



HESSISCHER LANDTAG

09. 01. 2018

Kleine Anfrage

des Abg. Dr. h.c. Hahn (FDP) vom 23.08.2017

betreffend Charta der Vielfalt

und

Antwort

des Ministers für Soziales und Integration

Vorbemerkung des Fragestellers:

In Ergänzung zu meiner Anfrage betreffend Charta der Vielfalt vom 25.02.2015, Drucks. Nr. 19/1646 ist mit dieser erneuten Anfrage nach zweieinhalb Jahren eine Aktualisierung des Sachstandes beabsichtigt.

Vorbemerkung des Ministers für Soziales und Integration:

Das Land Hessen ist 2011 der Charta der Vielfalt beigetreten und hat sich damit zu folgender Selbstverpflichtung bekannt: "Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität." Die Charta der Vielfalt zielt dementsprechend darauf ab, eine Unternehmens- oder Organisationskultur zu schaffen, die durch Fairness und Wertschätzung geprägt ist.

Mit dem Beitritt hat das Land Hessen einen weiteren Schritt auf dem Weg zu einer interkulturell geöffneten Landesverwaltung getan.

Die Landesregierung trägt die Werte der Charta der Vielfalt auch nach außen, z.B. im Rahmen von Veranstaltungen oder sonstigen Aktivitäten.

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

Frage 1. Wie hat sich die Zahl der Unterzeichner der Charta der Vielfalt weiter entwickelt?

Die Zahl der Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat sich sowohl bundesweit, als auch in Hessen weiter positiv entwickelt.

Im April 2015 waren ca. 2000 Organisationen bundesweit der Charta der Vielfalt beigetreten, davon gut 260 Organisationen aus Hessen. Die aktuelle Zahl der Unterzeichner beträgt bundesweit ca. 2700 davon kommen 319 Unterzeichner aus Hessen (Stand 08.11.2017).

Frage 2. Welche Veranstaltungen hat das Land Hessen in welchem Rahmen seit 01.01.2015 durchgeführt?

Das Land Hessen hat seit dem 01.01.2015 zahlreiche Veranstaltungen zur Charta der Vielfalt und ihren Dimensionen Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität durchgeführt. Interne Fortbildungen auf der einen Seite und weitere z.T. öffentliche Veranstaltungen auf der anderen Seite sind hier zu nennen.

Im Folgenden werden die Ressorts mit den von ihnen durchgeführten Veranstaltungen aufgeführt.

Hessische Staatskanzlei

In der Hessischen Staatskanzlei (Stk) haben die in der unten stehenden Tabelle aufgelisteten Veranstaltungen stattgefunden. Dabei gab es eine Erweiterung des Veranstaltungsangebots, wel-

ches die interkulturelle Öffnung befördern und zur verstärkten Umsetzung der Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt führen soll.

| Jahr | Veranstaltungstitel |
|------|--|
| 2015 | Demografischer Wandel in Hessen Herausforderungen für die hessische Landespolitik |
| | Meisterin des Alltags Achtsame Strategien für Power-Frauen |
| | Frauen und Führung Wie können Sie die "gläserne Decke" durchbrechen? |
| | Pflichtseminar: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) |
| | Vortragsreihe 2016 - Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Ressortübergreifende Fortbildungen |
| 2016 | <ul style="list-style-type: none"> • Trauer im Er-Lebensumfeld von pflegenden Angehörigen • Verstehender Umgang mit Demenz - Unterstützung für die Angehörigen |
| | Pflegereform und das Pflegezeitgesetz |
| | Der Islam |
| | Der Islam und muslimisches Leben - Teil II |
| | Noch nicht 5 vor 12- Gesprächskreis mit der Frauenbeauftragten für frauenspezifische Fragen |
| | Beratung für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| 2017 | Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) e-learning |
| | Grundlagen ethischer Führung - ethisch fundiertes Konzept für gute Mitarbeiterführung |
| | Führen mit Werten - bewusste und unbewusste Werte im Führungsalltag |
| | Ethische Führung in der Praxis - situativ und typgerecht -Führungskompetenz erlangen nach ethischen Grundlagen |
| | Frauen in der Lebensmitte - Veränderung und Entwicklung |
| | Frauen setzen sich durch - Höflich im Umgangston - fest in der Sache |
| | Das Gütesiegel - ein Gewinn für alle Beteiligten |
| | Fortsetzung: Noch nicht 5 vor 12- Gesprächskreis mit der Frauenbeauftragten für frauenspezifische Fragen |
| | Fortsetzung: Beratung für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| | Gestaltungsmöglichkeiten mit dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz Möglichkeiten beruflicher Auszeiten für Beschäftigte |
| | Ausbildung zu betrieblichen Pflege Guides - Qualifizierung eines innerbetrieblichen Ansprechpartners |
| | Autoritärer Populismus in Europa und den USA - Aufstieg und Herausforderungen |
| | Japaner - Höfliches Volk oder überforderte Arbeitssoldaten? Klischees und kulturelle Werte im Vergleich |

Im Hessischen Statistischen Landesamt (HSL) gibt es seit 2015 das Teilprojekt Personalentwicklung "Interkulturelle Öffnung des HSL/Diversity Management". In diesem Rahmen werden verschiedene Veranstaltungen (Vorträge und Workshops) zur Sensibilisierung/Information der Führungskräfte und der Beschäftigten zu folgenden Themen durchgeführt:

- Alter/Generationen/Demografie,
- Schaffung eines Bewusstseins für das Thema Intersexualität,
- Akzeptanz und der ganz normale Umgang mit jeder Art von sexueller Orientierung,
- Benachteiligungen von Menschen mit und ohne Behinderungen am Arbeitsplatz,
- Verschiedene Religionen und Weltanschauungen,
- Sprach- und Kulturkenntnisse der Beschäftigten nutzen für den besseren Umgang mit den Auskunfts-pflichtigen,
- Wertschätzender Umgang im Arbeitsalltag.

