger Basis und ohne Namensnennung im Rahmen der Befragung befragt. Die Befragung wurde durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Hessischen Statistischen Landesamt durchgeführt.

## AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

<b>ERGEBNISSE MIGRATIONS- HINTERGRUND</b>	<p>Die Quote an Neueingestellten mit Migrationshintergrund hat sich bei dieser Befragung gegenüber der ersten Befragung vor 3 Jahren erhöht: Hatten damals 22,8% der Befragten einen Migrationshintergrund<sup>1</sup>, so haben bei der zweiten Befragung 2016/2017 24,3% der Befragten in der Vergleichsgruppe einen Migrationshintergrund.</p> <p>Bezieht man in den Vergleich die Ergebnisse aller Befragungsteilnehmenden unabhängig von der veränderten Zusammensetzung der Stichprobe mit ein, so hat sich der Anteil der neuen Beschäftigten mit Migrationshintergrund von 21,9% auf 22,4% erhöht.</p>
<b>ERGEBNISSE LAUFBAHN- GRUPPE</b>	<p>Gemessen am Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund insgesamt sind Personen mit Migrationshintergrund im einfachen Dienst mit 30,5% überrepräsentiert, wohingegen ihr Anteil im höheren Dienst mit 22% etwa dem Durchschnitt entspricht. Im mittleren Dienst ist dieser Personenkreis mit 29,7% wieder eher überrepräsentiert und im gehobenen Dienst mit 17,8% eher unterrepräsentiert.</p>
<b>ERGEBNISSE BESCHÄF- TIGUNGS- VERHÄLTNIS</b>	<p>Bei den Beamtinnen und Beamten hatten 15,8% einen Migrationshintergrund. Bei den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern lag die Quote bei 19,3%. Unter den tariflich angestellten neuen Beschäftigten hatte jede oder jeder Vierte einen Migrationshintergrund.</p> <p>Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs ließen sich nur leichte Unterschiede zwischen den Neueingestellten mit und ohne Migrationshintergrund feststellen: Personen mit Migrationshintergrund waren unter den Teilzeitbeschäftigten mit 21,9% vertreten; bei den Vollzeitbeschäftigten lag ihr Anteil bei 22,6%.</p> <p>In der Gruppe der befristet Beschäftigten lag der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund mit 24,8% über dem Durchschnitt; 18,8% betrug der Anteil an den unbefristet eingestellten neuen Beschäftigten.</p>

<sup>1</sup> Das Hessische Kultusministerium konnte damals aus methodischen Gründen nicht erfasst werden; die Polizeiakademie wurde nicht befragt.

## **WEITERE ERGEBNISSE**

### **ERGEBNISSE HÖCHSTER SCHUL- UND BERUFLICHER ABSCHLUSS**

Im Hinblick auf den höchsten Schulabschluss stellt sich das Bild folgendermaßen dar: Knapp jede oder jeder fünfte Neueingestellte mit Abitur hatte ausländische Wurzeln (19,8%), wohingegen unter den Personen mit einem Hauptschulabschluss 32,5% und einem Realschulabschluss 25,7% einen Migrationshintergrund aufwiesen. Bei den Neueingestellten mit Fachhochschulabschluss lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 29,1%.

Was die beruflichen Abschlüsse angeht, so sind Personen mit Migrationshintergrund am stärksten und damit überdurchschnittlich in der Gruppe der Promovierten vertreten (26,8%). Den zweithöchsten Anteil weist die Gruppe derjenigen Abschlüsse auf, der formal zum Eintritt in den mittleren Dienst berechtigt; 26,1% der Neueingestellten haben hier einen Migrationshintergrund. Ähnlich sieht es bei den Personen ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung aus. Hier sind neue Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu 25,7% vertreten.

### **ERGEBNISSE ZUGANGSWEGE**

Die wichtigste Informationsquelle für Stellenausschreibungen war für alle Neueingestellten das Internet. An zweiter Stelle rangierten private Netzwerke (Familie, Freunde, Bekannte). Diese beiden Quellen waren auch bei der ersten Welle der Befragung entscheidend. Die Neueingestellten mit Migrationshintergrund nutzten dabei häufiger die Stellenbörsen im Internet als Personen ohne Migrationshintergrund (30,3% gegenüber 24,8%). Zurückzuführen war dies aber vornehmlich auf die Nutzung anderer Stellenbörsen und nicht auf die Karriereportale des Bundes oder des Landes Hessen.

### **ERGEBNISSE BETEILIGUNG**

Insgesamt 29,5% der befragten Neueingestellten beteiligten sich an der freiwilligen Befragung.

### **ERGEBNISSE ZUSATZFRAGEN im Ressort des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst**

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund liegt an Dienststellen, die nicht zu den Hochschulen gehören, mit 28,9% deutlich über dem Durchschnittswert des Ressorts von 24,6%. An den Hochschulen ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Verwaltung mit 27,4% am höchsten; in Lehre und Forschung beträgt der Anteil 22,3%.

### **ERGEBNISSE ZUSATZFRAGEN im Ressort des Hessischen Kultusministeriums**

Neun von zehn Neueingestellten im Ressort des Hessischen Kultusministeriums (HKM) wurden als Lehrkraft eingestellt. Unter den Lehrkräften liegt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund bei 15%. Den höchsten Anteil hat diese Personengruppe mit 18,5% bei den Lehrkräften mit einer Lehrberechtigung an Gymnasien. 17,2% beträgt ihr Anteil bei den Lehrkräften mit einer Lehrberechtigung an Haupt- und Realschulen. Menschen mit Migrationshintergrund waren im Hinblick auf die Lehrberechtigung an Grundschulen mit 13% und im Hinblick auf die Lehrberechtigung an beruflichen Schulen mit 12,5% unterrepräsentiert.

## ZIEL UND INHALT DER BEFRAGUNG

Die Landesregierung hat sich bereits 2011 zum Ziel gesetzt, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den hessischen Landesdienst zu gewinnen. Um beobachten zu können, ob ihr dies gelingt, hat sie 2013 eine Befragung der neu eingestellten Beschäftigten beschlossen: Die Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesregierung.

Zielgruppe der Befragung waren alle innerhalb eines Jahres neu in den Landesdienst eingestellten Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Zum Fragenprogramm gehörten neben Fragen zur Herkunft auch solche zum Beschäftigungsverhältnis (z.B. Beamtin - Beamter; Angestellte - Angestellter; unbefristet - befristet), der Besoldung oder Eingruppierung (z.B. mittlerer, gehobener oder höherer Dienst) und auch die Frage, wie die neuen Beschäftigten auf die Stelle aufmerksam geworden sind (z.B. Stellenanzeige in der Zeitung, Internet, Jobmesse, Familie und Freunde). Durch dieses umfassendere Fragenprogramm sollten auch Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie sich die Verteilung der neuen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund über die Laufbahngruppen und die Beschäftigungsverhältnisse darstellt. Insbesondere die letzte Frage zu den Zugangswegen sollte auch den Dienststellen eine Hilfe an die Hand geben: Auf welchem Weg konnten die neuen Beschäftigten erfolgreich angesprochen werden?

Grundlage für die erneute Durchführung der Befragung im Zeitraum 2016/2017 war eine entsprechende Entscheidung der Landesregierung aus dem Frühjahr 2016. Ziel der Folgebefragung war es – neben der Erkenntnis über den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landesdienst – auch eine Entwicklung aufzeigen zu können.

### DEFINITION MIGRATIONSHINTERGRUND

Die Erhebung des Migrationshintergrunds erfolgte in dieser Befragung analog zur ersten Befragungswelle. Somit können sowohl Vergleiche zwischen beiden Befragungswellen als auch Vergleiche mit Zahlen aus den amtlichen Erhebungen uneingeschränkt vorgenommen werden.

Zur Ermittlung des Migrationshintergrunds wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die folgenden Fragen gestellt:

- Sind Sie in 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 erhalten?
- Hat Ihre Mutter die deutsche Staatsbürgerschaft?
- Hat Ihre Mutter die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung oder als (Spät-) Aussiedlerin erhalten?



- Hat Ihr Vater die deutsche Staatsbürgerschaft?
- Hat Ihr Vater die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung oder als (Spät-) Aussiedler erhalten?

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

### FRAGENPROGRAMM

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

- Welcher Laufbahngruppe gehört Ihre Stelle an?
- Welches Beschäftigungsverhältnis liegt bei Ihnen vor?
- Sind Sie Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt?
- Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?
- Wie sind Sie auf Ihre neue Stelle bzw. die Stellenausschreibung aufmerksam geworden?
- In welchem Jahr sind Sie geboren?
- Welches Geschlecht haben Sie?
- Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?
- Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie?

