



HESSISCHER LANDTAG

01. 06. 2023

Kleine Anfrage

Wiebke Knell (Freie Demokraten), Dr. h. c. Jörg-Uwe Hahn (Freie Demokraten) und Yanki Pürsün (Freie Demokraten) vom 23.05.2022

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

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragesteller:

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 BÜNDNIS 90/DIE 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.

Vorbemerkung Minister für Soziales und Integration:

Vielfalt ist gesellschaftliche Realität. Darüber hinaus ist Vielfalt aber auch ein zivilgesellschaftlicher und politischer Auftrag. Die Landesregierung bekennt sich zu einer Gesellschaft, in der Vielfalt als Bereicherung anerkannt und geschätzt wird. Alle Menschen unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Lebensalter, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, Behinderungen, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität und sozialem Status sind gleichwertig und haben ein Anrecht auf Teilhabe und ein diskriminierungsfreies Leben. Erst die Wertschätzung von Vielfalt ermöglicht individuelle Lebensentwürfe und eine freiheitlich verfasste Gesellschaft.

Die Gestaltung von Vielfalt ist ein Querschnittsthema und eine gemeinschaftliche Daueraufgabe staatlichen Handelns. Wichtige Stationen auf diesem Weg waren der Beitritt zur Charta der Vielfalt, der Prozess der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung, die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, Maßnahmen im Bereich der Gendergerechtigkeit, die Einführung des Amtes einer Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderungen und der Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt. Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Vielfalt in allen Bereichen wirken langfristig, die Landesregierung arbeitet daher kontinuierlich an diesem Auftrag.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister des Innern und für Sport, dem Minister der Finanzen, dem Minister der Justiz, dem Kultusminister, der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz wie folgt:

Frage 1. Wie unterscheidet sich nach der Auffassung der Landesregierung Diversity Management von interkultureller Öffnung?

Sowohl die interkulturelle Öffnung, als auch das Diversity Management beschreiben einen Prozess, der zum Ziel hat, die Verwaltung für gesellschaftliche Vielfalt zu öffnen. Durch den Öffnungsprozess sollen Anerkennung, Wertschätzung und Offenheit aller Beschäftigten untereinander, aber insbesondere auch gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern zum Ausdruck gebracht werden.

Während der Prozess der interkulturellen Öffnung klassischerweise die Vielfaltsdimensionen Nationalität und ethnische Herkunft adressiert, ist der Ansatz des Diversity Managements breiter und nimmt alle Vielfaltsdimensionen, wie sie z.B. in der Charta der Vielfalt formuliert sind, in den Blick.

Frage 2. Was passierte mit der Arbeitsgruppe "Interkulturelle Öffnung, Diversity, Antidiskriminierung" der Hessischen Integrationskonferenz im Rahmen von dessen Neukonstituierung am 03.12.2019?

Ende 2017 hat das Kabinett erstmals einen „Hessischen Integrationsplan“ beschlossen, der die politischen Zielsetzungen, Konzepte und Programme zu einem langfristigen Plan gebündelt hat. Dieser wurde in einem breit angelegten, intensiven Dialog mit der Zivilgesellschaft im Rahmen der Hessischen Integrationskonferenz erarbeitet. Die aus der Integrationskonferenz gebildeten Arbeitsgruppen haben zu den einzelnen Themenbereichen – auf Grundlage der Empfehlungen der Enquetekommission „Migration und Integration“ des Landtags – Beiträge erarbeitet. Ein Handlungsfeld war „Interkulturelle Öffnung, Diversity, Antidiskriminierung“. Die Anregungen dieser Arbeitsgruppe sind zu einem Großteil in den Hessischen Integrationsplan eingeflossen. Die Arbeit der AG war damit abgeschlossen.

Die Hessische Integrationskonferenz hat sich im Dezember 2019 neu konstituiert und neue Schwerpunkte für die Weiterentwicklung des Hessischen Integrationsplans 2.0 gesetzt. Insbesondere das Themenfeld „Rassismus, Sicherheit und Antidiskriminierung“ ist auf Wunsch der Mitglieder ein eigenes Handlungsfeld im neuen Integrationsplan. Hierzu hat es auch ein Themenforum gegeben, das Inhalte erarbeitet hat. Die Mitglieder der Integrationskonferenz hatten die Möglichkeit, sich in diesem Forum einzubringen.

Frage 3. Wie hat sich das Teilprojekt Personalentwicklung "Interkulturelle Öffnung des HSL / Diversity Management" im Hessischen Statistischen Landesamt (HSL) seit 2015 entwickelt?

Das Teilprojekt „Interkulturelle Öffnung“ wird von einer Arbeitsgruppe behandelt, die von einer Beschäftigten des Referats „Personalentwicklung“ geleitet wird. Dadurch ist sichergestellt, dass Themen der Interkulturellen Öffnung zentral gesteuert und strategisch weiterentwickelt werden. Von der AG werden regelmäßig Aktionen und Maßnahmen geplant und umgesetzt. Zu den Aktionen zählt z.B. der jährliche Diversity-Tag, der durch wechselnde Aktionen begleitet wird. Ebenso findet einmal pro Jahr der Soziale Tag statt, der auch Diversity-Themen aufgreift.

