



20. Wahlperiode

HESSISCHER LANDTAG

2015/22

Drucksache 20/8510

20105/22 Rd

Kleine Anfrage

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

Diversity Management in Hessen III: Aktivitäten der hessischen Behörden und Ministerien

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 Veränderungen haben durch den Beitritt Hessens zur Charta der Vielfalt und der Verabschiedung des Kabinettsbeschlusses zur interkulturellen Öffnung in der hessischen Landesverwaltung seit 2011 stattgefunden?
2. In welchen Ministerien und Behörden des Landes gibt es Aktivitäten (Arbeitsgruppen, Auditierungen, Fortbildungsangebote, Monitoring oder Mentoring, Öffentlichkeitskampagnen, Veranstaltungen, etc.) mit Bezug zu Diversity Management (bitte nach Ministerium bzw. Behörde und pro Jahr auflisten)?
3. Welche Schwerpunkte hatten die unter 3. gelisteten Aktivitäten?
4. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bislang an den unter 3. gelisteten Aktivitäten teilgenommen?

5. Wie werden Führungskräfte in den hessischen Ministerien und Behörden für Diversity Management sensibilisiert und geschult?
6. Wie viele Führungskräfte wurden in den einzelnen Ministerien und Behörden mit bisher durchgeführten Schulungen erreicht?
7. Wie wird die Landesregierung über die Aktivitäten im Bereich Diversity Management in den nachgeordneten Ministerien und Behörden informiert (gibt es beispielsweise Einzelberichte)?
8. In welcher Höhe stellt das Land Hessen Personal- und Sachmittel für das Diversity Management innerhalb der Ministerien und Behörden des Landes zur Verfügung?
9. Wie wirkt das Land Hessen konkret am bundesweiten Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltung mit?
10. Wie wurde in den Polizeibehörden, insbesondere dem HLKA, der HBPP und der HPA sowie den sieben Polizeipräsidien, im Rahmen von Aus-, Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen für Diversität sensibilisiert?

Wiesbaden, den 20. Mai 2022



Wiebke Knell



Dr. h.c. Jörg-Uwe Hahn



Yanki Pürsün