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

- Welcher Funktionsebene gehört ihre Stelle an?
- Im Ressort des Hessischen Kultusministeriums wurden folgende Zusatzfragen gestellt:
  - Sind Sie im Unterricht an einer Schule tätig?
  - Falls ja, aufgrund welcher Qualifikation wurden Sie eingestellt?
- Im Ressort des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst wurden folgende Zusatzfragen gestellt:
  - Sind Sie an einer (Fach-)Hochschule oder Universität angestellt?
  - Falls ja, für welchen Aufgabenbereich wurden Sie eingestellt?



# AUFBAU UND ABLAUF DER BEFRAGUNG

Am grundsätzlichen Vorgehen zur Online-Befragung der neu in den Landesdienst eingestellten Personen wurden im Vergleich zur Befragung im Zeitraum 2013/2014 keine Änderungen vorgenommen. Hinsichtlich des Befragungskreises sowie des Merkmalskranzes wurden zusätzliche Wünsche aus den Ressorts für die zweite Befragungswelle berücksichtigt.

Die Befragung für den Zeitraum 2016/2017 wurde unter den folgenden Eckpunkten durchgeführt:

- Das HSL wurde mit der Durchführung und Auswertung der Befragung beauftragt. Es darf gemäß § 7 Abs. 3 Hessisches Landesstatistikgesetz auf Grundlage eines Kabinettsbeschlusses tätig werden. Der Hessische Datenschutzbeauftragte (HDSB) war in die Planungen und Vorbereitung der Umfrage 2013/2014 einbezogen. Das 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. Hessisches Kultusministerium und Hessisches Ministerium der Justiz), der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (insbes. Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst) und der VSS/U-Plus-Kräfte<sup>2</sup> (Hessisches Kultusministerium) teilnehmen. Die Polizeiakademie wurde in den Befragungskreis 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 einen Zugangscode für den Online-Fragebogen enthielt, einem allgemeinen Informationsblatt (zu Inhalt und Ziel der Befragung) und weiteren Materialien. Die Fragen wurden unter Federführung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration unter Rückgriff auf den im Rahmen der ersten Welle entwickelten Fragenkatalog erstellt. In Zusammenarbeit mit dem HDSB wurden im Rahmen der ersten Befragungswelle ein Informations- bzw. Aufklärungsblatt und weitere Materialien (z. B. Werbebroschüre) entwickelt. Im Rahmen der zweiten Welle wurden die Materialien weiterentwickelt und dem HDSB zur Kenntnis gegeben. Die Unterlagen wurden in einem verschlossenen Umschlag zusammengefasst, der vom Hessischen Statistischen Landesamt den personalführenden Dienststellen bereitgestellt wurde.
- Das „Befragungspaket“ sowie der Online-Fragebogen wurden für den Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst ebenfalls in englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Damit wurde einer Forderung des Ressorts mit Blick auf die internationalen Beschäftigten an den Hochschulen Rechnung getragen.

<sup>2</sup> Aushilfskräfte an Schulen.

- Die Dienststellen händigten den Neueingestellten jeweils ein Befragungspaket aus. Vor der Aushändigung sollten die Dienststellen die Herausgabe der jeweiligen Fragebogen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten mit dem im „Befragungspaket“ enthaltenen Zugangscode auf einer vom Hessischen Statistischen Landesamt eingerichteten Internetseite – entweder am Dienst-PC oder aber auch von jedem anderen PC aus – an der Befragung teilnehmen.
- Das Hessische Statistische Landesamt 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 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für 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 Hessische Statistische Landesamt den Dienststellen „Befragungspakete“ in ausreichender Anzahl zur Verfügung. Die Kommunikation mit den Dienststellen erfolgte stets über die Ressorts.
- Eine Auswertung der Anzahl aller im Berichtszeitraum neueingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis des Personalinformationssystems erfolgte nach Abschluss der Befragung durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport. Die Zahlen dienten der Validierung der Ergebnisse aus der Befragung. Sie ermöglichen die Einschätzung, ob sich die Struktur der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Befragung entscheidend von jener der Neueingestellten insgesamt unterscheidet.
- Das Hessische Statistische Landesamt war für die Erfassung, Kumulierung und Auswertung der Ergebnisse zuständig.
- Die technische Betreuung (Fragen zur technischen Durchführung der Befragung) erfolgte durch das Hessische Statistische Landesamt. Die inhaltliche Betreuung (Fragen zum Hintergrund, Inhalt und Zweck der Befragung, der einzelnen Fragen) erfolgte durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration.

## EXKURS: Die Befragung zur Vielfalt 2013/2014

<b>VERANTWORTLICH</b>	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration - Abteilung Integration: Konzeption; Hessisches Statistisches Landesamt: Unterstützung bei Konzept- erstellung, technische Durchführung und Auswertung.
<b>BEFRAGUNGSJAHR/ -ZEITRAUM</b>	01.10.2013 bis 30.09.2014
<b>BEFRAGUNGSART</b>	Online-Befragung: Fragebogen mit Filterführung von 11 bis zu 16 Fragen.
<b>ERGEBNISSE MIGRATIONS- HINTERGRUND</b>	22,8% der befragten Neueingestellten haben einen Migrations- hintergrund. Je nach Ressort schwankt der Anteil zwischen 14% und 30,7%.
<b>ERGEBNISSE LAUFBAHNGRUPPE, BERUFLICHER ABSCHLUSS UND ARBEITSVERHÄLTNIS</b>	Gemessen am Anteil der Neueingestellten mit Migrationshinter- grund insgesamt sind Personen mit Migrationshintergrund im einfachen Dienst eher überrepräsentiert (gut 27%) und im höheren Dienst eher unterrepräsentiert (20%); im mittleren und gehobenen Dienst entspricht ihr Anteil dem Durchschnitt. Unter den Neuein- gestellten mit Promotion und unter den Personen ohne (abge- schlossene) Berufsausbildung sind sie etwas stärker als im Durch- schnitt vertreten. Bei der Gruppe der befristet Beschäftigten waren Personen mit Migrationshintergrund leicht überrepräsentiert (24% im Verhältnis zu 20% bei den unbefristet Beschäftigten). Personen mit Migrationshintergrund lagen zudem bei den Auszubildenden mit 28% deutlich über dem Durchschnittswert; bei Beamtinnen und Beamten eher darunter (20%).
<b>ERGEBNISSE ZUGANGSWEGE</b>	Die wichtigste Informationsquelle über Stellenausschreibungen war für alle Neueingestellten das Internet (knapp 32%). An zweiter Stelle rangierten private Netzwerke (Familie, Freunde, Bekannte mit knapp 24%). Bei Platz 3 unterschieden sich die Einschätzungen gering- fügig: Neueingestellte ohne Migrationshintergrund informierten sich über Zeitungsanzeigen (11%), Neueingestellte mit Migrations- hintergrund wählten den Zugangsweg über die Bundesagentur für Arbeit (knapp 15%).

# ERGEBNISSE ZUM ANTEIL DER NEUEINGESTELLTEN MIT MIGRTIONSHINTERGRUND

Die Quote der Neueingestellten mit Migrationshintergrund lag bei der Befragung 2016/2017 insgesamt bei 22,4 %. Demnach hatten 461 der insgesamt 2.056 teilnehmenden Neueingestellten einen Migrationshintergrund.

Da in dem Gesamtergebnis der ersten Welle der Befragung aus methodischen Gründen das Hessische Kultusministerium nicht einfließen konnte und die Polizeiakademie nicht befragt wurde, ist auch der Vergleich des Ergebnisses der ersten Befragungswelle 2013/2014 mit dem Ergebnis der zweiten Befragungswelle 2016/2017 ohne Hessisches Kultusministerium und Polizeiakademie interessant: Bei diesem Vergleich zeigt sich, dass sich die Quote der Neueingestellten mit Migrationshintergrund vom 22,8% auf 24,3% sogar um 1,5% erhöht hat.

Die Anteile der Personen mit Migrationshintergrund an den Neueingestellten sind in Abbildung 1 für die einzelnen Geschäftsbereiche dargestellt. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration ist dort - auch aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der ersten Befragung - ohne den Bereich der Polizeiakademie dargestellt.

Sofern die Abgrenzung der Geschäftsbereiche, also die befragte Gruppe im Befragungszeitraum deckungsgleich war, wurden die Ergebnisse aus den beiden Befragungszeiträumen nebeneinandergestellt. Wie aus dem Ergebnisbericht zur Befragung 2013/2014 hervorgeht, wurde damals das Hessische Kultusministerium nur nachrichtlich ausgewiesen.

