



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 20.05.2022**

Diversity Management in Hessen: Strategie der Landesregierung – Teil 2

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 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. Welche Priorität hat Diversity Management für die Landesregierung?

Die Parteien, die die hessische Regierungskoalition tragen, haben Diversity Management als Aufgabe erstmals in ihren Koalitionsvertrag für die laufende Legislaturperiode aufgenommen. Die Landesregierung misst Diversity Management große Bedeutung bei.

Frage 2. Existiert eine ganzheitliche und ressortübergreifende Strategie zur Umsetzung von Diversity Management innerhalb der Landesverwaltung?

Frage 3. Wenn ja: Seit wann existiert diese Strategie?

Frage 4. Wenn ja: Wer ist für die Umsetzung einer solchen Strategie verantwortlich?

Die Fragen 2 bis 4 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Ressorts setzen Diversity Management in eigener Verantwortung um.

Frage 5. Existieren in den Ministerien und Behörden des Landes Strategien zur Umsetzung von Diversity Management?

Frage 6. Wenn ja: Seit wann existieren in welchen Ministerien und Behörden diese Strategien?

Die Fragen 5 und 6 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Staatskanzlei (StK)

Im Mai 2017 hat das Kabinett den „Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt“ beschlossen und seit 2019 gibt es den Leitfaden „Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung – Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis“ für Dienststellen und Beschäftigte. Diese Konzepte dienen als Umsetzungsstrategien. Zudem besitzt die Landeszentrale für politische Bildung (HLZ) ein eigenes Referat mit dem Thema „Gender/Diversity/Migration/Integration“ mit Bezügen zu Diversity Management.

Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS):

Zu den Befähigungen einer Beamtin oder eines Beamten gehört gemäß der Definition in § 2 Abs. 3 Hessische Laufbahnverordnung (HLVO) unter anderem auch die interkulturelle Kompetenz. Im Rahmen der Einstellungsstrategie des HMdIS wird daher Wert daraufgelegt, die interkulturelle Kompetenz zu beachten und damit die Anzahl der Mitarbeitenden mit unterschiedlichen kulturellen Einflüssen und Abstammungen zu erhöhen. Dies kommt insbesondere auch dadurch zum Ausdruck, dass in den Stellenausschreibungen des Ministeriums des Innern und für Sport explizit damit geworben wird, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt werden. Daneben werden explizit Bewerbungen von Frauen und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt, um eine möglichst vielfältige Struktur unterschiedlicher Einflüsse unter den Mitarbeitenden zu haben. Beispielfhaft kann zudem auf folgende Maßnahmen verwiesen werden:

- **Zentrale Fortbildung Hessen (ZFH):**

Das Fortbildungsangebot enthält die Themen Stärkung der Vielfalt und der interkulturellen Kompetenz. Die Fortbildungsverpflichtung für die Führungskräfte sieht eine Teilnahme innerhalb von fünf Jahren an mindestens fünf Fortbildungsmaßnahmen im Umfang von insgesamt zehn Tagen vor. Das Fortbildungskonzept für die Landesverwaltung existiert seit dem Jahr 2007 und wird alle fünf Jahre fortgeschrieben.

- **Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS):**

Die interkulturelle Kompetenz wird in der zentralen, aber auch in der dezentralen internen Führungskräftefortbildung stetig ausgebaut und standardisiert. Seit dem Jahr 2013 wurde in der Polizeiakademie Hessen (HPA) das Thema interkulturelle Kompetenz weiterentwickelt und seit dem Jahr 2015 werden entsprechende Multiplikatoren hierzu ausgebildet.

- **Hessische Polizei:**

Es sind drei Bereiche besonders hervorzuheben: die sog. Migrationsbeauftragten, der Bereich der Nachwuchsgewinnung und die Aus- und Fortbildung.

Zur Steigerung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund im Personalkörper betreibt die hessische Polizei vielfältige Maßnahmen im Rahmen der Nachwuchsgewinnung. Dabei ist es stets ein besonderes Anliegen, auf die Einstellungsmöglichkeiten für Nicht-Deutsche hinzuweisen. Die deutsche Staatsangehörigkeit ist keine zwingende Voraussetzung, um in die hessische Polizei eingestellt zu werden. Für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger gelten z. B. die gleichen Voraussetzungen wie für Deutsche.

