

**Kleine Anfrage****Arno Enners (AfD), Klaus Herrmann (AfD) und Robert Lambrou (AfD)  
vom 18.08.2021****Diversität beim Hessischen Rundfunk – Teil I****und****Antwort****Chef der Staatskanzlei****Vorbemerkung Fragesteller:**

Der WDR hat nach eigenen Angaben sein Angebot zur Weiterbeschäftigung der Moderatorin Simone S. zurückgezogen, welche seit 1994 für den WDR tätig gewesen ist und seit 2004 die „Lokalzeit“ aus Köln moderierte. Die 59-jährige S. fühlt sich als Opfer eines Modernisierungskurses und wirft dem Sender vor, er wolle sich krampfhaft verjüngen und diverser werden. Außerdem habe sie von vielen namhaften Kollegen Nachrichten erhalten, mit denen genauso umgegangen worden sei. Der WDR sprach hingegen von einem gestörten Vertrauensverhältnis gegenüber S. und wehrte sich gegen die erhobenen Vorwürfe. Die „Lokalzeit“ übernimmt fortan die Moderatorin Sümeyra K.

Auch der Hessische Rundfunk (hr) will mit seiner Personalpolitik Diversität fördern. Bei der Ausschreibung seiner Volontariate wirbt der hr gezielt um „diverse Kandidaten“ und wendet laut eigenen Aussagen „ein komplett verändertes Bewerbungsverfahren an“. Laut der Beauftragten für Diversity ist Diversität eines der Unternehmensziele des hr. Um das Bewusstsein für Diversität zu stärken, werden außerdem Workshops und Inhouse-Schulungen für Mitarbeiter durchgeführt. Immer häufiger sollen dabei konkrete Maßnahmen und Methoden zum Einsatz kommen, wie beispielsweise sogenannte „Diversity-Checklisten“, die befördern sollen, dass beispielsweise Stellen von Moderatoren mit Menschen besetzt werden, die die gesellschaftliche Vielfalt repräsentieren – so der ARD-Medienverbund in der Broschüre „Gemeinsam sind wir Vielfalt“. Bereits beim Recruiting neuer Mitarbeiter sollen Diversity-Aspekte systematisch in die Verfahren integriert werden. Zudem konstatierte auch die Programmdirektorin des hr im Dezember vergangenen Jahres, man müsse „jünger, diverser und digitaler werden“.

**Vorbemerkung Chef der Staatskanzlei:**

Die Landesregierung hat zu der Kleinen Anfrage eine Stellungnahme des Hessischen Rundfunks eingeholt. Der Hessische Rundfunk weist in seiner Stellungnahme zutreffend darauf hin, dass die Gesellschaft in Hessen heterogen ist. Um möglichst viele Menschen in Hessen mit seinen Produkten zu erreichen und damit seinen gesetzlichen Auftrag (Bildung, Information, Kultur und Unterhaltung) bestmöglich zu erfüllen, brauche der HR möglichst viele unterschiedliche Perspektiven, die sich letztendlich in seinen Angeboten abbildeten. Daraus resultiere ein Bemühen, vielfältige Blickwinkel in den HR und seine Belegschaft zu holen. Durch mehr Vielfalt in den Redaktionen ergebe sich auch eine breitere Themenvielfalt. Perspektiven könnten nach Ansicht des Hessischen Rundfunks beispielsweise sein: soziale Herkunft, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Elternschaft, Ausbildung, Berufserfahrung, Familienstand u.v.m.

Um das Ziel, die Gesellschaft in Hessen noch besser abzubilden, liege derzeit – so der Hessische Rundfunk – beispielsweise ein Augenmerk auf der Gewinnung jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und solcher mit Migrationsgeschichte, da beide Gruppen im HR weniger repräsentiert seien – allerdings immer unter der Prämisse, dass die fachliche Eignung Vorrang habe.

Der Hessische Rundfunk weist in seiner Stellungnahme darüber hinaus darauf hin, dass Diversität nicht nur Vielfalt, sondern auch Unterschiedlichkeit bedeute. Um diese Unterschiede wahrzunehmen, zu berücksichtigen und richtig zu nutzen, gebe es im HR seit einigen Jahren Beratungsangebote, beispielsweise zu den Themen Barrierefreiheit und geschlechtergerechte Sprache. Im Jahr 2019 habe der HR die Arbeitgeberinitiative Charta der Vielfalt unterzeichnet und seit Juni 2020 sei zudem eine Diversity-Beauftragte benannt.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Was ist nach Kenntnis der Landesregierung unter dem von der Diversity-Beauftragten angeführten „komplett veränderten Bewerbungsverfahren“ zu verstehen und seit wann wird dieses durchgeführt?