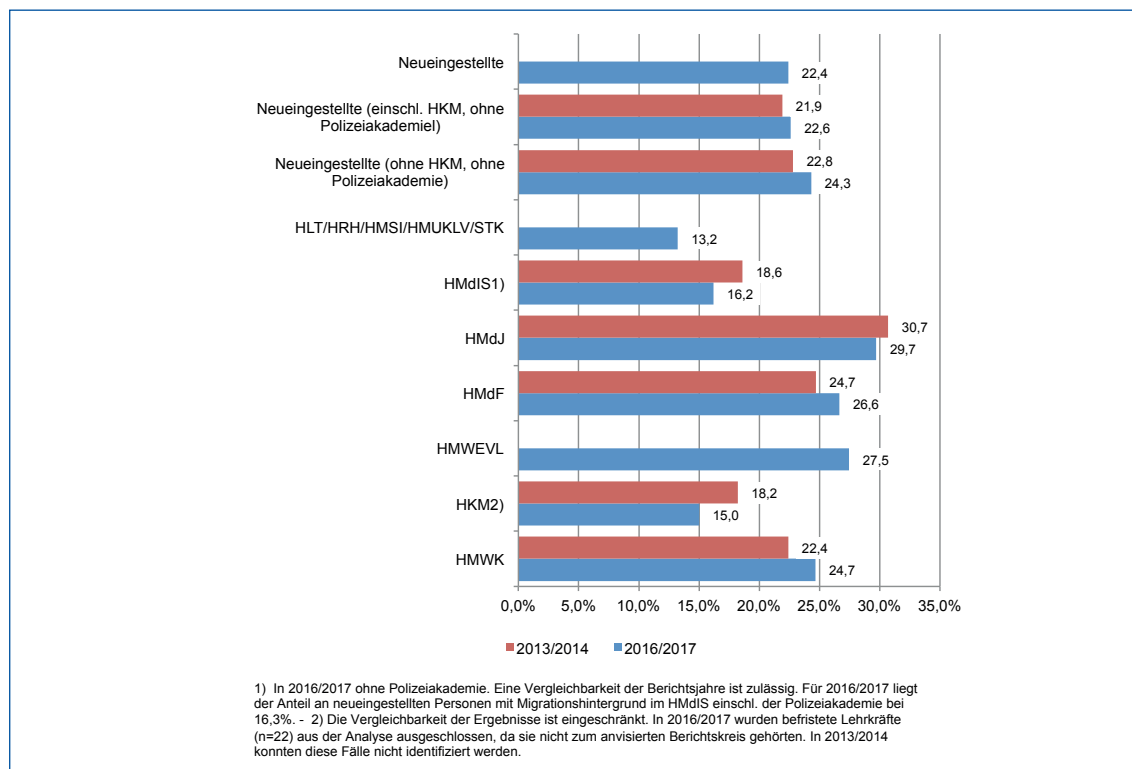


Abbildung 1: Anteil der neu eingestellten Personen mit Migrationshintergrund nach Geschäftsbereich und Befragungsjahr in %

Die Schwankungsbreite an neueingestellten Personen mit Migrationshintergrund zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen reichte von 29,7 % im Hessischen Ministerium der Justiz (HMDJ) bis zu 13,2 % in den zusammengefassten Geschäftsbereichen Kanzlei des Hessischen Landtages (HLT), Hessischer Rechnungshof (HRH), Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI), Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV) und Hessische Staatskanzlei (STK).

Auf Grund der geringen Zahl von Einstellungen in den Geschäftsbereichen Kanzlei des Hessischen Landtags (HLT), Hessischer Rechnungshof (HRH), Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) sowie Hessische Staatskanzlei (STK) wurden diese Bereiche mit dem Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz zusammengefasst. Durch die Zusammenfassung wurde der Forderung des Hessischen Datenschutzbeauftragten (HDSB) Rechnung getragen, die Möglichkeit auszuschließen, dass aus den Tabellen Rückschlüsse auf einzelne Neueingestellte gezogen werden können.



# ERGEBNISSE ZU DEN EINZELNEN FRAGEN

## WELCHER LAUFBAHNGRUPPE GEHÖRT IHRE STELLE AN?

Am häufigsten wurden im Befragungsjahr Personen im gehobenen Dienst eingestellt; dies betraf 39,0 %. Die zweithöchsten Anteile entfielen auf die Laufbahngruppe des höheren Dienstes (33,8 %). Weitere 15,7 % wurden im mittleren Dienst eingestellt, während sich knapp jede bzw. jeder Zehnte dem einfachen Dienst zuordnete. Die Anteile an Personen mit Migrationshintergrund unterschieden sich je nach Laufbahngruppe (vgl. Abbildung 2). Im einfachen und mittleren Dienst hatte annähernd jede bzw. jeder Dritte ausländische Wurzeln. Im gehobenen und höheren Dienst war dies hingegen nur bei etwa jeder bzw. jedem Fünften der Fall.

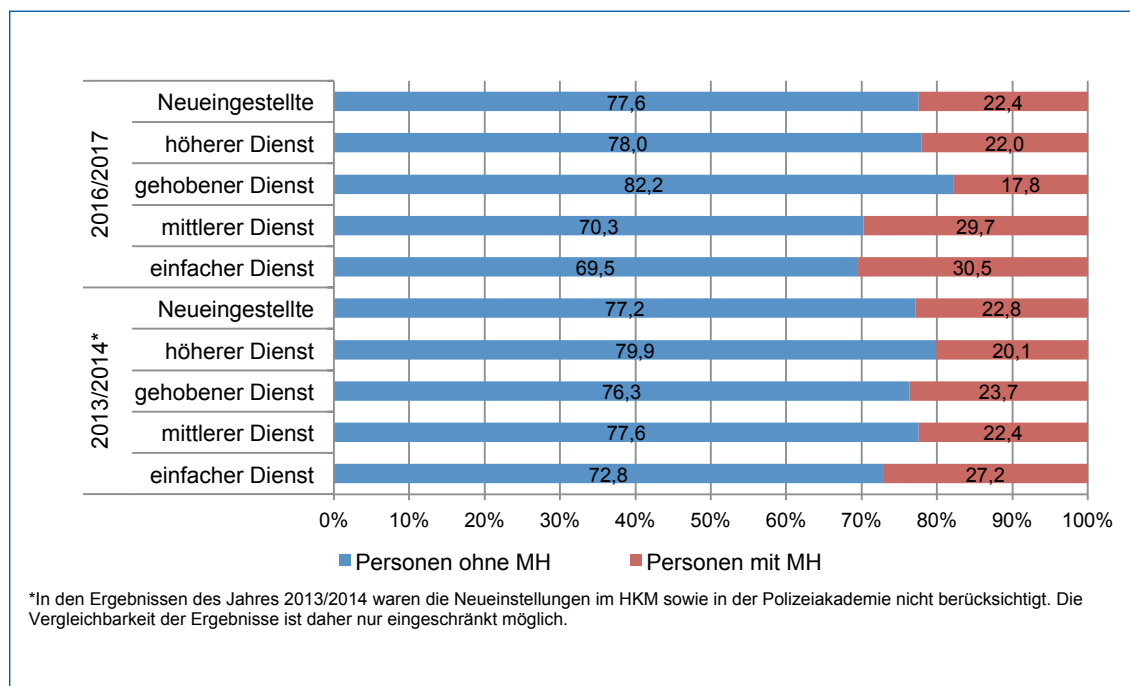


Abbildung 2: Neueingestellte nach Laufbahngruppen, Migrationshintergrund und Berichtsjahr in %

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2013/2014 entwickelte sich der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund je nach Laufbahngruppe teilweise unterschiedlich. Während für den höheren, mittleren und einfachen Dienst eine Zunahme beobachtet werden konnte, war der Anteil im gehobenen Dienst rückläufig. Inwiefern sich die Entwicklung auf die veränderte Stichprobenszusammensetzung zurückführen lässt, kann nicht abgeschätzt werden.

## WELCHES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS LIEGT BEI IHNEN VOR?

Der überwiegende Teil der Neueingestellten wurde in einem tarifrechtlichen Arbeitsverhältnis angestellt (58,7 %). Die weiteren Anteile entfielen annähernd gleichmäßig auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten (21,6 %) sowie der Auszubildenden (18,2 %). Bei Beamtinnen und Beamten war der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund mit 15,8 % am geringsten (vgl. Abbildung 3). Bei den Tarifbeschäftigten hatte jede Vierte bzw. jeder Vierte ausländische Wurzeln, während die Quote bei den Auszubildenden nur geringfügig unter dem Durchschnitt lag.

Eine weitere Untergliederung der Auszubildenden ergab unterschiedliche Anteile an Personen mit Migrationshintergrund je nach gewählter Ausbildungsform. Zwei Drittel der Auszubildenden zählten zu den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern (66,6 %). Weitere 28,9 % absolvierten eine Ausbildung nach Tarif, während die übrigen 4,5 % ein Referendariat, Volontariat oder Traineeprogramm absolvierten. Analog zu den Beamtinnen und Beamten befand sich auch unter den Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern der geringste Anteil an Personen mit Migrationshintergrund. Nur jede bzw. jeder Fünfte hatte hier ausländische Wurzeln (19,3 %). Bei den Auszubildenden lag der Anteil bei 27,8 %. Für Personen in einer sonstigen Ausbildungsform (Referendariat, Volontariat, Trainee) betrug der Anteil 29,4 %.

