



# HESSISCHER LANDTAG

23. 06. 2015

## **Kleine Anfrage**

**des Abg. Dr. h.c. Hahn (FDP) vom 25.02.2015**

**betreffend Charta der Vielfalt**

**und**

**Antwort**

**des Ministers für Soziales und Integration**

### **Vorbemerkung des Ministers für Soziales und Integration:**

Die "Charta der Vielfalt" ist eine im Dezember 2006 von der Deutschen Bank, der Deutschen BP, Daimler und der Deutschen Telekom ins Leben gerufene und von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration befürwortete und unterstützte Initiative. Bundeskanzlerin Angela Merkel hat die Schirmherrschaft übernommen.

Die "Charta der Vielfalt" zielt darauf ab, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die durch Fairness und Wertschätzung geprägt ist. Die Unterzeichner verpflichten sich im Rahmen einer unverbindlichen Selbstverpflichtung ein von Vorurteilen und Ausgrenzung freies Arbeitsumfeld zu schaffen. Jeder Mitarbeiter soll in diesem, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität, Wertschätzung erfahren.

Bereits vor dem Beitritt zur Charta hat die Landesregierung Aktivitäten entfaltet, um die in der Mitarbeiterschaft und Gesellschaft vorhandene Vielfalt im Hinblick auf Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität wertzuschätzen und zu nutzen.

Durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt hat sich die Landesregierung auch öffentlich zu den Zielen der Charta bekannt und auch einen weiteren Schritt auf dem Weg zu einer interkulturell geöffneten Verwaltung getan.

Im Zuge des Beitritts Hessens zur Koalition gegen Diskriminierung und der Einrichtung der hessischen Antidiskriminierungsstelle hat die Landesregierung erneut betont, dass sie Diskriminierung und Rassismus entschieden entgegentritt und sich für Gleichbehandlung und ein wertschätzendes Miteinander in der Zivilgesellschaft und auch der Landesverwaltung einsetzt. Die Anstrengungen im Rahmen ihrer Antidiskriminierungsarbeit und Vielfaltspolitik sollen in einer Antidiskriminierungsstrategie gebündelt werden, um einheitlich und konsequent Benachteiligungen in allen Lebensbereichen abzubauen und eine vorurteilsfreie Arbeitswelt und Gesellschaft zu fördern.

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

Frage 1. Wann ist Hessen der Charta der Vielfalt beigetreten?

Das Land Hessen ist der Charta der Vielfalt am 01.02.2011 beigetreten.

Frage 2. Wie hat sich die Zahl der Unterzeichner seither entwickelt?

Die Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt ist in den letzten Jahren stetig - was die Anzahl ihrer Unterzeichner angeht - gewachsen.

Hatten zum Zeitpunkt des Beitritts des Landes Hessen ca. 800 Organisationen bundesweit und mehr als 90 Organisationen hessenweit unterzeichnet, haben sich inzwischen ca. 2.000 Organisationen bundesweit und gut 260 Organisationen aus Hessen öffentlich zu den Zielen der Charta bekannt (Stand 17.04.2015).

Frage 3. Wie viele Veranstaltungen hat das Land Hessen seit Beitritt durchgeführt?

Frage 4. In welchem Rahmen fanden diese Veranstaltungen statt?

Die Fragen 3 und 4 werden wie folgt gemeinsam beantwortet:

Das Land Hessen hat nach seinem Beitritt zur Charta der Vielfalt die Bemühungen zur Umsetzung der Ziele der Charta und damit auch der Information und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt. Neben Veranstaltungen und Fortbildungsangeboten zu einzelnen Vielfaltsaspekten wurden auch Veranstaltungen zum Diversity Management allgemein und zur Charta der Vielfalt und ihren Vielfaltsdimensionen im Speziellen organisiert.