Im Jahr 2016 wurde eine Werbekampagne zur Erhöhung des Anteils von Polizeibeamtinnen und -beamten mit Migrationshintergrund gestartet. Zum Jahresende 2018 wurde das Werbemotiv der hessischen Polizei „mit Blaulicht in die Zukunft“ neu gestaltet, um die Vielfalt innerhalb der Polizei besser abzubilden. Bei allen Werbemaßnahmen wird die Darstellung von Personen mit Migrationshintergrund berücksichtigt und geprüft, ob mit der Maßnahme junge Menschen mit Migrationshintergrund auf die hessische Polizei aufmerksam gemacht werden können. Auch im Rahmen von Informationsveranstaltungen oder Bewerbermessen wird die Nachwuchsgewinnung der Abteilung Nachwuchssicherung der Polizei Hessen immer wieder durch Studierende mit Migrationshintergrund unterstützt.

Alle Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeivollzugsdienst der hessischen Polizei nehmen an einem Eignungsauswahlverfahren (EAV) teil. Das Kriterium „interkulturelle Kompetenz“ wird dabei im Rahmen des kommunikativen Testteils abgeprüft. In der Aus- und Fortbildung beschäftigt sich die hessische Polizei seit nahezu 20 Jahren mit der Vermittlung von Vielfalt und interkultureller Kompetenz. Im Mittelpunkt steht hierbei, die Fähigkeiten der Polizeibeamtinnen und -beamten im Umgang mit Beteiligten unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds zu schulen und weiterzuentwickeln.

- Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen:

Mit dem Gütesiegel werden Dienststellen und Kommunen des Landes ausgezeichnet, die sich besonders um die Familienfreundlichkeit bemühen. Die Belange schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen werden durch Einbindung der Schwerbehindertenvertretung der Häuser berücksichtigt.

- Freiwillige Feuerwehren:

Das Land unterstützt die Freiwilligen Feuerwehren (Einrichtungen der Kommunen) u. a. bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen. Hierzu haben das HMdIS und der Landesfeuerwehrverband Hessen e. V. (LFV) im Jahr 2016 eine „Integrationskampagne Brandschutz“ gestartet. Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund für die ehrenamtliche Mitarbeit in den Feuerwehren zu gewinnen. Hierzu wird u. a. jährlich ein Integrationspreis verliehen.

Ministerium der Finanzen (HMdF):

Um in Bezug auf das Thema Diversity strategisch besser arbeiten und Impulse geben zu können, wurde in der Zentralabteilung des HMdF Mitte 2017 das Diversity Management als Arbeitsbereich eingerichtet. Denn mit dem Bewusstsein für die Vorteile von Vielfalt und den entsprechenden Rahmenbedingungen kann Vielfalt sowohl für jeden einzelnen Beschäftigten als auch für die Verwaltung wirksam eingesetzt werden. Das Verständnis von Vielfalt bezieht sich dabei auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen hinsichtlich ihrer Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedlichen Identitätsmerkmalen bzw. Diversity-Dimensionen. Das Thema Wertschätzung ist der Überbau und der Kern des Diversity Managements. Durch die strategische Verankerung des Themas in Form eines Diversity Managements schafft das HMdF Räume und Formate für das Setzen von Impulsen für eine vielfaltsbewusste Kultur der Zusammenarbeit. Ein diskriminierungsfreies Miteinander sind wichtige Bestandteile der Führungskultur, der Personalpolitik und des täglichen Miteinanders in der Finanzverwaltung. In allen Bereichen des Geschäftsbereichs erfolgen zielgerichtete Maßnahmen hinsichtlich eines diskriminierungsfreien Miteinanders in einer vielfältigen Belegschaft.

Durch das Diversity Management wird ein klares und unmissverständliches Signal für Vielfalt und für den Kampf gegen Rechtsextremismus sowie gegen Rassismus, Antisemitismus und alle anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit gesetzt. Zugleich werden Räume, Formate und Verantwortlichkeiten geschaffen. Denn die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft hängen nicht nur mit dem Grad der Vielfalt zusammen. Für den nachhaltigen Erfolg ist die Art und Weise, wie die Verwaltung, wie Führungskräfte und Beschäftigte mit Vielfalt umgehen, entscheidend. Gelungene Integration passiert nicht allein auf politischer Ebene – Toleranz, Respekt und Wertschätzung beginnen bei jedem Einzelnen.

Ende 2019 wurde mit dem Ausrollen der Diversity-Strategie auf das gesamte Finanzressort begonnen. In der gesamten Steuerverwaltung (bestehend aus der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main und den 33 hessischen Finanzämtern) wurden daraufhin Diversity-Fachverantwortliche und „Botschafterinnen und Botschafter“ implementiert. Sie sind für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen in den einzelnen Dienststellen zuständig.

Im darauffolgenden Jahr 2020 wurden sodann in allen übrigen Teilen des Ressorts Hessische Zentrale für Datenverarbeitung (HZD), Hessisches Competence Center (HCC), Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen (LBIH) sowie dem Studienzentrum Rotenburg (SZ) an der Fulda Diversity-Fachverantwortliche implementiert.

