



20. Wahlperiode

HESSISCHER LANDTAG

Drucksache 20/8515
23/05'22 Rd

Kleine Anfrage

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

Diversity Management in Hessen IV: Interkulturelle Öffnung, Migrationshintergrund und Antidiskriminierung

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.

Wir fragen die Landesregierung:

1. Wie unterscheidet sich nach der Auffassung der Landesregierung Diversity Management von interkultureller Öffnung?
2. Was passierte mit der Arbeitsgruppe "Interkulturelle Öffnung, Diversity, Antidiskriminierung" der Hessischen Integrationskonferenz im Rahmen von dessen Neukonstituierung am 03.12.2019?
3. Wie hat sich das Teilprojekt Personalentwicklung "Interkulturelle Öffnung des HSL/ Diversity Management" im Hessischen Statistischen Landesamt (HSL) seit 2015 entwickelt?
4. Wurde das in Drs. 19/5196 erwähnte Seminar für Migrationsbeauftragte der hessischen Polizei seit 2017 fortgeführt und wenn ja, in welchem Umfang?
5. Wie stellt die Landesregierung sicher, dass Schulungen im Rahmen von Diversity Management rassistische Stereotypen und sogenanntes "Othering" nicht reproduzieren, sondern sich dem

entgegensetzen (siehe dazu bspw. eine Veranstaltung aus 2017 in der StK unter dem Titel "Japaner - Höfliches Volk oder überforderte Arbeitssoldaten? Klischees und kulturelle Werte im Vergleich")?

6. Welchen Mehrwert hatte die Festschreibung von interkultureller Kompetenz als Bestandteil der beamtenrechtlichen Befähigung in der Hessischen Laufbahnverordnung bisher?
7. Wie hat sich seit 2011 der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Führungspositionen sowie Menschen mit Migrationshintergrund in den hessischen Behörden und Ministerien entwickelt?
8. Falls zu Frage 7. keine Zahlen vorliegen, wann beabsichtigt die Landesregierung, diesbezügliche Zahlen zu erheben?

Wiesbaden, den 23. Mai 2022



Wiebke Knell



Dr. h.c. Jörg-Uwe Hahn



Yanki Pürsün