Insgesamt hat das Land seit Beitritt des Landes zur Charta der Vielfalt insbesondere folgende Veranstaltungen in diesem Themenfeld durchgeführt:

Datum	Ressort/Adressatenkreis	Titel/Inhalt
21.06.2011	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung	Familientag mit Vorträgen zum Thema Pflege sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie; insbesondere Telearbeit und Teilzeitarbeit
10.11.2011	Hessisches Ministerium der Justiz	Aktionstag zur Charta der Vielfalt; Information und Sensibilisierung der ressorteigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Charta der Vielfalt und deren Dimensionen
15.12.2011	Hessisches Kultusministerium; intern	Gender-Diversity-(Latente) Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Herkunft in der Schule; Information und Sensibilisierung
9./10.10.2012	Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	Ressortseminar für Frauen: Erfolgreiche Gesprächsführung in schwierigen Situationen
24./25.10.2012	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung	Seminar für Frauen: Machtspiele, Statusspiele, Aggressionsverhalten erkennen und erfolgreich damit umgehen
19.11.2012	Hessisches Ministerium der Justiz	Binationale Ehen - gelebte Integration?; Veranstaltung im Rahmen der Aktionsreihe zur Charta der Vielfalt; Sensibilisierung der ressorteigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Chancen und Herausforderungen der Vielfalt
24.05.2012	Hessisches Kultusministerium; intern	Frauen in Führungspositionen 1. Teil Seminarleitung - eine Perspektive für mich?; Veranstaltungen im Rahmen Information
28.06.2012	Hessisches Ministerium der Justiz; intern	Gehörlosigkeit - Kurzvortrag mit Workshop; Veranstaltung im Rahmen der Aktionsreihe zur Charta der Vielfalt; Sensibilisierung der ressorteigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Chancen und Herausforderungen der Vielfalt
21.01.2013	Hessisches Kultusministerium; intern	Frauen in Führungspositionen 2. Teil Seminarleitung - eine Perspektive für mich?
21.02.2013	Hessisches Ministerium der Justiz; in Kooperation mit der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding; öffentlich	"Charta der Vielfalt in Hessen - Wo stehen wir, wohin gehen wir?"; Veranstaltung im Rahmen des 1. Deutschen Diversity-Tags; Information und Austausch zur Implementierung eines Diversity Managements in Unternehmen und sonstigen Organisationen
22./23.05.2013	Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	Ressortseminar für Frauen: Macht- und Statusspiele
03.06.2014	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; intern	Diversity-Tag 2014 im HMSI; Information und Sensibilisierung der ressorteigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
17.07.2013	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; intern	"Diversity im HSM - Informationsveranstaltung der Zentralabteilung"; Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

23./24.10.2013	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung	Psychische Probleme am Arbeitsplatz
04.03.2014	Hessisches Kultusministerium; intern	Dienstversammlung des Landesschulamtes mit allen Studienseminarleitungen zum Thema "Umgang mit sexueller Vielfalt" und Vortrag durch Prof. T.; Veranstaltungen der im September 2013 vor dem Hintergrund der Charta der Vielfalt im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums gegründeten Arbeitsgemeinschaft "LSBTI - Lesbischwule Lehrerinnen und Lehrer in Hessen"
14.03.2014	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; intern	"Trans*"; Information und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
24./25.06.2014	Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	Ressortseminar für Frauen: Selbstbehauptung
10.10.2014	Hessisches Kultusministerium; öffentlich	Gender-Schule-Symposium IV "Geschlecht und Vielfalt-Individualisierung auf dem Prüfstand", Veranstaltungen der im September 2013 vor dem Hintergrund der Charta der Vielfalt im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums gegründeten Arbeitsgemeinschaft "LSBTI - Lesbischwule Lehrerinnen und Lehrer in Hessen"; Information und Austausch
2011 bis 2014	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport; Führungskräfte und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung	Insgesamt 24 Seminare der Zentralen Fortbildung zum Themenbereich "Interkulturelle Kompetenz"; Fortbildungskonzept 2012 für die hessische Landesverwaltung <sup>1</sup> .
2011 bis 2014	Hessische Staatskanzlei, Statistisches Landesamt Hessen; intern	Insgesamt 4 Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für wertschätzenden Umgang untereinander
2014	Hessische Staatskanzlei, Statistisches Landesamt Hessen; intern	Wiederholung einer verpflichtenden AGG-Schulung für alle Führungskräfte

Darüber hinaus beschäftigen sich alle Veranstaltungen der "Fortbildung Assistenzkräfte" im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums mit dem Hintergrund der "Charta der Vielfalt". Die Fortbildung ist zudem in dem Frauenförderplan des Kultusministeriums verankert. Des Weiteren wird auch im Rahmen der ressortinternen Fortbildungen die Stärkung insbesondere auch der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt in den Fokus genommen.

Frage 5. Welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung über Veränderungen in den Unternehmen und Institutionen vor, die der Charta der Vielfalt beigetreten sind?