Somit bestehen in allen Dienststellen Verantwortlichkeiten für das Diversity Management und für die Umsetzung der Diversity-Strategie.

In der Finanzverwaltung wird ein partizipativer Ansatz verfolgt durch eine Verzahnung der Impulssetzung von oben (Top-Down) mit dem Einbinden des Engagements der Beschäftigten von unten (Bottom-Up). Aufgabe des strategischen Personalmanagements ist die grundlegende ganzheitliche und integrierte Ausrichtung des Diversity Managements für die Finanzverwaltung und das entsprechende Setzen von Impulsen. Außerdem gibt das strategische Personalmanagement einen Rahmen vor, wie eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Personalstrategie und den für die operative Umsetzung zuständigen Arbeitsbereichen aussehen soll. Dabei berücksichtigt das strategische Personalmanagement die Abstimmungserfordernisse und Verbundwirkungen zwischen den einzelnen Arbeitsbereichen und Aufgabenfeldern.

Ministerium der Justiz (HMdJ):

Strategisch richtet sich das HMdJ nach den ressortübergreifenden Vorgaben der Landesregierung, wie dem Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt und dem Leitfaden zur interkulturellen Öffnung der hessischen Landesverwaltung. Zudem hat das HMdJ den Themenbereich Diversity in einem Referat zentral etabliert. Das Justizressort pflegt vielfältige Kontakte zu Bürgerinnen und Bürgern, Behörden, Einrichtungen bzw. Organisationen. Die Bediensteten sind sich der Diversität der Gesellschaft bewusst, Aspekte der Vielfalt werden stets bedacht und im Umgang sowie der Kommunikation berücksichtigt. So achten die Gerichte inzwischen seit Jahren auf eine angemessene interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gerade vor dem Hintergrund der Asylzahlen sind in besonderer Weise die Bediensteten gefordert, die – häufig ohne Dolmetscherinnen und Dolmetscher – in der Rechtsantragsstelle Wünsche und Begehren von Rechtsuchenden verstehen und protokollieren müssen. Hierbei wird insbesondere Wert auf eine angemessene Beachtung von Höflichkeitsformen und Sprachkenntnissen bei direkten Begegnungen von Rechtsuchenden gelegt. Darüber hinaus wird seitens der Gerichte auf die Bereitstellung allgemeinverständlicher Texte und Dokumente geachtet. Es werden Maßnahmen konzeptioniert, die zur Gewährleistung eines vorurteilsfreien, wertschätzenden Arbeitsumfeldes beitragen. Beispielhaft sei die Einführung der externen Mitarbeiterberatung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gesamten Geschäftsbereichs im Jahr 2017 erwähnt. Die Personalberatung eröffnet allen Beschäftigten und ihren nahen Angehörigen – unabhängig von Funktion, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität – die Möglichkeit, sich anonym und kostenlos bei jeglichen beruflichen, gesundheitlichen und/oder persönlichen Problemen und Krisen an die fachkompetenten Beraterinnen und Berater zu wenden. Darüber hinaus bietet die Hessische Justizakademie seit mehreren Jahren Tagungen zu den Themenkreisen interkulturelle Kompetenz und Diversität an. Auch die Deutsche Richterakademie hat Tagungen zur interkulturellen Kompetenz in ihrem Programm, die sich an Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wenden. Auf die Angebote zu entsprechenden Fortbildungen wird regelmäßig hingewiesen und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht und unterstützt.

Kultusministerium:

Im Bereich des Kultusministeriums gibt es vielfältige Ansätze zur Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Diversität: Innerhalb des Kultusministeriums stehen insbesondere die Projekte „Gewaltprävention und Demokratielernen“ (GuD) auf der Ebene des Ministeriums sowie die AG LSBTI (lesbisch, schwul, bisexuell, trans- und intergeschlechtlich) an der Hessischen Lehrkräfteakademie stellvertretend für eine Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität.

Für den Bereich der interkulturellen Öffnung gibt es den für die Landesverwaltung einheitlichen Leitfaden „Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis“. Darüber hinaus ist das Kultusministerium an der Gestaltung und Umsetzung landesweiter Strategien, wie bspw. dem Aktionsplan Akzeptanz und Vielfalt, der Richtlinie zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der Landesverwaltung sowie der Befragung zur Vielfalt, beteiligt.

Für den Bereich der Staatlichen Schulämter wurden zusätzliche Stellen in der Schulpsychologie zur Verfügung gestellt, wobei Wert daraufgelegt wurde, dass zukünftige Schulpsychologinnen und Schulpsychologen neben der fachlichen Qualifizierung auch über Fremdsprachenkenntnisse und Erfahrungen bei der migrationssensiblen Beratung verfügen.