Des Weiteren findet jährlich im HSL der Gesundheitstag statt, auf dem die Projektgruppe Personalentwicklung "Interkulturelle Öffnung des HSL/Diversity Management" mit einem eigenen

Stand vertreten ist und hierbei vielfältige Informationen zu o.a. Themen bietet sowie für Fragen und Anregungen zur Verfügung steht.

Ressort des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport

Die im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS) angesiedelte Zentrale Fortbildung hat zwischen dem 01.01.2015 und dem 31.08.2017 insgesamt 12 Präsenzseminare, 21 Inhouse-Seminare auf Anfrage von Dienststellen und 5 E-Learning-Kurse zum Themenbereich Interkulturelle Kompetenz und Vielfalt durchgeführt. Diese richteten sich vorrangig an die Führungskräfte der hessischen Landesverwaltung, sind jedoch auch für in relevanten Arbeitsbereichen tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geöffnet.

In allen Polizeibehörden wurden in unterschiedlichem personellen Umfang sowie zeitlicher Abfolge zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die der Charta der Vielfalt Rechnung tragen. Vorrangig zu nennen sind hierbei Aus-, Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen zum AGG oder zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz. Hinzu kommen Veranstaltungen zu den Themenfeldern Pflege von Angehörigen, Umgang mit Menschen mit Demenz sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Hessischen Landeskriminalamt (HLKA) fand 2016 eine Veranstaltung zum Thema "Frau im Islam zwischen Emanzipation und Radikalisierung" statt. Diese wurde in Kooperation mit der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main entwickelt und durchgeführt.

Das Hessische Bereitschaftspolizeipräsidium (HBPP) organisierte bereits mehrfach (zuletzt im Juli 2017) Besuche und Hospitationen israelischer Jugendgruppen. Auch der jährlich stattfindende Girls Day, mit dem Ziel, mehr Mädchen für den Polizeiberuf zu begeistern, ist dort mittlerweile ein fester Bestandteil im Veranstaltungskalender. Darüber hinaus findet halbjährlich ein Aktionstag "Menschlichkeit verbindet" an allen vier Ausbildungsstandorten statt, der für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen sensibilisiert und Berührungspunkte auf beiden Seiten abbauen hilft.

Die Lehrtrainerinnen und Lehrtrainer des Fachbereichs 5 der Polizeiakademie Hessen (HPA) haben seit dem 01.01.2015 bis heute in neun mehrtägigen Veranstaltungen insgesamt 21 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für den Bereich "Interkulturelle Sozialkompetenz" ausgebildet. Diese Trainerinnen und Trainer führen selbstständig entsprechende dezentrale Seminare in den einzelnen Behörden (Polizeipräsidien) durch. Bisher fanden zentral und dezentral 28 entsprechende Seminare statt, in denen weit über 300 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sowie auch Angehörige der Wachpolizei geschult wurden.

Im Spätsommer 2017 fand an der HPA ein Seminar für die Migrationsbeauftragten der hessischen Polizei statt. Diese erstmals ausgerichtete fünftägige Veranstaltung diente dem Ziel, die persönliche Handlungskompetenz der Migrationsbeauftragten für die ihnen übertragenen Aufgaben zu verbessern. Dieses Veranstaltungsformat soll auch in den kommenden Jahren bedarfsorientiert fortgeführt werden.

Für den Feuerwehrbereich hat die Hessische Landesfeuerweherschule im Jahr 2016 zwei Seminare neu konzipiert und in ihr Veranstaltungsangebot aufgenommen. Ziel des Seminars "Stärkung der interkulturellen Kompetenz" ist, das interkulturelle Basiswissen zu stärken, spezielle interkulturelle Herausforderungen im Bereich Feuerwehr zu identifizieren und daraus resultierend Strategien und Maßnahmen für den erfolgreichen Umgang mit kultureller Vielfalt zu entwickeln. Ziel des Seminars "Interkulturelle Beraterin bzw. Berater" ist, für die Chancen und Herausforderungen kultureller Vielfalt zu sensibilisieren, die Fähigkeit, interkulturelle Situationen zu analysieren und zwischen Akteuren zu vermitteln und zu stärken, die Fähigkeiten für eine erfolgreiche interkulturelle Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit sowie kultursensible Personalarbeit und Rekrutierung auszubauen und Maßnahmen zur weiteren interkulturellen Öffnung der Feuerwehr und Jugendfeuerwehr zu entwickeln. Die Kursangebote wurden im Jahr 2017 fortgesetzt.