Im Vergleich zu den Ergebnissen 2013/2014 ging der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund unter den Beamtinnen und Beamten sowie den Auszubildenden zurück. Unter den Tarifbeschäftigten waren hingegen häufiger Personen mit ausländischen Wurzeln als noch drei Jahre zuvor. Inwiefern sich die Veränderungen auf die veränderte Stichprobenszusammensetzung zurückführen lässt, kann nicht abgeschätzt werden.

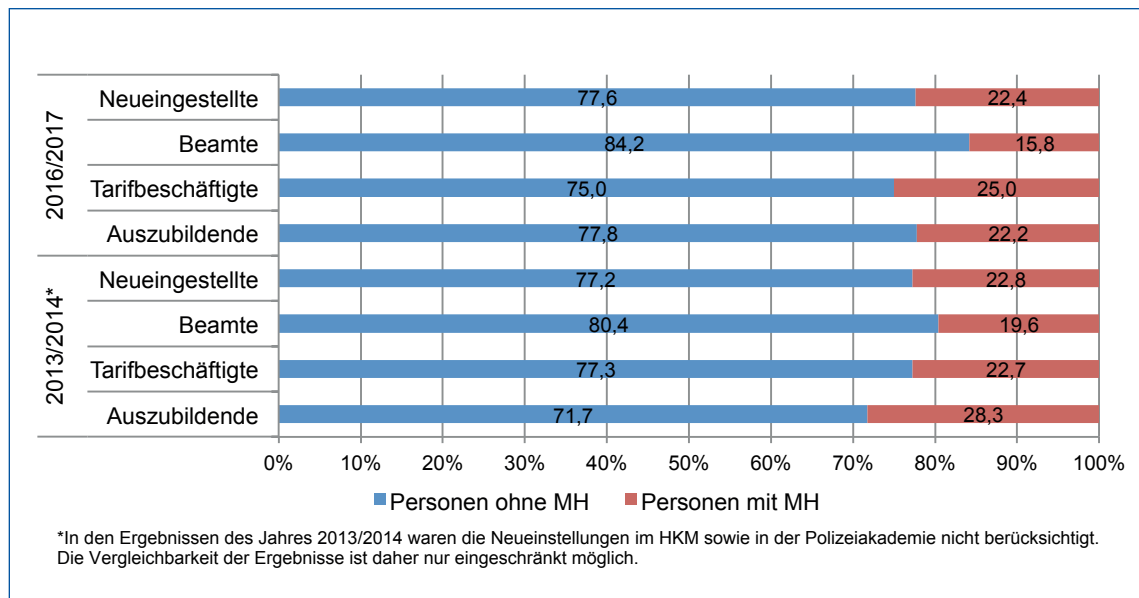


Abbildung 3: Neueingestellte nach Beschäftigungsverhältnis, Migrationshintergrund und Berichtsjahr in %

### WELCHER FUNKTIONSEBENE GEHÖREN SIE AN?

Die überwiegende Mehrheit der Befragten gehörte zu den Beschäftigten ohne Führungsaufgaben (86,5 %). Des Weiteren zählte knapp jede bzw. jeder zehnte Neueingestellte zu den Nachwuchsführungskräften (9,5 %). Weitere 3,2 % waren Führungskräfte mit unmittelbarer Personalsteuerung, während weniger als 1 % der Neueingestellten eine Führungskraft mit strategischen Steuerungsaufgaben war. Der höchste Anteil an Personen mit Migrationshintergrund wurde unter den Spitzenführungskräften erreicht. Knapp jede bzw. jeder Dritte hatte ausländische Wurzeln (vgl. Abbildung 4). Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten ohne Führungsaufgaben lag geringfügig über dem durchschnittlichen Wert. Unterdurchschnittlich häufig waren Personen mit Migrationshintergrund unter den Führungskräften mit unmittelbarer Personalsteuerung sowie unter den Nachwuchsführungskräften vertreten.



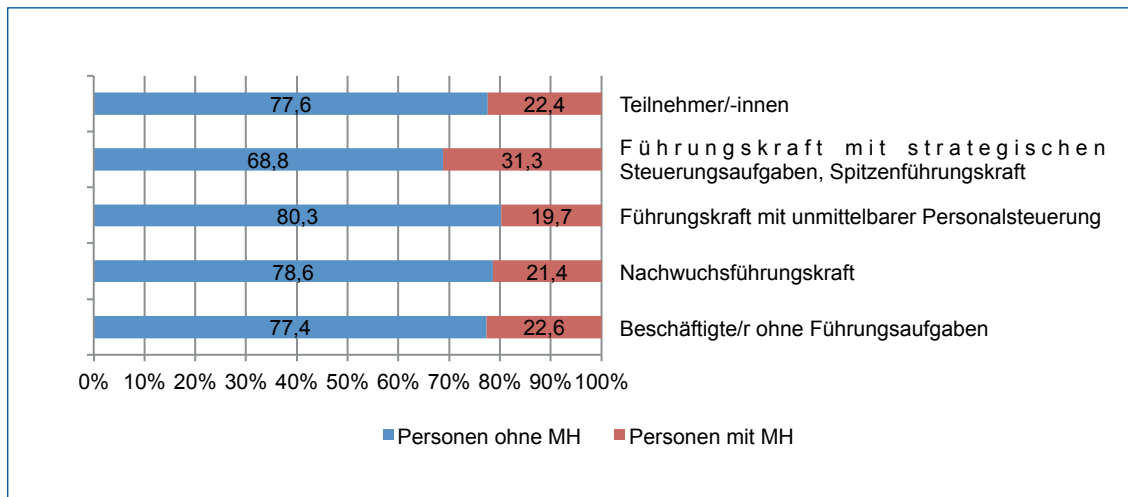


Abbildung 4: Teilnehmende nach Funktionsebene und Migrationshintergrund 2016/2017 in %

### SIND SIE VOLLZEIT ODER TEILZEIT BESCHÄFTIGT?

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs ließen sich nur leichte Unterschiede beim Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den Neueingestellten feststellen (vgl. Abbildung 5). Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Teilzeitbeschäftigten war leicht unterdurchschnittlich, während dieser unter den Vollzeitbeschäftigten geringfügig über dem Durchschnitt lag.

Gegenüber den Ergebnissen der Befragung 2013/2014 fallen die Veränderungen nur in einem geringfügigen Maße aus. Der Anteil der Personen mit ausländischen Wurzeln fällt unter den Teilzeitbeschäftigten im Zeitraum 2016/2017 marginal geringer aus als noch zwei Jahre zuvor. Inwiefern dies durch die veränderte Stichprobenszusammensetzung beeinflusst war, kann nicht eingeschätzt werden.

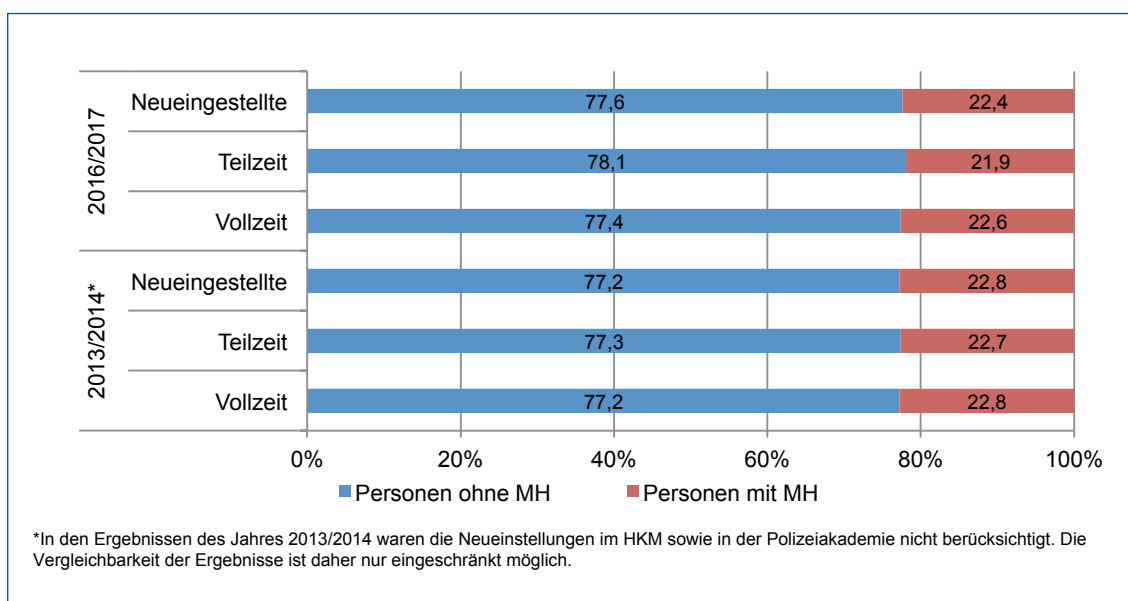


Abbildung 5: Neueingestellte nach Beschäftigungsumfang, Migrationshintergrund und Berichtsjahr