Der Hessische Rundfunk weist in seiner von der Landesregierung zu der Kleinen Anfrage eingeholten Stellungnahme darauf hin, dass das Bewerbungsverfahren des journalistischen Volontariats geändert worden sei; die Ausschreibung sei neu konzipiert und auf verschiedenen Plattformen (z.B. Instagram) begleitet worden. Die Anforderungen seien verschoben worden: weniger formale Schul- oder Studienabschlüsse hätten im Vordergrund gestanden, sondern individuelle Fähigkeiten wie beispielsweise Plattformkenntnis, erste Erfahrungen im Erstellen von Content und die eigene Reflexionsfähigkeit. Die im Laufe des Bewerbungsverfahrens gestellten Aufgaben seien neu konzipiert worden, um journalistisches Talent, digitales Know How sowie persönliche und soziale Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber besser zu explorieren. Besondere biografische Eigenschaften seien kein Garant dafür gewesen, in eine nächste Runde zu kommen und die Entscheidungsfindung sei dahingehend verändert worden, dass das gesamte Auswahlgremium einstimmig entschieden habe. Das Verfahren sei 2020 durchgeführt worden.

Frage 2. Wie viele Mitarbeiter des hr wurden nach Kenntnis der Landesregierung bereits über dieses Bewerbungsverfahren eingestellt (Bitte aufschlüsseln.)?

Nach Auskunft des Hessischen Rundfunks seien 12 Volontärinnen und Volontäre eingestellt worden, sieben Frauen und fünf Männer. Alle hätten am 1. Februar 2021 ihr journalistisches Volontariat begonnen.

Frage 3. Weshalb wirbt der hr nach Kenntnis der Landesregierung bei der Ausschreibung seiner Volontariate gezielt um „diverse Kandidaten“, wenngleich es bislang, nach Aussagen des hr, noch nie so viele Bewerber mit Migrationshintergrund bis in das hr-Assessment-Center geschafft haben wie bei dem aktuellen journalistische Volontärsjahrgang?

In seiner Stellungnahme führt der HR die hohe Zahl der Menschen mit Migrationsgeschichte im Assessment Center unter anderem auf das veränderte Auswahlverfahren zurück. Da aufgrund der begrenzten finanziellen Möglichkeiten kaum neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von außerhalb gewonnen werden könnten, lege der HR weiterhin Wert darauf, Perspektiven in den HR zu holen, die bisher in den Redaktionen unterrepräsentiert seien. Dies beziehe sich nicht nur auf Menschen mit Migrationsgeschichte, sondern auf alle oben angeführten Perspektiven.

Frage 4. Wie sieht nach Kenntnis der Landesregierung das Recruiting beim hr unter der Anwendung von Diversity-Aspekten konkret aus und wie wird unter diesen Aspekten für Gleichberechtigung beim Recruiting gesorgt, auch gegenüber jenen Personen, die nicht unter den Aspekt der Diversität fallen?

Die Landesregierung hat selbst keine Kenntnis über das „Recruiting“ beim HR. In seiner Stellungnahme weist der Hessische Rundfunk darauf hin, dass die individuelle Eignung der Person wesentlicher Entscheidungsfaktor im Recruiting sei und bleibe. Der HR achte darauf, dabei alle Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzuhalten. Diversität spiele insofern eine Rolle, als die Auswählenden dabei unterstützt würden, ihr Auswahlverhalten zu hinterfragen, um typische kognitive Verzerrungen (z.B. Halo-Effekt oder Stereotypisierung) zu minimieren und damit allen eine faire Chance zu geben. Dazu trage unter anderem bei, dass (teil-)standardisierte Verfahren eingesetzt würden und beispielsweise alle in einem Auswahlverfahren weitgehend dieselben Fragen oder Aufgaben erhielten.

Menschen mit Behinderung würden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Schwerbehindertenvertretung sei bei Bewerbungen von Menschen mit Behinderung im gesamten Auswahlverfahren eingebunden. Insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert seien (s. Gleichstellungsplan), nehme die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an den Auswahlverfahren teil.

Frage 5. Was sind nach Kenntnis der Landesregierung Zweck und Inhalt der „Diversity-Checklisten“, die laut der Broschüre „Gemeinsam sind wir Vielfalt“ des ARD-Medienverbundes in den Rundfunkanstalten zum Einsatz kommen?

Die Landesregierung hat keine Kenntnis über entsprechende Checklisten. Nach Mitteilung des Hessischen Rundfunks sei nicht bekannt, dass im HR aktuell offizielle Checklisten oder ähnliches genutzt werden würden. Dennoch werde auch in der Auswahl der Menschen, die gezeigt würden, auf Ausgewogenheit geachtet.