Das Kultusministerium sowie der gesamte nachgeordnete Bereich arbeiten außerdem vertrauensvoll mit den jeweiligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der Inklusionsbeauftragten bzw. den Vertrauenspersonen der Menschen mit Behinderung zusammen. Zentrale Aspekte dieser vertrauensvollen Zusammenarbeit sind die Förderung von Frauen sowie die von Beschäftigten mit einer Behinderung.

Die aufgeführten Maßnahmen werden bereits seit Jahren umgesetzt.

Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK):

Auf Grundlage konzeptioneller Vorarbeiten zur Stärkung der Vielfalt im HMWK und definierter Handlungsfelder für die weitere interkulturelle Öffnung wird im HMWK ein Personalentwicklungskonzept erstellt, das Diversity-Management mitberücksichtigt

Die Entwicklungsarbeiten sind ab Ende 2022 geplant.

- **Philipps-Universität Marburg (UMR):**
Im Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes hat sie von 2020 bis 2022 einen partizipativen Prozess eingeleitet. Das Audit wurde am 14. Februar 2023 in Berlin mit der Zertifizierung erfolgreich abgeschlossen“
- **Hochschule Fulda:**
Diversity-Strategie im Rahmen der Auditierung und Re-Auditierung „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. Seit 2015 existiert an der Hochschule Fulda eine Diversity-Strategie.
- **Hochschule Geisenheim University (HGU):**
Diversity Management ist in Teilen auch Bestandteil der Internationalisierungsstrategie der HGU (vgl. Zielvereinbarung der HGU, S. 17). Dies wurde in der neuen Zielvereinbarung 2021 bis 2025 der HGU festgeschrieben. In diesem Zusammenhang hat die HGU auch bereits in der Vergangenheit Maßnahmen unternommen, so hat die HGU z. B. 2019 erfolgreich am Audit kompakt „Internationalisierung der Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz teilgenommen.
- **Universität Kassel:**
Die Universität Kassel hat 2014 bis 2016 am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes teilgenommen. Im Zuge des Diversity-Audits wurde 2017 ein Diversity-Leitbild erarbeitet. In 2020 erfolgte die Re-Auditierung des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“. An der Universität Kassel wurde 2019 eine Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt erlassen. Die Stelle einer Referentin Diversity in der Stabsstelle Gleichstellung wurde 2020 eingerichtet. Die Strategieentwicklung an der Universität Kassel steht im Kontext des Diversity-Audits (2014 bis 2016).
- **Hochschule für Musik und Darstellende Kunst (HfMDK):**
Entsprechende Strategien werden innerhalb der Laufzeit des Hochschulpaktes 2021 bis 2025 im Rahmen der vorhandenen Personalkapazitäten erarbeitet.
- **Technische Hochschule Mittelhessen (THM):**
An der THM wird der Umgang mit Diversität im Leitbild geregelt. Daneben führen weitere THM-eigene Leitpapiere und Richtlinien die erwünschten Verhaltensweisen einer wertschätzenden, offenen Hochschulkultur aus: Verhaltenskodex, „Charta der Vielfalt“, Weltoffene Hochschule, Nationaler Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen, Führungsgrundsätze, Personalentwicklungskonzept, Internationalisierungsstrategie sowie Antidiskriminierungsstrategie. Das Leitbild der THM gibt es seit dem Jahr 2018.
- **Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU):**
Das Diversitätskonzept der JLU befindet sich im Erstellungsprozess und soll im Jahr 2022 in Kraft treten.
- **Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS):**
Die Hochschule hatte schon immer ein Augenmerk auf die Diversität ihrer Studierenden und Mitarbeitenden und hat sie vielfältig gefördert und unterstützt. Seit der Gründung der Stabsstelle Diversity im Jahr 2018 hat sich dies auch institutionell manifestiert, gleichzeitig wurde das Diversity-Audit des Stifterverbandes durchgeführt.
- **Hochschule Darmstadt (h_da):**
Seit dem Jahr 2015 gibt es an der Hochschule Darmstadt diese Strategien.
- **Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main (GU):**
An der GU werden Diversity-Policies seit geraumer Zeit umgesetzt. Im Jahr 2010 beschloss das Präsidium, die bisherige Gleichstellungspolitik durch Diversity-Policies zu erweitern. Im Jahr 2011 hat die Universität als eine der ersten Hochschulen in Deutschland ihr „Diversity-Konzept“ erstellt. Von Beginn an war der Diversity-Ansatz der GU durch den Fokus auf einen strukturellen und kulturellen Wandel hin zu einer gendergerechten und diversitäts- und diskriminierungssensiblen Hochschule gekennzeichnet. Neben dem Diversity-Konzept bildeten die im Jahr 2014 vom Senat verabschiedeten „Grundsätze zu Lehre und Studium“ daher eine weitere Grundlage für die Entwicklung von Diversity Policies. In ihrem im Jahr