## SIND SIE BEFRISTET ODER UNBEFRISTET BESCHÄFTIGT?

Während der Anteil der neuen Beschäftigten mit Migrationshintergrund unter den befristet Beschäftigten leicht zunahm, sank er für die unbefristet Neueingestellten. Eine Ursache könnte in der Berücksichtigung des Hessischen Kultusministeriums liegen. Der Befragtenkreis im Hessischen Kultusministerium setzte sich zu rund 90 % aus unbefristet eingestellten Lehrkräften zusammen (vgl. unten „Zusatzfragen im Ressort des Hessischen Kultusministeriums“). Hinzu kommt, dass der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund im Hessischen Kultusministerium unterdurchschnittlich ausgeprägt war (vgl. oben unter Neueingestellte mit Migrationshintergrund).

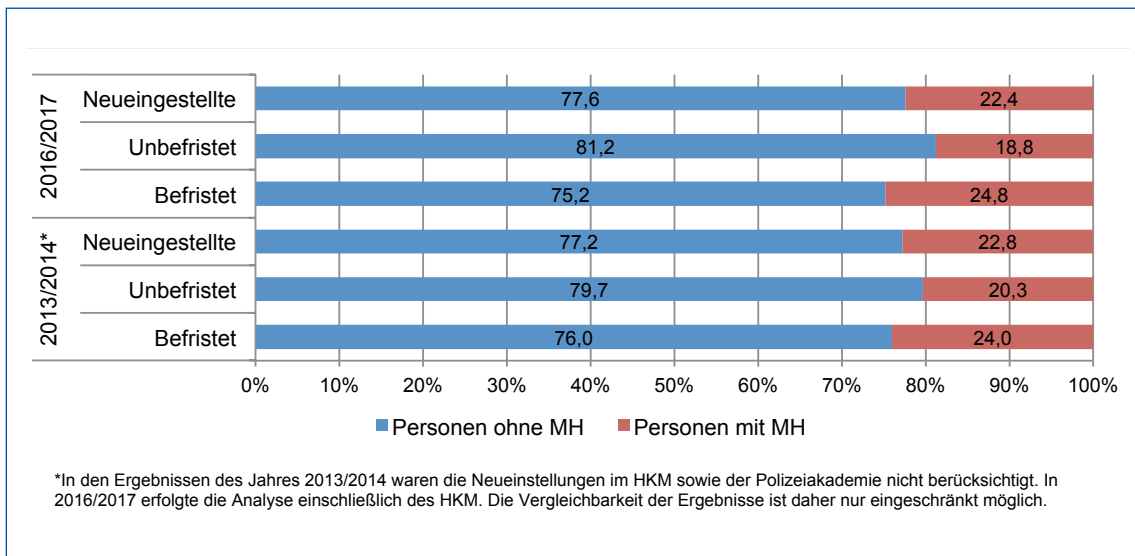


Abbildung 6: Neueingestellte nach Beschäftigungsart, Migrationshintergrund und Berichtsjahr

## WIE SIND SIE AUF IHRE NEUE STELLE BZW. DIE STELLENAUSSCHREIBUNG AUFMERKSAM GEWORDEN?

Auf die Frage, wie die Neueingestellten auf die freie Stellen im Landesdienst aufmerksam wurden, war die häufigste Antwort das Internet (vgl. auch Abbildung 7)<sup>3</sup>. Gut jede vierte Nennung (652 von 2.510) entfiel auf die Karriereportale des Landes Hessen und des Bundes oder andere Stellenbörsen im Internet. Ähnlich häufig genannt wurde das persönliche Netzwerk bestehend aus Familie, Freunden und Bekannten. Hierauf entfielen ebenfalls rund ein Viertel der Nennungen (n=616). Personen mit Migrationshintergrund nutzten dabei häufiger die Stellenbörsen im Internet als Personen ohne Migrationshintergrund (30,3 % gegenüber 24,8 %). Zurückzuführen war dies aber vornehmlich auf die Nutzung anderer Stellenbörsen und nicht auf die Karriereportale des Bundes oder des Landes Hessen.

Personen, die über mehrere Quellen auf die Stelle aufmerksam geworden waren, hatten tendenziell seltener einen Migrationshintergrund; bei 19,3 % war dies der Fall. Umgekehrt lag der Anteil an Personen mit ausländischen Wurzeln, die nur eine Quelle genutzt hatte, leicht über dem Durchschnitt. Hier betrug der Anteil 23,1 %.

<sup>3</sup> Mehrfachnennungen waren möglich.

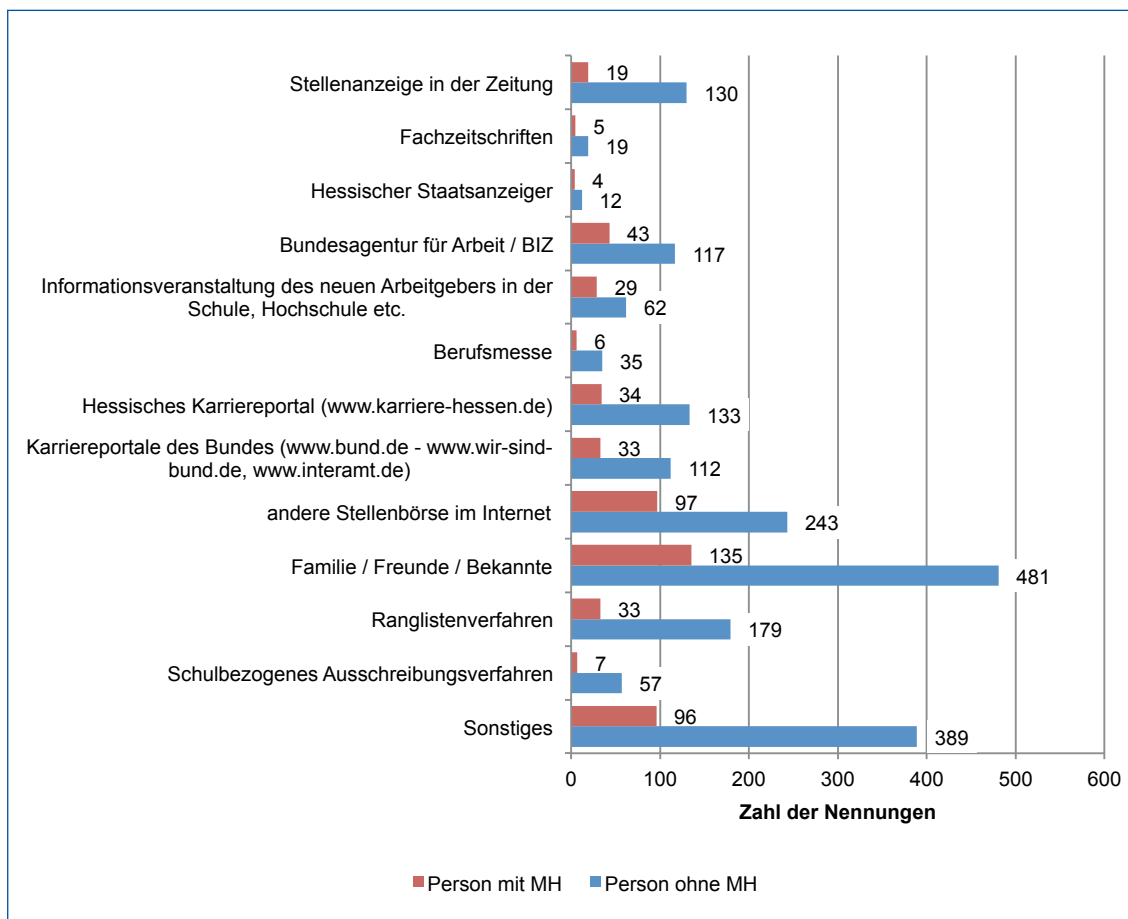


Abbildung 7: Quellen der Kenntnisnahme der Stellenausschreibung nach Migrationshintergrund 2016/2017

### IN WELCHEM JAHR SIND SIE GEBOREN?

Die jüngste Altersgruppe (unter 20 Jahre) hatte am seltensten einen Migrationshintergrund und lag deutlich unter dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 8). Davon hatte gut jede bzw. jeder sechste Neueingestellte ausländische Wurzeln (16,4 %). Auch in der ältesten Gruppe (50 Jahre und älter) war der Anteil unterdurchschnittlich ausgeprägt. Hier hatten 18,0 % einen Migrationshintergrund. Überdurchschnittlich war der Anteil hingegen in den Altersgruppen der 20 bis unter 25-jährigen sowie der 30- bis 40-jährigen Neueingestellten. Rund jede bzw. jeder Vierte hatte hier ausländische Wurzeln.