Der Landesregierung liegen lediglich die öffentlich zugänglichen Erkenntnisse zu Veränderungen in Unternehmen und Institutionen vor, die ein Diversity Management (bei dem der Beitritt zur Charta der Vielfalt vielfach ein wichtiger Schritt ist) betreiben. Hiernach führt ein aktiv betriebenes Diversity Management zu einer höheren Innovation und Kreativität, Mitarbeiterzufriedenheit und damit auch Produktivität. Nähere Informationen sind insbesondere auf der Homepage der Charta der Vielfalt unter [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de) abrufbar.

Frage 6. Welche Veränderungen haben durch den Beitritt Hessens zur Charta der Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung seither stattgefunden?

Durch den Beitritt des Landes Hessen zur Charta der Vielfalt, der - trotz der thematischen Breite der Charta - v.a. als weiterer Schritt auf dem Weg zu einer interkulturell geöffneten Landesverwaltung intendiert war, wurde der Prozess der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung unterstützt und beschleunigt. Im Nachgang zum Beitritt hat die Landesregierung die interkulturelle Öffnung als ressortübergreifende Aufgabenstellung anerkannt und erklärt, dass sie diese vorantreiben möchte. Eine interministerielle Arbeitsgruppe hat Vorschläge zur Umsetzung einer weiteren Öffnung erarbeitet, welche die Ressorts bei ihrem Umsetzungsprozess unterstützen. Letztlich lassen sich die im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung erreichten Schritte (wie z.B. die Neuausrichtung oder Ergänzung der Werbestrategien zur Gewinnung von mehr Personal mit Migrationshintergrund für die eigene Verwaltung und den Ausbau des Aus- und Fortbildungsangebots zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten) auch auf den Beitritt des Landes zur Charta der Vielfalt zurückführen.

<sup>1</sup> Das Fortbildungskonzept benennt die Stärkung der Vielfalt als eine Aufgabe der hessischen Fortbildung.

Durch den Beitritt zur Charta wurden auch Entwicklungen in anderen Vielfaltsdimensionen unterstützt und Fortschritte erzielt. So haben beispielsweise alle Ministerien den Zertifizierungsprozess für das landeseigene Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgreich durchlaufen und das Gütesiegel ("Familienfreundlicher Arbeitgeber") erhalten. Neben einem Verweis auf die in diesem Jahr gestartete Erarbeitung eines hessischen Landesaktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt für lesbische, schwule, bisexuelle, transgender und intersexuelle Menschen, an dem alle Ressorts beteiligt sind, sollen beispielhaft Entwicklungen in den Geschäftsbereichen einiger Ressorts kurz skizziert werden:

### **Hessisches Ministerium der Justiz**

#### Menschen mit Behinderungen

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums der Justiz konnte weiter gesteigert werden und befindet sich kontinuierlich auf einem hohen Niveau. Sie betrug 2011 9,34 %, 2012 9,67 %, 2013 9,57 % und 2014 9,74 % und liegt damit weit über der gesetzlichen Vorgabe von 5 % gem. § 71 Abs. 1 SGB IX. In den letzten Jahren wurden Schwerbehinderte schwerpunktmäßig eingestellt für die Bereiche der Eingangskontrollen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie die Scan-Stellen vorwiegend der Sozialgerichtsbarkeit.

Das Hessische Ministerium der Justiz ist gemeinsam mit den anderen Landesressorts bei der Umsetzung der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) in Hessen aktiv beteiligt.

#### Förderung der interkulturellen Kompetenz

Zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hessischen Ministeriums der Justiz und seines Geschäftsbereichs bietet die Justizakademie fortlaufend die Fortbildungsveranstaltungen "Konfliktmanagement mit Menschen aus fremden Kulturen im Bereich der Justiz" und "Kulturelle Kompetenz" an. Außerdem können Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte an der Tagung der Deutschen Richterakademie "Interkulturelle Kompetenz" teilnehmen.

#### Angebote für alle Bediensteten, die zur Gewährleistung eines vorurteilsfreien wertschätzenden Arbeitsumfeldes beitragen

Das Hessische Ministerium der Justiz hat in 2013 eine externe Personalberatung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet. In 2015 soll die Möglichkeit dieses Angebots auf den Geschäftsbereich ausgeweitet werden. Die Personalberatung eröffnet allen Beschäftigten - unabhängig von ihrer Funktion, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität - die Möglichkeit, sich anonym und kostenlos bei beruflichen, gesundheitlichen und/oder persönlichen Problemen und Krisen an die Berater zu wenden.