2014 verabschiedeten Leitbild bekennt sich die GU zu Chancengleichheit, Offenheit und Vielfalt und wendet sich explizit gegen rassistische, nationalistische und antisemitische Diskriminierung. Diversity Policies und Gleichstellung sind heute in allen zentralen Konzepten und Leitlinien der Universität verankert: Gleichstellung und Diversity bilden z. B. ein eigenes Handlungsfeld im Hochschulentwicklungsplan der GU und sind auch ein eigenes Feld im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und dem HMWK. Diversität ist zudem in viele Instrumente der Qualitätssicherung wie z. B. Studierendenbefragungen, Promovierendenbefragung, Systemakkreditierung integriert. Zudem führte die GU eine qualitative Diversity-Studie (2017 bis 2020) durch, die auf die Erfahrungen und den Bedarf von Studierenden unterschiedlicher Zugehörigkeiten und Lebenssituationen rekurriert. Ende 2017 richtete die GU eine Antidiskriminierungsstelle ein und hat seither grundlegende Strukturen für die Antidiskriminierungsarbeit aufgebaut: eine Antidiskriminierungsrichtlinie, einen Handlungsleitfaden für die diskriminierungskritische Beratungsarbeit, einen Antidiskriminierungsrat, eine Beschwerdestelle sowie eine Verweisberatungsstruktur. Die Arbeit an einem zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2019 bis 2024 wurde im Jahr 2016 mit der Offensive „Goethe-Universität Chancen“ aufgenommen. Der im Jahr 2019 verabschiedete Aktionsplan führt alle bisherigen Konzepte und Initiativen zu Gender Equality und Diversity Policies in einer intersektionalen Perspektive zusammen. Die Fachbereiche erarbeiten seit dem Jahr 2011 in regelmäßigen Abständen „Gender Equality und Diversity Action Plans“ (GEDAP); die Entwicklung der Maßnahmen wird durch ein Monitoring begleitet; die Umsetzung des Zentralen Aktionsplans hat soeben eine Zwischenevaluation durchlaufen und wird im Jahr 2024 extern evaluiert.

Die Bemühungen der GU um eine chancengerechte Teilhabe von Menschen mit und ohne gesundheitlicher Beeinträchtigung/Behinderung mündeten in den ersten Aktionsplan Inklusion ein, der seit August 2020 in Kraft ist, eine dreijährige Laufzeit besitzt und anschließend zur Fortschreibung vorgesehen ist. Entsprechend den diversen Aufgaben im Handlungsfeld Inklusion sind die zur Erreichung der Ziele vorgesehenen Fristen unterschiedlich ausgestaltet; ein Teil der Maßnahmen stößt perspektivisch mit Prüfaufträgen weitere Aktivitäten an.

Ministerium Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW):

Diversity Management im Sinne der „Charta der Vielfalt“ setzt sich aus den sieben Kerndimensionen Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft zusammen. Für einen Teil der Kerndimensionen bestehen bereits langjährig erprobte Strategieumsetzungen (bspw. Teilhaberichtlinie, Frauenförder- und Gleichstellungspläne), in anderen Bereichen hingegen sind entsprechende umfassende Strategien noch in der Entwicklung, wobei Einzelmaßnahmen bereits durchgeführt werden. Eine Strategie zur Umsetzung von Diversity Management, die alle Komponenten umfasst, existiert derzeit nicht.

Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV):

Im HMUKLV wurde Ende 2021 damit begonnen, eine Strategie zur Umsetzung von Diversity Management zu entwickeln, zunächst mit dem Schwerpunkt interkulturelle Öffnung. Die Strategie soll zukünftig um alle Diversity-Aspekte erweitert werden. Die 2022 gegründete „Arbeitsgruppe Vielfalt“ erarbeitet Maßnahmen zur Umsetzung von Diversity Management.

Im Hessischen Landeslabor (LHL) wurde eine Arbeitsgruppe zu dieser Thematik gegründet. Die Arbeitsgruppe „Vielfalt“ hat sich konstituiert und steht interessierten Mitarbeitenden des LHL offen. Zum weiteren Vorgehen ist geplant, die verschiedenen Themenfelder zu identifizieren und Strategien und Zielvereinbarungen zu erarbeiten, die dann in konkrete Maßnahmen münden.