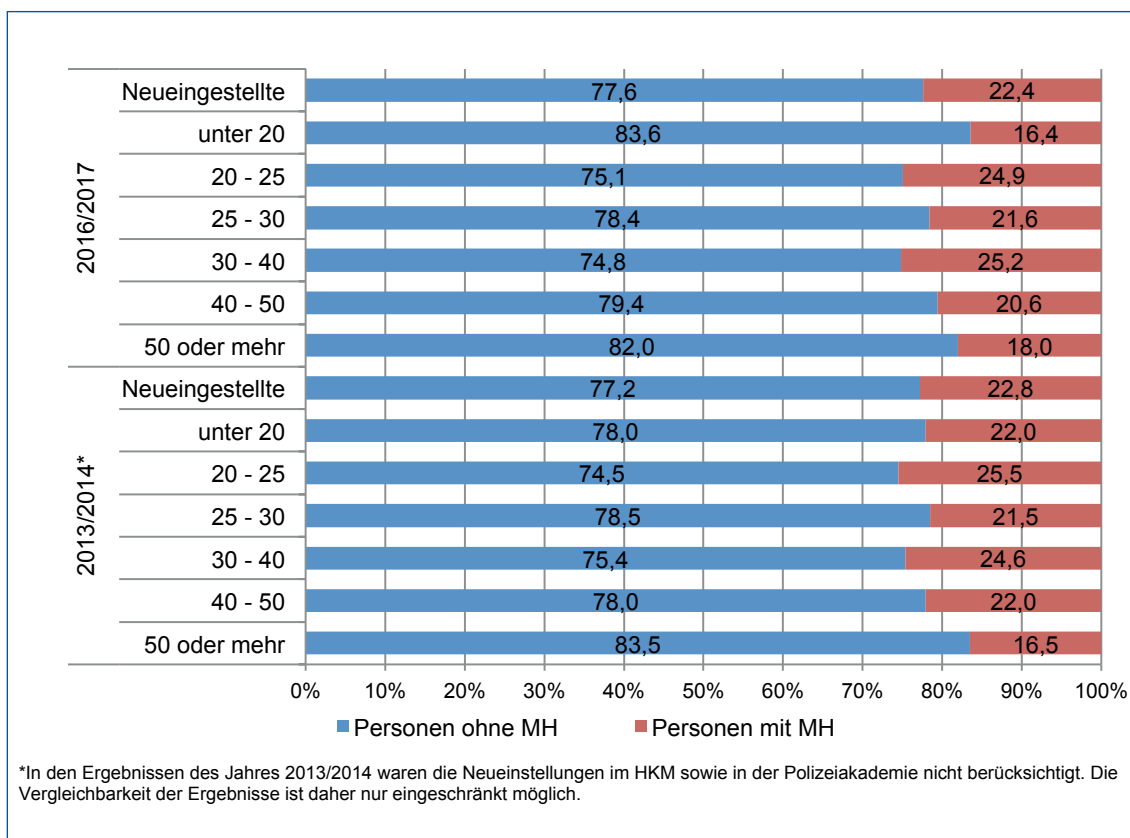


Abbildung 8: Neueingestellte nach Alter (von ... bis unter ... Jahren), nach Migrationshintergrund und Berichtsjahr in %

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2013/2014 fiel der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den jüngsten Neueingestellten deutlich geringer aus. In der Altersgruppe der 30- bis unter 40-Jährigen sowie der über 50-Jährigen hingegen hatte ein geringfügig höherer Anteil an Neueingestellten ausländische Wurzeln. Inwiefern dies durch die veränderte Stichprobenszusammensetzung beeinflusst war, lässt sich allerdings nicht abschätzen.

Im Durchschnitt waren die Neueingestellten rund 32 Jahre alt. Personen ohne Migrationshintergrund waren dabei geringfügig älter als Neueingestellte mit Migrationshintergrund (31,8 vs. 31,3 Jahre). Männer waren tendenziell etwas älter als ihre Kolleginnen (32,2 vs. 31,3). Dies galt für Neueingestellte mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen.

### WELCHES GESCHLECHT HABEN SIE?

Hinsichtlich des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund unterschieden sich die weiblichen von den männlichen Neueingestellten nur marginal (vgl. Abbildung 9). Ihr Anteil lag 0,4 Prozentpunkte über jenem der männlichen Neueingestellten. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2013/2014 hatten sich die geschlechtsspezifischen Anteile der Personen mit Migrationshintergrund angenähert. Inwiefern diese Entwicklung auf die veränderte Stichprobenszusammensetzung zurückzuführen ist, lässt sich allerdings nicht abschätzen.

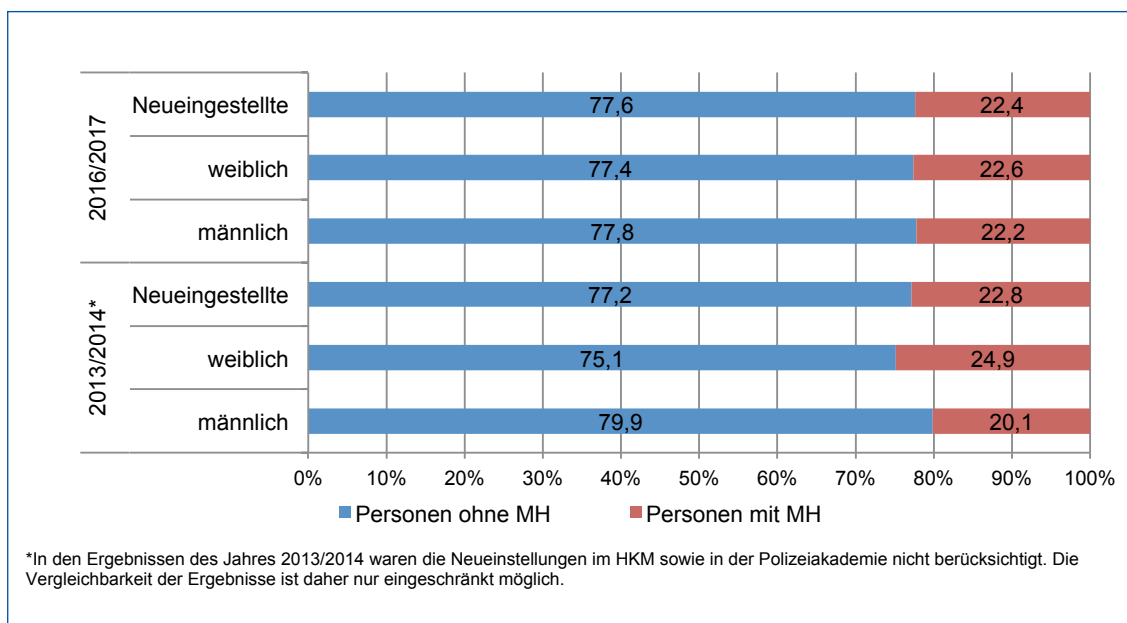


Abbildung 9: Neueingestellte nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Berichtsjahr

### WELCHEN HÖCHSTEN SCHULABSCHLUSS HABEN SIE?

Etwas mehr als zwei Drittel (70 %) der Neueingestellten gaben als ihren höchsten allgemeinen Schulabschluss das Abitur an. Gleichzeitig zeichnete sich diese Gruppe allerdings auch durch den geringsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aus (vgl. Abbildung 10): Knapp jede bzw. jeder fünfte Neueingestellte mit Abitur hatte ausländische Wurzeln. Dagegen hatten Personen mit Fachhochschulreife oder Hauptschulabschluss überdurchschnittlich häufig einen Migrationshintergrund. Hier war dies bei fast jeder bzw. jedem dritten Neueingestellten der Fall. Auch bei den Personen mit einem Realschulabschluss lag der Anteil über dem Durchschnitt. Von ihnen hatte jede bzw. jeder Vierte ausländische Wurzeln.