Ressort des Hessischen Ministeriums der Finanzen

Im Ressort des Hessischen Ministeriums der Finanzen (HMdF) wurden im Berichtszeitraum vor allem Veranstaltungen zur weiteren interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung und damit zu den Vielfaltselementen "Nationalität und ethnische Herkunft" der Charta der Vielfalt durchgeführt. Der Themenbereich "interkulturelle Kompetenz" findet in den von der hessischen Finanzverwaltung angebotenen Ausbildungen beispielsweise im Rahmen von entsprechenden Unterrichts- bzw. Studienfächern oder aber in Form von interkulturellen Kompetenztrainings Berücksichtigung. So werden bereits in den "Einführungswochen" zur Ausbildung sowie zum Dualen Studium in der Finanzverwaltung die Neueingestellten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in diesem Zuge zur Vielfalt in Hessen informiert. Weiterhin werden gesellschaftliche Entwicklungen, wie die Rolle des Bürgers und der Verwaltung in der Gesellschaft, der Ethik- und Wertewandel in der Gesellschaft, die Anforderungen an die Verwaltung und an die Bürger sowie die interkulturelle Kommunikation gelehrt. Ziel des Kompetenztrainings ist, neben der Verbesserung der Englischkenntnisse, das Kennenlernen internationaler Arbeitsbe-

dingungen sowie die Vorbereitung auf den Umgang mit der weiter zunehmenden Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund in Unternehmen und Gesellschaft.

Im Finanzressort wurde das bisherige Fortbildungsangebot zu den Bereichen "Interkulturelle Führungskompetenz", "Interkulturelle Kommunikation", "Interkulturelle Kompetenz in der Betriebsprüfung", das weitestgehend auf die Angebote der Zentralen Fortbildung zurückzuführen ist, weiter ausgebaut. Für die Dozenten des Studienzentrums der Finanzverwaltung und Justiz wurde zudem eine separate Fortbildungsveranstaltung zum Thema "Interkulturelle Kommunikation" angeboten.

Auch mit ressortinternen Fortbildungsangeboten, etwa für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bürgerservice oder der Betriebsprüfung, soll die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten gestärkt werden. In Grund- und Aufbauschulungen für die in den Finanzämtern im Bereich des Bürgerservice eingesetzten Beschäftigten wird Wissen zu Kommunikation, kundenorientiertem Verhalten und auch interkultureller Kommunikation vermittelt.

Ressort des Hessischen Kultusministeriums

Das Hessische Kultusministerium (HKM) hat in Kooperation mit der Lehrkräfteakademie folgende Fachtage durchgeführt:

- landesweiter Fachtage Deutsch als Zweitsprache (DaZ) des Hessischen Kultusministeriums am 10. Oktober 2015 in der Justus-Liebig-Universität in Gießen für Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen an Schulen in Hessen,
- landesweiter ABZ-Fachtage des HKM am 9. März 2016 an der Friedrich-Feld-Schule in Gießen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aufnahme- und Beratungszentren (ABZ) der Staatlichen Schulämter in Hessen,
- zweitägiger landesweiter Fachtage Deutsch als Zweitsprache des HKM am 16. und 17. September 2016 in der Justus-Liebig-Universität in Gießen für ehrenamtlich im schulischen Bereich tätige Personen und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aufnahme- und Beratungszentren (ABZ) der Staatlichen Schulämter in Hessen sowie für Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen an Schulen in Hessen,
- landesweiter ABZ-Fachtage des HKM "Professionelle Beratung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und deren Familien" am 15. Dezember 2016 im Fortbildungszentrum der Landesärztekammer Hessen in Bad Nauheim für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aufnahme- und Beratungszentren (ABZ) der Staatlichen Schulämter in Hessen,
- Fachtage des HKM "Netzwerkarbeit der Aufnahme- und Beratungszentren für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in der Region" am 4. Mai 2017 im Fortbildungszentrum der Landesärztekammer Hessen in Bad Nauheim für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aufnahme- und Beratungszentren (ABZ) der Staatlichen Schulämter in Hessen und zentrale Kooperationspartner,
- landesweiter Fachtage des HKM 15 Jahre "Erfolgreiche Sprachförderung in Vorlaufkursen und im Rahmen von Deutsch & PC als die Grundlage für den Schulerfolg" am 24. Juni 2017 in der Justus-Liebig-Universität in Gießen für in diesen Sprachfördermaßnahmen tätige Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen,
- landesweiter Fachtage des HKM "Effektive Vernetzung als Grundlage für einen erfolgreichen Übergang in eine duale Ausbildung" am 30. September 2017 in der Justus-Liebig-Universität Gießen für die in InteA tätigen Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und zentrale Kooperationspartner.

Durch die Integration Geflüchteter werden Veränderungsprozesse in Gesellschaft und Schule angestoßen. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Staatlichen Schulämtern sind bei ihren Aufgaben in Aufsicht, Unterstützung und Beratung der Schulen seit September 2015 in diesem Zusammenhang besonders gefordert. Um sie im professionellen Umgang damit zu unterstützen, wurde eine ganztägige Fortbildungsveranstaltung mit dem Thema "Kulturen und Religionen begegnen sich in der Schule" im Rahmen einer Dienstversammlung für die Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten, Juristinnen und Juristen, Schulpsychologinnen und Schulpsychologen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Aufnahme- und Beratungszentren in den Staatlichen Schulämtern jeweils in allen vier Kooperationsverbänden konzipiert und durchgeführt.