Beim Nationalparkamt Kellerwald-Edersee sind Vielfalt und interkulturelle Öffnung Thema im aktuellen Personalentwicklungskonzept. Das Nationalparkamt schult die Beschäftigten regelmäßig im Rahmen der jährlichen Verhaltenskodexschulung zu diesem Themenbereich. Davon unabhängig sind die Beschäftigten zum Handeln gegen Herabwürdigung und Benachteiligung aufgerufen.

Die Strategie zum Diversity Management des HMUKLV befindet sich seit Ende 2021 in der Entwicklung. Das aktuell gültige Personalentwicklungskonzept des Nationalparkamts stammt vom März 2020. Die Strategie des LHL existiert seit Anfang 2020.

Ministerium für Soziales und Integration (HMSI):

Zur Unterstützung der Ressorts und ihrer Dienststellen bei der Einführung und Umsetzung eines Diversity Managements hat das HMSI in Zusammenarbeit mit der HLZ im Jahr 2018 den Gender- und Diversity Jour-Fixe ins Leben gerufen.

Die Erarbeitung von gemeinsamen Diversity-Grundsätzen im HMSI war für Juni 2020 geplant. Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Arbeitsbelastung und Umverteilung von Arbeitsressourcen konnte der Workshop bisher nicht stattfinden. Dieser soll nachgeholt werden, der genaue Zeitpunkt wird noch festgelegt. Ziel soll sein, ein gemeinsames Verständnis von wertschätzender Zusammenarbeit herzustellen, um auf dieser Basis gemeinschaftliche Werte und Vorstellungen in Form von Diversity-Grundsätzen zu definieren.

Analog der „Charta der Vielfalt“ wird bei den internen Maßnahmen des HMSI ein ganzheitlicher Diversity-Ansatz verfolgt. Für einen Teil der Kerndimensionen bestehen bereits langjährig erprobte Strategieumsetzungen, wie z. B. die Teilhaberichtlinien oder der Frauenförder- und Gleichstellungsplan. In anderen Bereichen werden bereits zahlreiche Einzelmaßnahmen durchgeführt, bspw. regelmäßige Aktionen anlässlich des Deutschen Diversity-Tags, die Vortragsreihe Vielfalt sowie Fortbildungen und Workshops zum Handlungsfeld Diversity. Diese sind in einem nächsten Schritt in eine übergreifende Strategie zur Umsetzung von Diversity Management zusammenzuführen.

Frage 7. Wenn ja: Wer ist in den jeweiligen Ministerien und Behörden für die Umsetzung einer solchen Strategie verantwortlich?

Staatskanzlei:

Die jeweilige Hausleitung, alle Führungskräfte, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderungen.

Ministerium des Innern und für Sport:

Für die Umsetzung des Fortbildungskonzeptes gibt es in den Ressorts Fortbildungsbeauftragte, die für ihr Ressort steuernd wirken.

Bereits im Jahr 1993 wurden in der hessischen Polizei die sogenannten Migrationsbeauftragten (bis 2009 noch als Ausländerbeauftragte bezeichnet) eingeführt. Ihre Aufgabe ist es einerseits bei polizeilichen Lagen zu unterstützen und zu vermitteln, andererseits Menschen mit Migrationshintergrund über polizeiliche Aufgaben- und Themenfelder sowie über die Rolle der Polizei in Deutschland zu informieren und die Betreuung von Opfern mit Migrationshintergrund zu organisieren. Zudem gibt es beim Hessischen Landeskriminalamt (HLKA) den Landesmigrationsbeauftragten als zentralen Koordinator, der bei seiner Tätigkeit durch einen Islamwissenschaftler unterstützt wird.

Ministerium der Finanzen:

Im Rahmen der Umsetzung steht vor allem die Leitungsebene in der Verantwortung. Die Leitungsebene beeinflusst durch Entscheidungen über Leitbilder und Ziele sowie durch die Steuerung und Koordination organisationaler und betrieblicher Abläufe entscheidend den Wandel von Organisationsstrukturen und der Organisationskultur. Vielfalt ist allerdings nichts, was einfach von oben vorgegeben werden kann, sondern bedarf eines gleichstellungsorientierten Bewusstseins der breiten Belegschaft. Durch Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten leisten alle Beschäftigte einen erheblichen Beitrag zum Wohlbefinden aller am Arbeitsplatz.

Insbesondere Führungskräften und Ausbildungsverantwortlichen kommt für eine erfolgreiche Umsetzung des Diversity Managements als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Vorbilder eine Schlüsselrolle zu. Führungskräfte und Ausbildungsverantwortliche sind in ihrer Rolle auch Mediatorinnen und Mediatoren, Vermittlerinnen und Vermittler, Coaches und fördern ein positives und motivierendes Arbeitsklima, in dem jede und jeder Einzelne optimale Bedingungen vorfindet, um sich einzubringen.