### **Hessische Staatskanzlei**

Im Geschäftsbereich der Staatskanzlei wurden im Zuge des Relaunches 2013 das neue Informationsportal und damit auch die dazugehörigen Internetauftritte der Staatskanzlei und der Ministerien verstärkt unter dem Fokus Barrierearmut neu designt und entwickelt. Dies ist sowohl für Menschen mit Hör- und Sehschädigungen sowie geistigen Beeinträchtigungen als auch für Nutzer relevant, die der deutschen Sprache nicht vollends mächtig sind. So wurden beispielsweise folgende Erleichterungen zur vereinfachten Erfassung des Inhalts eingeführt:

- Die Schrift wurde im Vergleich zum vorhergehenden Portal deutlich vergrößert; Vergrößerungsfunktionen sowie Kontrastumstellungen wurden in die Metanavigation und damit in jede einzelne Seite integriert.
- Die Anzahl und die Größe der Bilder wurden deutlich gesteigert. Sie werden zudem mit einem sogenannten Metatag versehen, der per Mausover ausgelesen werden kann und von Vorlesegeräten erfasst wird.
- Als Standard wurden die Rubriken "Leichte Sprache" und "Gebärdensprache" eingeführt. In ihr werden die inhaltlichen Grundzüge des Webauftritts und dessen Struktur in einfachen Worten bzw. in Gesten erklärt.
- Alle Textinformationen werden bildschirmgerecht aufbereitet und durch Zusammenfassungen und Zwischenüberschriften gegliedert, was ebenfalls der leichten Inhaltserfassung dient.

### **Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst**

Insbesondere im Hochschulbereich des Ministeriums werden folgende Maßnahmen ergriffen bzw. Handlungsfelder bearbeitet:

- Aufbau eines Gender & Diversity Monitorings sowie von Mentoring-Programmen,
- Teilnahme an Diversity-Auditorien,

- Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Leitlinien und Programmen, z.B. in die "Grundsätze zu Lehre und Studium" sowie in die "Rahmenordnung für gestufte und modularisierte Studiengänge". Auch in Befragungen und Datenerhebungen sowie in Steuerungsinstrumente fließen diese Gesichtspunkte ein,
- Durchführung von Diversity Consulting der Fachbereiche sowie von zentralen Einrichtungen durch die zuständigen Koordinationsstellen von Diversity Policies,
- Interne und externe Vernetzung & Kooperation bestehender Diversity-Projekte, z.B. durch Good-Practice-Austausch und Vernetzung mit anderen Unternehmen oder Städten sowie Partneruniversitäten,
- Konzeption von Informations- und Trainingsmodulen für Fachbereiche sowie von zentralen Einrichtungen,
- Erstellung von Handreichungen sowie Datenbanken,
- Durchführung regelmäßiger Öffentlichkeitsarbeit,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen, z.B. das Projekt "Inklusive Hochschule in Hessen".

Weiterhin wurden bestehende Maßnahmen, wie z.B. das "audit familiengerechte Hochschule" der berufundfamilie gGmbH sowie verschiedene Projekte mit Bezug zur Vielfalt erfolgreich fort- oder durchgeführt.

### **Hessisches Ministerium des Innern und für Sport**

Im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport ist insbesondere die hessische Polizei aufgrund einer Vielzahl von ergriffenen Maßnahmen zu nennen:

- Sie hat ihre Bemühungen zur Gewinnung von mehr Polizeianwärterinnen und -anwärtern mit Migrationshintergrund weiter gesteigert. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund bei den Neueinstellungen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst liegt in den letzten Jahren konstant bei etwa 15 Prozent.<sup>2</sup>
- Hinsichtlich der Fortbildung hat die hessische Polizei eine neue Seminarreihe mit dem Thema "Interkulturelle Kompetenz" ins Leben gerufen. In diesen Seminaren, die erstmals Ende 2014 begonnen wurden, werden Interessierte fortgebildet, um ihre persönliche Kompetenz im Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund zu erweitern und andere Kulturen und Religionen kennenzulernen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden dann in weiteren Schritten als Multiplikatoren fortgebildet, damit die Fortsetzung dieser wichtigen Seminarreihe dezentral in den jeweiligen Polizeipräsidien erfolgen kann.
- In der Nachwuchswerbung der hessischen Polizei wird durch vielfältige Maßnahmen versucht, Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf zu interessieren. Zeitungsberichte in fremdsprachigen Medien, Ausgabe von Informationsmaterial in ausländischen Geschäften, Werbeplakate der hessischen Polizei mit Menschen mit Migrationshintergrund in Polizeiuniform, Einbeziehung der polizeilichen Migrationsbeauftragten in die Werbeveranstaltungen der hessischen Polizei und Informationsveranstaltungen in Moscheevereinen in Hessen sind nur einige Beispiele für die vielfältigen Maßnahmen der hessischen Polizei, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund weiter zu steigern.