Diese Fortbildungsveranstaltungen waren durch folgende Vorgehensweisen und Inhalte gekennzeichnet:

- Überblick über den aktuellen Sachstand von Seiten der Stabsstelle "Schulische Integration von Flüchtlingen" des HKM,
- Akteure in den Regionen wurden über aktuelle Themen der Integration in Kontakt miteinander gebracht,

- Gelegenheit zum thematischen Austausch der regionalen Verbände und zur Auseinandersetzung und Klärung von Rollen und Perspektiven des Staatlichen Schulamts mit dem Ziel der Unterstützung der Schulen bei ihrer Arbeit,
- Raum und Gelegenheit, neue Kontakte aufzubauen bzw. bestehende Kontakte zu erneuern oder zu vertiefen,
- ein Impulsvortrag mit dem Titel "Integration als Prävention" von Prof. Dr. Ulrich Wagner, Philipps-Universität Marburg,
- Kursangebote zu ausgesuchten Themen bspw.: Asylrecht und Aufenthaltsrecht, Phasen der Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur, Akkulturation - eine gesellschaftliche Herausforderung, Kontakt als Intervention, interkulturelle Konflikte.

Die Hessische Lehrkräfteakademie hat folgende Veranstaltungen durchgeführt:

- Fortbildung zum Thema "Sowas haben wir nicht!?" - Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schule und Pädagogik",
- Fachtagung "Inklusive Vielfalt - Vom professionellen Umgang mit Identität und Geschlecht in der Schule".

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hessischen Lehrkräfteakademie hat gemeinsam mit anderen Akteuren am 13. November 2017 eine Fachtagung zum Thema "Respekt und Antidiskriminierung - Eine Frage der Haltung?!" veranstaltet.

Zum Thema "Integration" wurden seit dem 1. Januar 2015 insgesamt 736 akkreditierte Veranstaltungen durchgeführt. Zum Thema "Inklusion" wurden 414 Veranstaltungen durchgeführt (siehe Anhang mit einer Liste exemplarischer Veranstaltungen).

Darüber hinaus gibt es zahlreiche akkreditierte Angebote von anderen Dienststellen oder externen Anbietern, die von Lehrkräften in Hessen wahrgenommen werden und die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit unterstützen.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst

Im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) wurde im Oktober 2017 ein Inhouse-Seminar für die Führungskräfte des Hauses zum Thema "Unterschiedlichkeit und Vielfalt als Führungsaufgabe" durchgeführt.

Weitere Veranstaltungen fanden in den Hochschulen statt:

Die Universität Kassel hat mit einer eigenen Aktion an den Deutschen Diversity-Tagen 2016 und 2017 teilgenommen.

Die Goethe-Universität Frankfurt, die bereits 2011 ein erstes Diversity-Konzept erarbeitete und verabschiedete, das weitgehend umgesetzt wurde, ist ebenfalls 2011 der Charta der Vielfalt beigetreten. Heute bestehen an der Goethe-Universität eine Vielzahl von Projekten und Initiativen zu Diversity, wobei der Schwerpunkt in dem Angebot von regelmäßigen Sensibilisierungs- und Empowermenttrainings für Studierende, Lehrende, Beratende und andere Beschäftigte liegt.

Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Hochschule Darmstadt hat im Juni 2017 ein interdisziplinäres Diskurs-Symposium veranstaltet "Aktuelle Perspektiven zur Inter- und Transkulturalität" mit Vorträgen u.a. zur Integrationsarbeit und dem Integrationsverständnis der Wissenschaftsstadt Darmstadt und zur Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Frankfurt am Main. Der Fachbereich hat weiter im Sommersemester 2017 eine öffentliche interdisziplinäre Ringvorlesung angeboten "Interkulturalität in Theorie und Praxis" (u.a. "Umgang mit Diskriminierung - wie sehen aktuelle Konzepte aus?").

Das Kompetenzzentrum Lehre Plus der Hochschule hat im Februar 2015 einen Workshop für Lehrende zur "Interkulturellen Sensibilisierung in der Lehre" durchgeführt (Etablierung von Chancengleichheit, Förderung von Studierendenzufriedenheit, bessere Nutzung von Chancen, die Vielfalt mit sich bringt). Ein weiterer Workshop zur "Interkulturellen Sensibilisierung für die Lehre an Hochschulen" wurde ebenfalls im Februar 2015 im Rahmen des AGWW-Programms durchgeführt.

An der Frankfurt University of Applied Sciences wurde der internationale Tag gegen Homophobie in den Jahren 2015 bis 2017 jeweils mit Veranstaltungsformaten wie einem Filmabend, Vorträgen, Diskussionsrunden, Workshops, Kabarett und Infoständen begangen.

An der Philipps-Universität Marburg fand im Februar 2017 eine öffentliche Veranstaltung "Gegen Diskriminierung. Forum zur Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle" mit auswärtigen Referenten und Podiumsdiskussion statt.

