



20. Wahlperiode

Fte 23/05

HESSISCHER LANDTAG

Drucksache 20/8517
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 VI: Evaluation und Controlling

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 Aufgabenfeldern 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. Hat sich die Landesregierung feste Zielmarken für die Erreichung bestimmter Diversity-Ziele innerhalb der Landesverwaltung gesetzt?
2. Wenn ja, welche einzelnen Zielbestimmungen wurden zu welchem Einzelaspekt festgelegt?
3. Welche konkreten Zeitrahmen sind für die einzelnen Zielbestimmungen festgelegt?
4. Falls solche Zielbestimmungen nicht existieren, wie misst dann die Landesregierung Fortschritte im Bereich Vielfalt innerhalb der Landesverwaltung?
5. Plant die Landesregierung analog zum HGIG jährlich Daten zu erheben, einen Bericht zu verfassen und so den Landtag sowie die breite Öffentlichkeit über Fortschritte im Bereich Diversity Management in der Landesverwaltung zu informieren?
6. Welche Schlüsse hat die Landesregierung aus der 1. und 2. Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung gezogen?
7. Welche Maßnahmen hat sie daraufhin eingeleitet?
8. Wie wird die Landesregierung über die Ergebnisse der 3. Befragung zur Vielfalt, welche vom 01. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 stattfinden soll, in der Öffentlichkeit berichten?

9. Wird die Landesregierung die Ergebnisse der 3. Befragung zur Vielfalt im Plenum zu diskutieren?
10. Wenn nein, warum nicht?

Wiesbaden, den 23. Mai 2022



Wiebke Knell



Dr. h. c. Jörg-Uwe Hahn



Yanki Pürsün