Neben dem Engagement der Führungskräfte und den Ausbildungsverantwortlichen braucht es für die Gestaltung von Diversity zudem klare Verantwortlichkeiten, die die verschiedenen Initiativen, Aktionen und Maßnahmen organisatorisch bündeln. In den dem Hessischen Ministerium der Finanzen unmittelbar nachgeordneten Dienststellen wurden ein bis zwei Personen als Diversity-Fachverantwortliche benannt, die durch ihre Sichtbarkeit als Anlaufstelle fungieren und ansprechbar sind. Die verantwortlichen Personen leiten erforderliche Maßnahmen hinsichtlich Diversity proaktiv ein, überwachen und begleiten die Umsetzung. In allen Dienststellen wurden zudem Botschafterinnen und Botschafter implementiert bzw. benannt. Die Diversity-Botschafterinnen und -Botschafter sind das Gesicht für Vielfalt. Ihre Aufgabe ist es, in den einzelnen Dienststellen zur Sensibilität für Diversity beizutragen. Die Botschafterinnen und Botschafter setzen sich offen für Vielfalt ein und transportieren die Werte, die hinter dem Vielfaltsgedanken stehen. In der

Steuerverwaltung wurden mit der Diversity-Fachverantwortung bewusst die Ausbildungsstellen betraut, sodass das Thema Diversity im Rahmen der Ausbildung eine zentrale Rolle einnehmen kann. Nachwuchskräfte werden dadurch von Anfang an mit Vielfalt in Berührung gebracht und bekommen die Möglichkeit, sich auch abseits von fachlichen Themen zu engagieren.

Ministerium der Justiz:

Diversity Management ist eine Führungsaufgabe und wird vornehmlich im Personalmanagement umgesetzt. Insoweit liegt es im Wesentlichen auch in der Zuständigkeit der Abteilung Z und der Abteilung IV des Ministeriums der Justiz, in den nachgeordneten Dienststellen bei den Behörden- und Geschäftsleitungen.

Personalentscheidungen und -maßnahmen richten sich dabei gemäß der verfassungsrechtlichen Vorgabe des Art. 33 Abs. 2 GG an Eignung, Befähigung und Leistung aus. Die geltenden Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden ebenso berücksichtigt.

Im Justizvollzug erfolgt die Behandlung der Gefangenen in Umsetzung der maßgebenden gesetzlichen Regelung (§ 3 Abs. 4 HStVollzG).

Kultusministerium:

Im Kultusministerium ist die Abteilung Z für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig. Auf Seiten der nachgeordneten Behörden sind die jeweiligen Dienststellenleitungen für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich.

Ministerium für Wissenschaft und Kunst:

Es handelt sich um eine Querschnittsaufgabe, daher gibt es Verantwortlichkeiten in verschiedenen Bereichen des HMWK, insbesondere im Grundsatzreferat (Ministerinbüro) sowie in den Sachgebieten Personalbeschaffung und Personalentwicklung der Zentralabteilung.

- **Philipps-Universität Marburg:**
Als Querschnittsaufgabe gibt es Verantwortlichkeiten in verschiedenen Bereichen der Universität: Personalabteilung, IT, Studierendenverwaltung, Lehre, Forschung, sowie Stabsstellen wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FRGB), Antidiskriminierungsstelle für Studierende (Adis), Servicestelle für behinderte Studierende (SBS) usw.
- **Hochschule Fulda:**
Die Koordinationsstelle für Diversität, Abteilung Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Zuständigkeitsbereich der Vizepräsidentin für Lehre und Studium ist für die Umsetzung verantwortlich.
- **Hochschule Geisenheim University:**
Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.
- **Universität Kassel:**
Für die Umsetzung sind an der Universität Kassel die Vizepräsidentin für Gleichstellung, Diversität und Kommunikation, das Präsidium, die Gleichstellungskommission sowie die Referentin Diversity verantwortlich.
- **Hochschule für Musik und Darstellende Kunst:**
Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.
- **Technische Hochschule Mittelhessen:**
In der THM ist das Präsidium für die Umsetzung verantwortlich.
- **Justus-Liebig-Universität Gießen:**
Der Präsident verantwortet das Ressort Gleichstellung an der JLU. Nach derzeitigem Planungsstand wird das Handlungsfeld Diversität ebenfalls beim Präsidenten angesiedelt. Die operative Umsetzung der Diversitätsstrategie wird voraussichtlich die präsidiale Stabsabteilung Büro für Chancengleichheit übernehmen.
- **Frankfurt University of Applied Sciences:**
In erster Linie ist die Hochschulleitung für die Umsetzung verantwortlich, dann die einzelnen Abteilungen, zuvorderst die Stabsstelle Diversity bzw. seit dem Jahr 2022 das Referat Chancengleichheit und Diversity, aber auch alle anderen Fachbereiche/Fakultäten und Abteilungen, die den Diversity-Zielen der Hochschule verpflichtet sind.
- **Technische Universität Darmstadt (TUD):**
Der Vizepräsident für Studium und Lehre sowie Diversität ist für die Umsetzung verantwortlich.