Die Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) hat ihre Aktivitäten im Bereich der Personalentwicklung verstärkt und ihr Fort- und Weiterbildungsprogramm u.a. im Bereich der Führungskompetenzen, der Sprachkompetenzen und der Sozialkompetenzen substanziell ausgebaut. Beispielhaft seien an dieser Stelle die folgenden Fortbildungsveranstaltungen genannt, die im Sinne der Charta der Vielfalt den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt adressieren: "Cultural awareness/Kulturelles Bewusstsein und Sensibilität", "Wertschätzende und gesunde Kommunikation", "Älter werden im Beruf", "Vereinbarkeit von Beruf und Pflege", "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz", "Konstruktive Kommunikation zwischen Frauen und Männern".

Im Zuge der Aktivitäten der Hochschule zur Erreichung einer weitergehenden Gleichstellung der Geschlechter fand im März 2017 eine Veranstaltung zum Internationalen Frauentag statt. Im Fokus standen diverse Fortbildungsveranstaltungen des Zentrums für Lehrerbildung, die Etablierung eines Fort- und Weiterbildungsformats für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die finanzielle Förderung von Vorträgen, Tagungen und Konferenzen zu gender- und diversitätsbezogenen Themen in Forschung und Lehre.

Die Technische Universität Darmstadt bietet Diversity Trainings im Rahmen der Gleichstellungsmaßnahmen der Forschungsverbünde und des Qualifikationsprogramms von Ingenium (Young Researchers at TU Darmstadt).

Die Hochschule Fulda veranstaltete 2015 das Seminar "Interkulturelle Kompetenz für Lehrende", ein Netzwerktreffen hessischer Hochschulen zum Thema "Rassismus und diskriminierungskritische Hochschule", eine Tagung zum Thema "Appetit auf Zukunft - Interkulturell essen in Hessen" und 2016 einen Workshop "Nicht woher, sondern wer! Interkulturelle Differenzen anders denken". Darüber hinaus führte sie verschiedenste Veranstaltungen zu einzelnen Handlungsfeldern von Diversity wie Gleichstellung, Behinderung und Geflüchtete durch.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) wurden die folgenden Veranstaltungen durchgeführt:

Im Jahr 2015 fand eine Leitungsklausur "Leadership und Vielfalt" für alle Spitzenführungskräfte statt. Ziel war das gemeinsame Identifizieren und Reflektieren der (zukünftigen) Herausforderungen an die Personalführung unter besonderer Berücksichtigung von Diversity-Aspekten und die gemeinsame Erarbeitung von Leadership-Kompetenzen ebenfalls unter besonderer Berücksichtigung von Diversity-Aspekten.

Im Jahr 2016 wurde ein Führungskräfte-seminar für Referatsleitungen zum Thema "Werteorientierte Führung - wertschätzende Kommunikation" durchgeführt. Zudem wurde ein Führungskräfte-seminar für Nachwuchsführungskräfte zum Thema Vielfalt als Chance - Praxistraining zur interkulturellen Kommunikation durchgeführt. Ziel des Seminars war die Reflexion der eigenen Haltung im Umgang mit wachsender Vielfalt und kulturell unterschiedlich geprägten Kommunikationsabläufen.

Im Jahr 2017 wurde eine zweite Leitungsklausur für die Spitzenführungskräfte durchgeführt; diesmal zu dem Thema "Kommunikation und Diversitysensibilität".

Darüber hinaus richtete das Ministerium gemeinsam mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) den 5. Deutschen-Diversity Tag für die Hessischen Landesbediensteten aus. Im Mittelpunkt der Veranstaltung zum Deutschen Diversity-Tag der Hessischen Landesverwaltung standen in diesem Jahr Themen, die Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen wie z.B. Frauen und Gleichstellung, Teilhabe von schwerbehinderten Menschen, Zusammenarbeit der Generationen/Alter, geschlechtliche und sexuelle Identität, Integration/interkulturelle Öffnung sowie Nachhaltigkeit oder Demografie betreffen.

Dementsprechend befassten sich die Teilnehmenden - nach einem Impulsvortrag zu den Chancen und dem Mehrwert von Diversity in Verwaltungen - in vier Workshops mit Fragen wie "Umgang mit unbewussten Vorannahmen", "Gestaltung von Veränderungsprozessen", "Sprache und Diversität" und "Erwerb von Diversity-Kompetenz".

Ressort des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Im Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV) wurden und werden im Abfragezeitraum ressortinterne Seminare zur interkulturellen Kompetenz und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz angeboten. Speziell für Frauen wurden Seminare zur Stressbewältigung im beruflichen Umfeld, wie z.B. "In der Ruhe liegt die Kraft" oder "Dem Burn-out mit kreativen Methoden vorbeugen" sowie Konfliktmanagement, wie z.B. "Hurra, ein Konflikt" oder "Selbstbewusst & Schlagfertig" angeboten. Weiterhin wurden mehrere interne Workshops zum Thema Beruf und Familie im Rahmen des Gütesiegels zum Thema Pflege für pflegende Angehörige durchgeführt. Regelmäßig stattfindende Veranstaltungen

gen wie die Jahresversammlung der schwerbehinderten Menschen oder die Frauenvollversammlung sowie der Girl´s-Day sind hier zusätzlich zu nennen.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration

Im Rahmen des internen Fortbildungsangebots des HMSI konnten die Beschäftigten an verschiedenen Veranstaltungen zum Thema "Vielfalt" teilnehmen:

- Informationsveranstaltung "Diversity in Organisationen - Einführung in Interkulturelle Öffnung und Diversity Management",
- Führungskräfte-Seminar "Umgang mit Vielfalt als Führungsaufgabe",
- Informationsveranstaltung "Kurz und vielfältig" (Präsentation von drei Kurzfilmen aus dem Themenspektrum Diversity),
- Schulung anlässlich des 5. Deutschen Diversity-Tages 2017 im Mai 2017 zur Akzeptanzförderung von Vielfalt, insbesondere sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

Im Rahmen der Erarbeitung des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) führte die im Ministerium angesiedelte Antidiskriminierungsstelle folgende Veranstaltungen durch:

| Datum | Ort | Veranstaltungstitel/Beschreibung |
|--|---|---|
| 05.12.2014 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | 20. Runder Tisch LSBT*IQ. Schwerpunktthema: Perspektiven hessischer LSBT*IQ -Politik. Überlegungen zur Erstellung des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) |
| 27.02.2015 27.11.2015 04.12.2015 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | Arbeitstreffen mit der hessischen LSBT*IQ-Community, Maßnahmensammlung |
| 25.02.2015 13.05.2015 25.11.2015 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | Arbeitstreffen der Interministeriellen Arbeitsgruppe, Maßnahmensammlung und Maßnahmenprüfung |
| 09.05.2015 30.05.2015 13.06.2015 | Kassel Darmstadt Gießen | Regionale Beteiligungstage zur Einbindung weiterer Akteure in die Erarbeitung des APAV |
| 22.01.2016 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | Gemeinsames Arbeitstreffen Hessische LSBT*IQ-Community und Interministerielle Arbeitsgruppe |
| 30.06.2017 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | Nach Kabinettsbeschluss am 29.05. und Landespressekonferenz am 06.06. Vorstellung des fertigen APAV bei hessischer LSBT*IQ-Community am Runden Tisch, Feedback und Austausch über Fortschreibung und Weiterentwicklung des APAV |

Des Weiteren wurden von der Antidiskriminierungsstelle folgende Fachtage durchgeführt:

| Datum | Ort | Veranstaltungstitel/Beschreibung |
|------------|---|--|
| 10.07.2015 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | Fachtag "Intergeschlechtlichkeit" |
| 07.11.2015 | Frankfurt | Fachtag "Jung.Queer.Engagiert" in Kooperation mit Hessischem Jugendring |
| 12.11.2015 | Frankfurt | Tagung "Strategien gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt" in Kooperation mit dem Netzwerk gegen Diskriminierung Hessen |
| 29.04.2016 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | Fachtag "Sexuelle und geschlechtliche Identitäten, Flucht und Asyl" |
| 08.07.2016 | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | Fachtag "LSBT*IQ-Politiken im Wandel - Europa, Deutschland, Hessen" |
| 07.10.2016 | Gießen | Fachtagung "Ja zur Vielfalt! Akzeptanz von Geflüchteten aller sexueller und geschlechtlicher Identitäten" in Kooperation mit agah Hessen und AIDS-Hilfe Hessen |

Darüber hinaus führte das Ministerium anlässlich der Deutschen Diversity-Tage 2015 bis 2017 folgende Veranstaltungen durch:

| Datum | Ort | Veranstaltungstitel/Beschreibung |
|------------|---|---|
| 09.06.2015 | Hessische Staatskanzlei | "Vielfalt in Hessen" - Chance für die öffentliche Verwaltung (öffentlich) |
| 14.11.2016 | Frankfurt | "Fünf Jahre Charta der Vielfalt in Hessen" in Kooperation mit der Frankfurter Sparkasse (öffentlich) |
| 20.09.2017 | Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung | "Alles, was uns verbindet!?" - gemeinsam Diversity umsetzen" (nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hessischen Landesverwaltung); Näheres zu dieser Kooperationsveranstaltung siehe unter den Ausführungen zum Ressort des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung. |

Frage 3. Welche Veränderungen in den Unternehmen und Institutionen, die der Charta beigetreten sind, konnte die Landesregierung seit 01.01.2015 feststellen?

Der Landesregierung liegen nur die öffentlich zugänglichen Informationen über Veränderungen in Unternehmen und Institutionen vor, die der Charta der Vielfalt beigetreten sind. Diese Informationen sind insbesondere auf der Homepage der Charta der Vielfalt unter www.charta-dervielfalt.de abrufbar. Explizit hingewiesen wird auf die Studie "Diversity in Deutschland - Studie anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Charta der Vielfalt".

Von einzelnen positiven Veränderungen in hessischen Unternehmen erfuhr die Landesregierung durch ihre Kooperationen anlässlich der Jubiläumsveranstaltung "Fünf Jahre Charta der Vielfalt in Hessen" am 14.11.2016 in Frankfurt. Für nähere Informationen hierzu wird auf die Veranstaltungsdokumentation "Fünf Jahre Charta der Vielfalt in Hessen", abrufbar unter: http://www.integrationskompass.de/hmdj/home/~bur/Publikationen/_2 verwiesen.

Frage 4. Welche Veränderungen haben durch den Beitritt Hessens zur Charta der Vielfalt seit 01.01.2015 in der hessischen Landesverwaltung stattgefunden?

