



### **Kleine Anfrage**

**Wiebke Knell (Freie Demokraten), Dr. h.c. Jörg-Uwe Hahn (Freie Demokraten), Yanki Pürsün (Freie Demokraten)**

### **Diversity Management in Hessen II: Strategie der Landesregierung**

#### **Vorbemerkung:**

Das Ziel von Diversity Management als Managementprinzip ist die Förderung und Nutzung personeller und sozialer Vielfalt innerhalb von Organisationen und Unternehmen. Dazu gehören neben Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und Alter auch sexuelle Orientierung und Identität. Dennoch wird es in der Praxis insbesondere in Deutschland oftmals auf den Aspekt Geschlecht reduziert: Laut des German Diversity Monitors 2021 herrscht vor allem in den Bereichen LGBT+ sowie Behinderung Nachholbedarf in deutschen Unternehmen.

Der öffentliche Dienst, inklusive der Verwaltungen auf Bundes- und Landesebene, besitzt in den Bereichen Vielfalt und Gleichstellung eine Vorbildrolle. Das Land Hessen beschäftigt über 280.000 Personen in unterschiedlichen Aufgabefeldern innerhalb der Landesverwaltung. 2011 trat das Land Hessen der Charta der Vielfalt bei, im selben Jahr wurde der erste Kabinettsbeschluss zur interkulturellen Öffnung verabschiedet. Im Koalitionsvertrag von CDU und Grünen gelobten 2018 die regierungstragenden Fraktionen ein "aktives Diversitymanagement" in hessischen Institutionen und Verwaltung voranzutreiben und weiterzuentwickeln. Dies ist auch zwingend notwendig, denn die hessische Gesellschaft ist vielfältig: Laut des letzten Mikrozensus von 2018 besaßen 33,8% der hessischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund. 1.263.636 Menschen in Hessen leben mit Behinderungen. Darüber hinaus prägen religiöse, soziale und sexuelle Vielfalt die hessische Gesellschaft. Dieser Realität muss in der Öffentlichen Verwaltung sowohl in der Spitze als auch in der Breite endlich Rechnung getragen werden.

#### **Ich frage/Wir fragen die Landesregierung:**

1. Welche Priorität hat Diversity Management für die Landesregierung?
2. Existiert eine ganzheitliche und ressortübergreifende Strategie zur Umsetzung von Diversity Management innerhalb der Landesverwaltung?
3. Wenn ja, seit wann existiert diese Strategie?
4. Wenn ja, wer ist für die Umsetzung einer solchen Strategie verantwortlich?
5. Existieren in den Ministerien und Behörden des Landes Strategien zur Umsetzung von Diversity Management?
6. Wenn ja, seit wann existieren in welchen Ministerien und Behörden diese Strategien?
7. Wenn ja, wer ist in den jeweiligen Ministerien und Behörden für die Umsetzung einer solchen Strategie verantwortlich?

8. Was ist mit der im Nachgang zum Beitritt zur Charta das Vielfalts gegründeten interministeriellen Arbeitsgruppe geschehen (Vgl. dazu Drs. 19/1646)?
9. Wie wurden die von der interministeriellen Arbeitsgruppe erarbeiteten Vorschläge einer weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung umgesetzt?

**Wiesbaden, den 20. Mai 2022**



**Wiebke Knell**



**Dr. h.c. Jörg-Uwe Hahn**



**Yanki Pürsün**