- Hochschule Darmstadt:
Das Gleichstellungsbüro und übergeordnet die Dienststellenleitung sind an der Hochschule Darmstadt für die Umsetzung verantwortlich.
- Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main:
An der GU liegt die Leitungsverantwortung für Gleichstellung, Diversity Policies und Inklusion aktuell beim Präsidenten. Die für die Umsetzung für Gleichstellung und Diversity Policies verantwortliche Abteilung ist das Gleichstellungsbüro der Universität, das von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird. Das Gleichstellungsbüro umfasst die Arbeitsbereiche „Gleichstellung“, „Diversity Policies und Antidiskriminierung“ sowie „Familie und Dual Career“. Die Bündelung der drei Arbeitsbereiche in einem Büro ermöglicht es, gewinnbringende Synergien zwischen den Themen herstellen zu können. Die GU sieht Diversity Policies und Inklusion grundsätzlich als Querschnittsthema, das alle Bereiche einer Universität miterfasst, sodass hierzu die Kooperation unterschiedlichster Stellen erforderlich und erwünscht ist.
Die Inklusionsthematik wird zentral von der Inklusionsbeauftragten (mit Aufgabenportfolio schwerpunktmäßig nach SGB IX) sowie zugleich der „Schwerbehindertenbeauftragten“ für Studierende der Universität verantwortet; für die Belange barrierefreien Bauens ist eine Mitarbeiterin des Immobilienmanagements in der zentralen Verwaltung zuständig, die Architektur-Expertise einbringt.
- Hochschule RheinMain (HSRM):
Für die Umsetzung sind an der HSRM das Präsidium, die Diversitätsbeauftragte und alle Diversitätsgremien der Hochschule verantwortlich.

Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz:

Im HMUKLV ist für die Umsetzung die für Vielfalt zuständige Mitarbeiterin verantwortlich.

Im Hessischen Landeslabor (LHL) wurde im Jahr 2020 eine Integrationsbeauftragte bestellt, die direkt an die Zentralabteilungsleitung angebunden ist. Sie ist für die Umsetzung der Strategie verantwortlich und wird von einer Mitarbeiterin unterstützt.

Im Hessischen Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie (HLNUG) ist der Präsident für die Umsetzung der Strategie verantwortlich.

Die Umsetzung der Strategie des Nationalparkamts obliegt grundsätzlich der Amtsleitung. Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung erfolgt durch die Abteilungsleitung Zentrale Dienste und die Gleichstellungsbeauftragten.

Ministerium für Soziales und Integration:

Organisatorisch ist das Diversity Management im Referat I 1 „Personalentwicklung, Personalmanagement“ verankert und spiegelt sich in den Handlungsfeldern Personalmanagement, Personalentwicklung und Arbeitgeberattraktivität, Arbeitszeit/-organisation, Gesundheitsmanagement, Kultur und Führung sowie Information und Kommunikation wider. Unterstützt und beraten wird das Team von den „Diversity-Botschafterinnen und -Botschaftern“ sowie den einzelnen Fachabteilungen und Stabsstellen des HMSI. Ein Erfahrungsaustausch mit den anderen Ressorts findet ebenfalls statt.

Frage 8. Was ist mit der im Nachgang zum Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ gegründeten interministeriellen Arbeitsgruppe geschehen (vgl. dazu die Kleine Anfrage, Drucks. 19/1646)?

Die genannte interministerielle Arbeitsgruppe hat nach intensiver Arbeit im Jahr 2013 ihren Abschlussbericht vorgelegt und wurde im Anschluss aufgelöst, da sie ihren Auftrag erfüllt hatte.

Frage 9. Wie wurden die von der interministeriellen Arbeitsgruppe erarbeiteten Vorschläge einer weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung umgesetzt?

Die Vorschläge der Arbeitsgruppe waren vielfältig und wurden im Nachgang durch die Ressorts in eigener Verantwortung umgesetzt.

Dem Vorschlag der Arbeitsgruppe, den Anteil der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu erheben, wurde mittels der ersten „Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesregierung“ 2013/2014 entsprochen. Die Befragung wird aktuell zum dritten Mal durchgeführt.