Der Beitritt des Landes Hessen zur Charta der Vielfalt hat bereits bestehende Aktivitäten und Prozesse zu den einzelnen Vielfaltsmerkmalen der Charta der Vielfalt unterstützt und gleichzeitig auch neue Prozesse in den Ressorts angestoßen. Diese sind im Folgenden - untergliedert nach den Zuständigkeiten der Ressorts - dargestellt.

Hessische Staatskanzlei

Der Hessische Ministerpräsident Volker Bouffier und sein Stellvertreter, Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir, haben das Jahr 2017 zum "Jahr des Respekts" ausgerufen. Respekt und der Zusammenhalt in der Gesellschaft sind untrennbar miteinander verbunden. Die Kampagne ist thematisch breit angelegt und deckt über konkrete Projekte alle gesellschaftlichen Bereiche ab. Damit wirbt die Landesregierung für Toleranz und Hilfsbereitschaft im Alltag, Rücksichtnahme im Verkehr, Fairness im Sport, Respekt in den sozialen Medien, vor Polizei, Rettungskräften und Ehrenamtlichen und bei der Integration von Flüchtlingen.

Die Staatskanzlei hat das Gütesiegel "Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen" zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der hessischen Landesverwaltung im April 2015 erhalten. Zur Erreichung der gesteckten Ziele wurden zahlreiche Maßnahmen mit der Hausleitung vereinbart, die teilweise bereits erledigt oder in den nächsten zwei Jahren noch umzusetzen sind.

Ein strukturierter Leitfaden zur Information über Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beamtete und Führungskräfte in der Staatskanzlei ist vorhanden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Vereinbarkeitsthemen regelmäßig über verschiedene Medien (Meldungen im Mitarbeiterportal, Flyer, Aushänge, Mails) informiert.

Die Staatskanzlei erprobt im Rahmen eines Pilotprojekts die Einführung einer barrierefreien Schrift (Arial) in der Schriftgröße 12, um sehbehinderten und blinden Menschen die Kommunikation mit der Staatskanzlei zu erleichtern. Die landesweite Umsetzung wird geprüft.

Der Beitritt des Landes Hessen zur Charta der Vielfalt hat auch im Hessischen Statistischen Landesamt (HSL) verschiedene Prozesse im Bereich der interkulturellen Öffnung/Diversity Management angestoßen. So besteht seit Dezember 2016 ein Konzept "Diversity/Interkulturalität im Hessischen Statistischen Landesamt". In diesem Konzept geht es um Vielfältigkeit, um Ak-

zeptanz und Verschiedenartigkeit. Aber auch um die Nutzung unterschiedlicher Talente und Potenziale. Unterschiedlichkeit soll als Chance verstanden werden, nicht als Hindernis. In diesem Zusammenhang erfolgen regelmäßig Pressemitteilungen bzw. Informationen im Mitarbeiterportal, wie z.B. ein Beitrag zum Internationalen Tag der älteren Menschen am 01.10.2017.

Ressort des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport

Mit dem Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung vom 04.11.2015 bekennt sich die Hessische Landesregierung zu einer kontinuierlichen und systematischen Personalentwicklung. Sie hat hierfür in bestimmten Bereichen Vorgaben aufgestellt und Gesichtspunkte der Charta der Vielfalt, insbesondere die der Wertschätzung, an mehreren Stellen in das Konzept aufgenommen. Die Herstellung eines diskriminierungsfreien und die Gleichbehandlung fördernden Umfeldes ist z.B. ebenso als ein Ziel der Personalentwicklung aufgeführt, als auch der Hinweis, dass gelebte Wertschätzung ein wichtiger Aspekt zur Gesundheit am Arbeitsplatz ist. Schließlich fehlt auch nicht der Hinweis, dass sich das Land auf seiner Karrierehomepage (www.karriere.hessen.de) als vielfältiger, attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber, insbesondere gegenüber jungen Menschen, präsentiert.

Die Grundsätze für die Vorgesetztenrückmeldung in der Hessischen Landesverwaltung vom 08.07.2015 sehen vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Führungskompetenzen ihrer Vorgesetzten regelmäßig mittels standardisierten Verfahrens einschätzen sollen. Hierbei ist z.B. im Fragebogen unter "Persönliche Eigenschaften" die Frage vorgesehen, ob die Vorgesetzten jemanden bevorzugen oder benachteiligen. Des Weiteren ist das Thema "Wertschätzung" neu hinzugekommen und wird entsprechend abgefragt.

Durch neue Familienstrukturen und geänderte Rollenbilder werden neue und andersartige Ansprüche an Arbeitgeber gestellt. Im Wettbewerb um die besten Köpfe in Hessen soll sich auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes weiter erhöhen.

Daher hat Hessen als erstes Bundesland ein eigenes Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Landesverwaltung entwickelt. Den Auftrag hierzu hat das HMdIS erhalten. Ziel der Landesregierung ist es, flächendeckend Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Landesverwaltung zu verankern. Im HMdIS ist im März 2015 nach erfolgreicher Pilotphase die Geschäftsstelle "Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen" eingerichtet worden, die allen Dienststellen und Hochschulen des Landes eine Zertifizierung als Familienfreundlicher Arbeitgeber ermöglicht. Von 2015 bis 2017 haben bereits über 100 Dienststellen und Hochschulen von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Das Ministeriums des Inneren und für Sport nimmt bei externen Stellenausschreibungen nicht nur den Hinweis in den Ausschreibungstext mit auf, dass schwerbehinderte Menschen im Rahmen der geltenden Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt werden, sondern auch, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt werden.