### **Hessisches Kultusministerium**

Im Geschäftsbereich des hessischen Kultusministeriums wurde vor dem Hintergrund der "Charta der Vielfalt" die Arbeitsgemeinschaft "LSBTI - Lesbischwule Lehrerinnen und Lehrer in Hessen" im September 2013 gegründet.

Die AG hält regelmäßige Arbeitssitzungen ab und treibt das Thema in der Lehrkräfteausbildung durch verschiedene Aktivitäten voran. Grundlegend wird an der Entwicklung eines Ausbildungsmoduls und praktischer Unterrichtsvorschläge gearbeitet. Darüber hinaus wurde im März 2015 ein Informationsbrief an alle hessischen Studienseminare zur Weitergabe an Referendare versendet, um auf das Thema "Diversity" aufmerksam zu machen.

### **Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz**

Im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV) wird großen Wert auf die Beschäftigung und Integration von schwerbehinderten Menschen gelegt. Das HMUKLV liegt mit einer Beschäftigungsrate von 12,20 Prozent für schwerbehinderte Menschen deutlich über den gesetzlich geforderten Quoten.

<sup>2</sup> Diese Zahl ergibt sich aus Feststellungen, die die Polizeiakademie Hessen aus einer in jedem Jahr bei den Neueinstellungen durchgeführten anonymen Befragung trifft, an denen die Teilnahme freiwillig ist. Sie erhebt daher keinen Anspruch auf Richtigkeit.

In 2013 wurde im Ministerium mit Unterstützung einer externen Beratung ein Demografiekonzept eingeführt, das neben der Personalbeschaffung und -Bindung sich insbesondere auch mit den Themen altersgerechtes Arbeiten, Wissensmanagement zum Transfer von Know-how und Gesundheitsmanagement befasst.

Im gesamten Geschäftsbereich nimmt ferner die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert ein, um den Beschäftigten in allen Lebenssituationen ein Nebeneinander von Familie und Beruf zu ermöglichen. Im Ministerium wurde z.B. mit Einführung einer neuen Dienstvereinbarung Arbeitszeit Ende 2013 das Mindestarbeitszeitmodell als fester Bestandteil etabliert.

Weiterhin wurde eine Servicestelle für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Ministerium eingerichtet und eine Beauftragte für Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestellt.

Im HMUKLV finden regelmäßig Veranstaltungen statt, bei denen Delegationen aus dem internationalen Ausland Einblick in die Strukturen und Prozesse des Geschäftsbereichs erhalten und gleichzeitig ein interkultureller Austausch gefördert wird. In diesem Zusammenhang ist auch die Teilnahme von Bediensteten des Geschäftsbereichs des HMUKLV an Twinning-Projekten der EU zu erwähnen.

Seit dem 01.11.2010 ist im Ministerium eine Personalberatung eingerichtet, die beratend für alle Beschäftigten des HMUKLV zur Verfügung steht, um die Arbeitsbeziehungen und das Arbeitsklima zu verbessern, um Störungen und Konflikte am Arbeitsplatz zu klären und um berufliche, gesundheitliche und persönliche Schwierigkeiten und Krisen zu bewältigen.

#### **Hessisches Ministerium für Soziales und Integration**

Der Text der Stellenausschreibungen wurde um alle Aspekte der Vielfalt ergänzt und mit der konkreten Aufforderung der Bewerbung verbunden. Die Dimension "Alter" wurde des Weiteren in das Gesundheitsmanagement integriert.