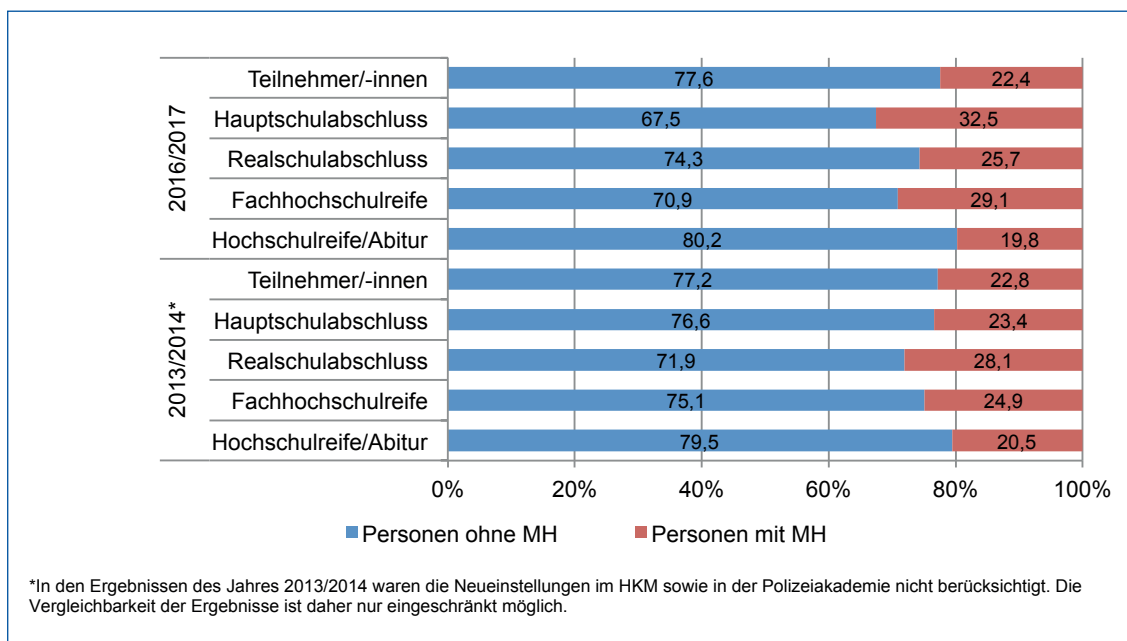


Abbildung 10: Teilnehmende nach Schulabschluss, Migrationshintergrund und Berichtsjahr in %

Im Vergleich zu den Ergebnissen der vorhergehenden Befragungswelle zeigt sich eine Zunahme des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund bei den Neueingestellten mit Fachhochschulreife. Hier lag die Quote in der Befragung 2013/2014 bei 24,9 %. Bei den Personen mit Hauptschulabschluss war der Anteil ebenfalls höher als damals. Hier hatten vor drei Jahren noch 23,4 % einen Migrationshintergrund. Im Gegensatz dazu war der Anteil unter den Realschulabsolventen geringer als vor drei Jahren (28,1%); unter den Personen mit Hochschulreife bzw. Abitur blieb er konstant. Inwiefern die Veränderungen im Zeitverlauf durch die veränderte Stichprobenszusammensetzung beeinflusst waren, lässt sich allerdings nicht abschätzen.

### **WELCHEN HÖCHSTEN BERUFLICHEN ABSCHLUSS HABEN SIE?**

Etwas mehr als vier von zehn der Neueingestellten (42,8 %) 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 (6,7 %) 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 (13,8 %). Weiterhin hatte gut jede bzw. jeder Fünfte die Berufsausbildung mit einer Lehre, einem Fachschulabschluss oder dem Besuch einer Berufsakademie erfolgreich abgeschlossen (21,8 %), der zum Einstieg in den mittleren Dienst berechtigt. Zusätzlich hatten 14 % zum Zeitpunkt der Befragung keinen beruflichen Abschluss vorzuweisen. Darunter zählten allerdings auch alle Auszubildenden, die ihren Berufsabschluss erst mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung erwerben.

Der höchste Anteil an Personen mit Migrationshintergrund wurde mit knapp 27 % unter den Promovierten erreicht (vgl. Abbildung 12). Dies bestätigt die Ergebnisse der ersten Befragungswelle. Auch damals wiesen die Promovierten den höchsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund auf. Der zweithöchste Anteil entfiel auf die Befragten mit einem Abschluss, der formal zum mittleren Dienst berechtigt. Etwas mehr als jede vierte Person hatte hier ausländische Wurzeln (26,1 %). Gleiches trifft auch auf jene Befragte zu, die (noch) keinen beruflichen Abschluss erreicht hatten. Hier lag der Anteil bei 25,7 %. Geringer fiel der Anteil von Personen mit ausländischen Wurzeln bei Neueingestellten mit Abschlüssen von (Fach-)Hochschulen oder Universtitäten aus. Bei jenen Befragten, deren Abschlüsse formal zum gehobenen oder höheren Dienst berechtigten, hatte nur knapp jede fünfte Person einen Migrationshintergrund<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Aufgrund einer veränderten Zusammenfassung der Berufsabschlüsse kann für die Abschlüsse, die formal zum gehobenen oder höheren Dienst berechtigten kein Vergleich mit den Ergebnissen von 2013/2014 erfolgen.

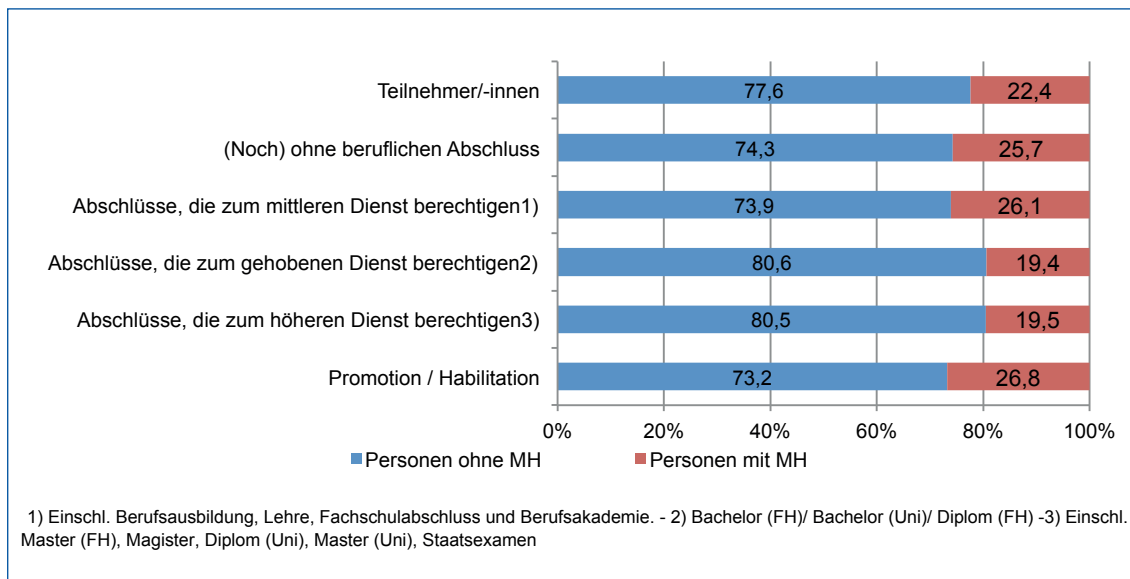


Abbildung 11: Teilnehmende nach Berufsabschluss und Migrationshintergrund 2016/2017 in %



## ZUSATZFRAGEN IM RESSORT DES HESSISCHEN MINISTERIUMS FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Der Fragebogen für das Ressort des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (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<sup>5</sup> erfolgte insgesamt an Hochschulen. Umgekehrt war knapp 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 knapp ein Drittel des Teilnehmerkreises auf den Bereich der Verwaltung, während zwei Drittel mit Forschungs- und/oder Lehrtätigkeit betraut waren. Die Aussagekraft der Ergebnisse ist hier daher auf die Stichprobe beschränkt.

Die Anteile der Personen mit Migrationshintergrund unterschieden sich hinsichtlich des Funktionsbereiches (vgl. Abbildung 12). In Dienststellen, die nicht zu den Hochschulen zählen, lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 28,9 % und damit deutlich über dem durchschnittlichen Anteil des HMWK (24,6 %). Umgekehrt lag der Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund in den Hochschulen mit 24,3 % leicht unter dem Durchschnittswert. Auch innerhalb der Hochschule unterschied sich der Anteil, je nachdem in welchem Funktionsbereich die Person angestellt wurde. Personen mit ausländischen Wurzeln waren im Bereich der Verwaltung mit einem Unterschied von 4 Prozentpunkten häufiger vertreten als im Bereich der Forschung und Lehre (27,4 % vs. 22,3 %).