Zu den Maßnahmen zählen neben Informationskampagnen vor allem Fortbildungen mit konkretem Diversity-Bezug. Alle neuen Beschäftigten nehmen zudem verpflichtend an einem E-Learning-Modul der zentralen Fortbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) teil. Insbesondere der Leitfaden des HSL „Vielfalt leben“ beleuchtet das Thema Diversity im HSL und ist eine wertvolle Informationsbroschüre für Beschäftigte und Führungskräfte. Da die Verantwortung für das Thema in der Personalentwicklung angesiedelt ist, wird Diversity in allen Maßnahmen und Programmen, die im Zusammenhang mit Personalverwaltungs- und Personalentwicklungsthemen stehen, mitgedacht und in Schnittstellenarbeit umgesetzt (z.B. professionelle Personalauswahl).

Frage 4. Wurde das in Drs. 19/5196 erwähnte Seminar für Migrationsbeauftragte der hessischen Polizei seit 2017 fortgeführt und wenn ja, in welchem Umfang?

Das Fortbildungsseminar wird fortgeführt und für die in den nachgeordneten Polizeibehörden eingesetzten Migrationsbeauftragten einmal jährlich angeboten. Abhängig von den Inhalten beträgt die Seminardauer ein bis vier Tage.

Frage 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 Hessischen Staatskanzlei unter dem Titel "Japaner – Höfliches Volk oder überforderte Arbeitssoldaten? Klischees und kulturelle Werte im Vergleich")?

Im Rahmen von Fortbildungen und Veranstaltungen zum abgefragten Themenbereich werden die Themen Stereotype, Vorurteile, kognitive Verzerrungen und Diskriminierung intensiv behandelt. Die entsprechenden Seminare beleuchten Stereotype und Vorurteile und sensibilisieren für die jeweilige Thematik und werden kontinuierlich evaluiert und reflektiert. Zur Sicherstellung qualitativ hochwertiger Schulungen sowie zur Vermeidung der Reproduktion von Stereotypen und sogenanntem „Othering“ erfolgt eine sorgfältige Auswahl der mit der Schulung beauftragten Referentinnen und Referenten, die über die erforderliche Fachexpertise verfügen, sowie Abstimmung der Schulungsinhalte.

Frage 6. Welchen Mehrwert hatte die Festschreibung von interkultureller Kompetenz als Bestandteil der beamtenrechtlichen Befähigung in der Hessischen Laufbahnverordnung bisher?

Unter interkultureller Kompetenz versteht die Landesregierung die Fähigkeit, in fachlichen und sozialen Belangen aufgrund von Kenntnissen über kulturell geprägte Normen, Werthaltungen und Symbole sowie aufgrund bestimmter Fertigkeiten und Einstellungen sachgerecht zu interagieren. Dazu gehört z.B. auch die Bereitschaft, die eigenen kulturellen Sichtweisen und Wertvorstellungen in Beziehungen zu anderen Personen zu reflektieren und konstruktiv einzusetzen.

In § 2 Abs. 3 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) ist geregelt, dass die Befähigung „die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, auch die soziale und interkulturelle Kompetenz, der Beamtin oder des Beamten“ umfasst.

Damit ist die interkulturelle Kompetenz regelmäßig ein Bestandteil für Einstellungs- und Beförderungentscheidungen, die im Rahmen der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG zu treffen sind. Darüber hinaus ist die interkulturelle Kompetenz fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung und in der Wahrnehmung der Beamtinnen und Beamten als Anforderung an ihre dienstliche Befähigung präsent.

In Folge der Festschreibung in der HLVO wurden zahlreiche Maßnahmen in der Landesverwaltung eingeleitet und weiterentwickelt, die zu einem offenen, vorurteilsfreien Denken hinführen sollen. Aus- und Fortbildungsangebote wurden gezielt darauf ausgerichtet, Unterschiede wertfrei wahrzunehmen und zum Vorteil des Teams zu nutzen. Führungskräfte sowie Personalverantwortliche sind dabei involviert und können ganz bewusst anleiten, lenken und vermitteln. Die interkulturelle Kompetenz ist ein wichtiger Bestandteil eines gemeinsamen, ganzheitlichen Führungsverständnisses, der durch die gesetzliche Festschreibung noch einmal großes Gewicht erhält und dadurch auch eingefordert werden kann. Die Sensibilität gegenüber diesem Themenkomplex wird damit erhöht und die Grundlagen für eine vorurteilsfreie Zusammenarbeit gelegt.

Frage 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?

Frage 8. Falls zu Frage 7 keine Zahlen vorliegen, wann beabsichtigt die Landesregierung, diesbezügliche Zahlen zu erheben?

Die Fragen 7 und 8 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Landesregierung hat im Jahr 2011 entschieden, den Anteil der neueingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in gewissen Abständen zu erheben. Der Anteil in der Gesamtbelegschaft wurde bisher nicht erhoben, daher ist eine Aussage zur Entwicklung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Führungspositionen sowie in den Behörden und Ministerien über die Gesamtbelegschaft nicht möglich.

Planungen zur Erhebung weiterer Zahlen bestehen aktuell nicht.

Wiesbaden, 24. Mai 2023

Kai Klose