Im Rahmen des Hessischen Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Landesregierung mit verschiedenen Aktivitäten dazu beigetragen, um den Gedanken der Charta "Abbau von Diskriminierung und Aufbau von Wertschätzung" auch innerhalb der eigenen Organisation und zugunsten der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voranzubringen. Dazu gehören unter anderem vielfältige Maßnahmen im Hinblick auf Barrierefreiheit wie z.B. die Möglichkeit, Veranstaltungen barrierefrei durchzuführen (insbesondere durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern oder auch einer mobilen FM-Anlage (Tonübertragungsanlage);

- die Einrichtung von Beteiligungsstrukturen durch eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe;
- die Erarbeitung eines bundesweit einmaligen Normprüfleitfadens zur Prüfung der bestehenden Normen auf ihre Vereinbarkeit mit der UN-BRK und als Arbeitshilfe bei der Erarbeitung neuer Normen.

Als mögliche Anlaufstelle für alle in Hessen lebenden Menschen und damit auch für die Landesbediensteten wurde im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration direkt beim Staatssekretär und Bevollmächtigten für Integration und Antidiskriminierung eine Hessische Antidiskriminierungsstelle eingerichtet.

Durch die Einrichtung der Hessischen Antidiskriminierungsstelle (ADSH) trägt die Landesregierung dazu bei, das Bewusstsein der Bevölkerung und auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung für Benachteiligungen zu schärfen und echte Gleichbehandlung für alle herzustellen. Die Stelle verfolgt einen horizontalen Ansatz, in dessen Rahmen die Arbeit auf fünf Säulen fußt: Neben Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung, Prävention und Vernetzung spielt insbesondere die Beratung für von Diskriminierung Betroffenen eine bedeutende Rolle. So kann die frühzeitige Berücksichtigung antidiskriminierungsrelevanter Gesichtspunkte als Querschnittsaufgabe sichergestellt und sichtbar gemacht werden.

#### **Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung**

Die Charta der Vielfalt ist im Personalentwicklungskonzept des HMWEVL verankert worden. Damit ist sichergestellt, dass alle Beschäftigten des HMWEVL Kenntnis erlangen können und sich auf die Werte berufen.

Das HMWEVL hat sich grundsätzlich dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie verschrieben, um allen Beschäftigten, je nach der individuellen Situation, ein positives Arbeitsumfeld bieten zu können.

Um ein positives und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu fördern, wurde eine Personalberatung im HMWEVL eingerichtet. Ziele sind u.a. die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsklimas sowie die Förderung von sozialer Führungskompetenz.

Das HMWEVL ist gemeinsam mit den anderen Landesressorts bei der Umsetzung der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) in Hessen aktiv beteiligt.

Frage 7. Welche weiteren Aktivitäten plant die Hessische Landesregierung derzeit?

Die Landesregierung möchte die bislang entfaltenen Aktivitäten fortsetzen und ausbauen. Anlässlich des 3. Deutschen Diversity-Tags am 09.06.2011 wurde eine öffentliche Veranstaltung zu Diversity Management im Öffentlichen Sektor durchgeführt. Die im Hessischen Statistischen Landesamt im Dezember 2014 durch die Behördenleitung initiierte Arbeitsgruppe "Interkulturelle Öffnung des HSL/Diversity-Management" soll im 2. Quartal 2015 ihre Arbeit aufnehmen. Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung wird am 17.06.2015 ein Gruppencoaching für alle Führungskräfte mit strategischen Aufgaben (Staatssekretär, Abteilungsleitungen und Leiterin des Ministerbüros) unter dem Titel "Leadership und Vielfalt" durchführen.

Die zentrale Fortbildung bietet in diesem Jahr 10 Fortbildungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz an und zwar:

- 1 Seminar mit Schwerpunkt des Umgangs mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe,
- 1 Seminar zum Schwerpunkt Türkei und Islam,
- 1 Seminar zum Schwerpunkt arabische Kultur,
- 1 Seminar zum Schwerpunkt Deutsche aus Russland,
- 1 Seminar zum Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz - allgemein - ,
- 1 Inhouse-Angebot zur interkulturellen Kommunikation,
- 1 Inhouse-Angebot (auf Nachfrage) zum Thema Gewalt gegen Frauen im Namen der "Ehre", Zwangsverheiratung, Ehrverbrechen, "Ehrenmord",
- 1 Seminar zur aktuellen Rechtsprechung zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Als Online-Lehrgänge mit Präsenzanteilen werden je einmal angeboten:

- Islam und muslimisches Leben in Hessen sowie
- interkulturelle Kompetenzen erwerben.

Wiesbaden, 16. Juni 2015

**Stefan Grüttner**