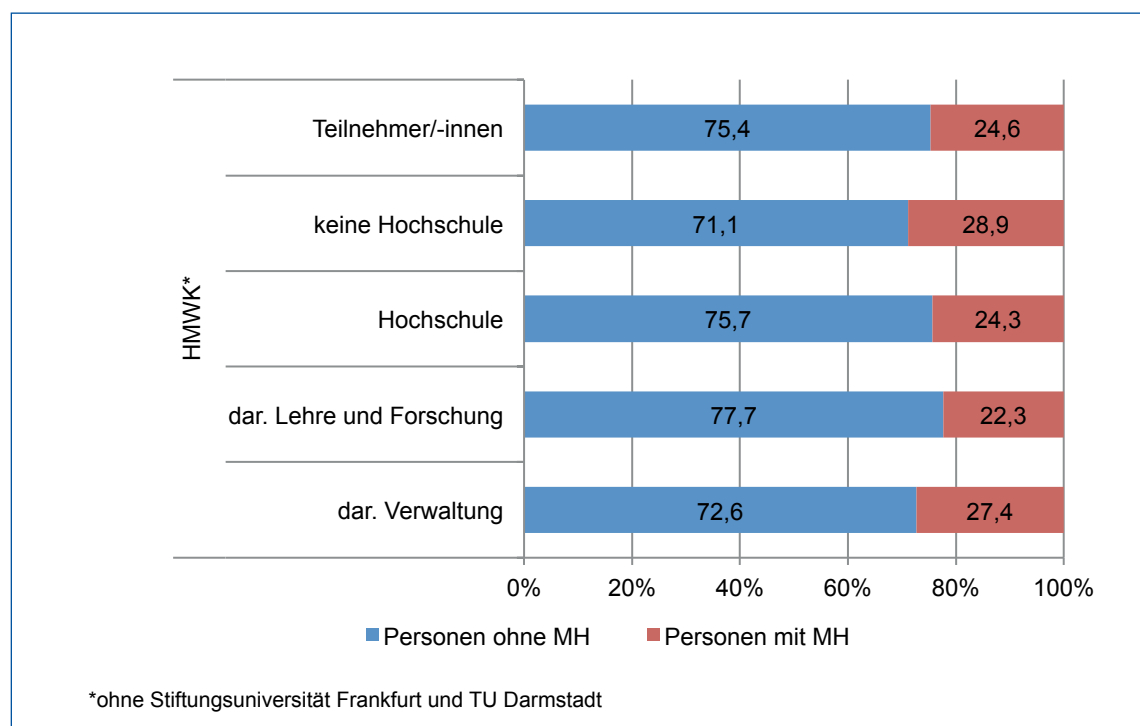


Abbildung 12: HMWK, Funktionsbereich und Migrationshintergrund 2016/2017 in %

<sup>5</sup> Aus methodischen Gründen sind die TU Darmstadt und die Stiftungsuniversität Frankfurt am Main in der Darstellung nicht enthalten.



## ZUSATZFRAGEN IM RESSORT DES HESSISCHEN KULTUSMINISTERIUMS

Der Fragebogen des Hessischen Kultusministeriums (HKM) enthielt ebenfalls zusätzliche Frage/n. 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 Ressort des HKM wurden als Lehrkraft an einer Schule angestellt<sup>6</sup>. Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund betrug für diese Gruppe 15,0 % und war damit identisch zum Anteil an Personen mit Migrationshintergrund im Ressort des HKM insgesamt. Bei den Nicht-Lehrkräften lag sie mit 14,3 % nur geringfügig darunter.

Auf Basis der von den Lehrkräften abgefragten Qualifikation zeigte sich, dass 31,1 % und damit rund ein Drittel für den Unterricht an Gymnasien ausgebildet wurde. Der zweitgrößte Anteil entfiel auf das Lehramt an Grundschulen; jede fünfte Lehrkraft hatte ein solches Hochschulstudium absolviert. Weitere 16,7% hatten sich für das Unterrichten an Haupt- bzw. Realschulen qualifiziert, während gut jede bzw. jeder Zehnte für das Lehramt an einer Berufsschule ausgebildet wurde. Der restliche Anteil (12,7 %) entfiel auf den „Sonstigen Bereich“, der u. a. das Lehramt an Förderschulen sowie das kombinierte Lehramt für Grund-, Haupt- und Realschulen umfasste.

Hinsichtlich des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund unterschieden sich die Lehrkräfte je nach Qualifikation voneinander. Der höchste Anteil an Personen mit Migrationshintergrund fand sich mit 18,5 % unter den neueingestellten Lehrkräften an Gymnasien. Ebenfalls leicht über dem Durchschnittswert des HKM lagen die Lehrkräfte, die sich auf das Lehramt an Haupt- und Realschulen spezialisiert hatten (17,2 %). Umgekehrt war der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den neueingestellten Lehrkräften mit Lehrberechtigung an einer Grundschule leicht unterdurchschnittlich (13,0 %). Gleiches galt für Berufsschullehrkräfte (12,5 %). Gleiches galt für Berufsschullehrkräfte (12,5 %).

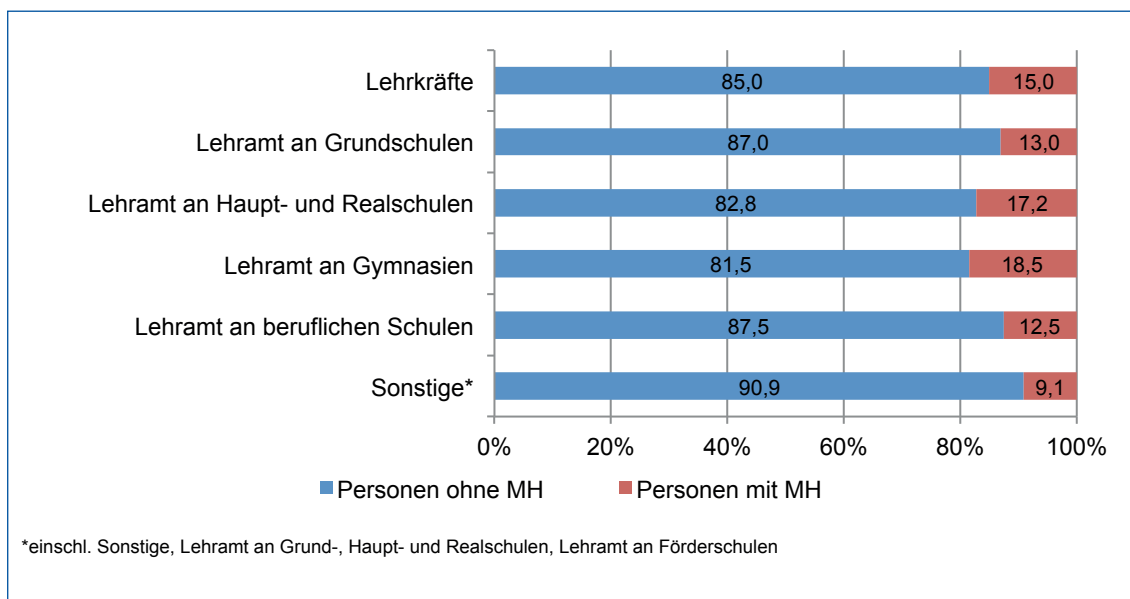


Abbildung 13: Lehrkräfte nach Einstellungsqualifikation und Migrationshintergrund in 2016/2017 %

<sup>6</sup> Die Aussagekraft der Ergebnisse ist daher auf die Stichprobe beschränkt.

## TEILNAHME AN DER BEFRAGUNG

Im Durchschnitt lag die Beteiligung in den Geschäftsbereichen insgesamt bei 29,5 %.

Eine Vergleichbarkeit der Teilnahmequoten mit dem Berichtszeitraum 2013/2014 ist aufgrund des veränderten Berichtskreises nur eingeschränkt möglich. Um die Teilnahmequote zwischen beiden Berichtszeiträumen direkt vergleichen zu können, müssen beide Stichproben auf dem gleichen Befragungskreis beruhen. Für den Befragungszeitraum 2013/2014 wurde eine Teilnahmequote von 38,9 % für die Neueingestellten berechnet. Diese beruhte allerdings auf einen etwas anderen Befragungskreis. Unter der Prämisse, dass für eine Vergleichbarkeit bestimmte Gruppen herausgerechnet werden müssen, errechnet sich eine für die Befragung 2016/2017 mit der Befragung von 2013/2014 vergleichbare Teilnahmequote von 40,6 %.



## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Hessisches Ministerium  
für Soziales und Integration  
Referat VI 4B  
Sonnenberger Str. 2/2a  
65193 Wiesbaden



### Redaktion:

Dr. Sange Addison-Agyei



### Gesamtverantwortlich:

Esther Walter

### Fotos:

iStock, Fotolia, Pixabay

### Druck:

RMG-Druck, Hofheim-Wallau

### Stand:

November 2018

HESSEN



**Hessisches Ministerium  
für Soziales und Integration**

Sonnenberger Straße 2/2a  
65193 Wiesbaden

[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)