Auch die Regierungspräsidien haben entsprechende Maßnahmen ergriffen:

Das Regierungspräsidium Darmstadt hat in den Ausschreibungstext den Satz aufgenommen: "Das Land Hessen ist Mitglied in der Charta der Vielfalt (www.charta-der-vielfalt.de). Der Umsetzung dieser Ziele fühlen wir uns verpflichtet." Es wird mitgeteilt, dass in Vorstellungsgesprächen gelegentlich eine positive Rückmeldung dazu gegeben wird.

Das Personalentwicklungskonzept des Regierungspräsidiums Gießen formuliert zur externen Personalgewinnung unter anderem das Ziel, eine vielfältige Zusammensetzung des Personals zu erreichen. Die Vielfalt äußere sich insbesondere darin, dass in der Behörde sowohl Beschäftigte unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Nationalität und unterschiedlichen Geschlechts als auch Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationen und Wertvorstellungen zusammenarbeiten. Es werden vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund für die Behörde gewonnen. In diesem Zusammenhang werden auch Initiativen/Konzepte zum schnellen Erlernen der deutschen Sprache entwickelt, um ausländischen Beschäftigten mit Sprachproblemen den Einstieg bei der Behörde zu erleichtern. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an Fortbildungen zur interkulturellen Kommunikation teilgenommen.

Das Regierungspräsidium Kassel übergibt neu eingestelltem Personal einen Willkommensbrief mit einem Fragebogen zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung.

Bei der Hessischen Landesfeuerweherschule haben sich durch die Teilnahme an den unter Frage 2 genannten Seminaren mehrere Feuerwehrangehörige zur interkulturellen Beraterin bzw. zum interkulturellen Berater ausbilden lassen und üben die Aufgabe in ihren Feuerwehren aus. Dieser Personenkreis hat die Qualifikation erworben, um sich den feuerwehrspezifischen Herausforderungen einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft zu stellen und daran mitzuwirken, Menschen mit Migrationshintergrund die Hand zu reichen, um sie langfristig für ein Engagement bei der Feuerwehr zu gewinnen.

Die hessische Polizei hat ihre Bemühungen zur Gewinnung von mehr Polizeianwärterinnen und -anwärtern mit Migrationshintergrund weiter fortgeführt. Der Anteil der Menschen mit Migra-

tionshintergrund bei den Neueinstellungen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst lag in den Vorberichts Jahren konstant bei etwa 15 % und konnte im Einstellungsjahr 2015 auf ca. 17 % sowie im Einstellungsjahr 2016 nochmals auf ca. 18 % gesteigert werden. Die Zahlen für das Einstellungsjahr 2017 liegen erst zu Beginn des kommenden Jahres belastbar vor.

In den letzten Jahren beinhalten grundsätzlich alle visualisierten Werbemaßnahmen mindestens eine Person mit sichtbarem Migrationshintergrund. Von 2009 bis 2017 wurden zahlreiche Maßnahmen gebucht, um Migrantinnen und Migranten auf den Polizeiberuf aufmerksam zu machen. Von März bis Juli 2016 wurde eine Migrationskampagne, finanziert mit Geldmitteln aus dem Europäischen Sozialfonds, durchgeführt: Geworben wurde mit einem speziell für diese Kampagne entworfenen Motiv, das nach wie vor Verwendung findet. Die Maßnahmen umfassten Printanzeigen in fremdsprachigen Magazinen, die Auslage von zielgruppenorientierten Werbeflyern in verschiedenen Generalkonsulaten, die Verteilung von Freecards in unterschiedlichen Sprachen, Beiträge in sozialen Netzwerken (YouTube, Facebook, Instagram), Online-Stellenanzeigen und Radiospots mit speziellem Hinweis auf die Einstellung Nicht-Deutscher, Aufdruck eines "Migrationsmotivs" auf Popcornütten in ausgesuchten Kinos parallel zum Kinospot sowie durch Plakat- und Spindwerbung in Fitnessstudios mit einem hohen Anteil von Besuchern mit Migrationshintergrund. Im April und Mai 2017 wurden mehrere Busheckflächen mit dem "Migrationsmotiv" beklebt.

Die Rahmenkonzeption für die Funktion von Ansprechpersonen für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere (LSBT*Q) Lebensweisen bei der hessischen Polizei (ehemals Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen - AgL) wurde evaluiert und neu gefasst. Die Gesamtzahl dieser Ansprechpartnerinnen und -partner in den Polizeibehörden wurde zudem gesteigert.

Ressort des Hessischen Ministeriums der Finanzen

Bisher zeichnen sich die im Finanzressort vollzogenen Veränderungen in den Werbemaßnahmen des Ressorts für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und der Wahrnehmung der bereits zu Frage 2 beschriebenen Fortbildungsangebote zur interkulturellen Kompetenz ab. Anzumerken ist, dass auf Grundlage erster Erfahrungen die Anzahl der Anmeldungen für diese Fortbildungsangebote wegen der Qualität der Schulungen und der steigenden Sensibilität für die Thematik kontinuierlich zunimmt.

Im Rahmen der Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund enthalten alle Texte für Stellenausschreibungen (externe Ausschreibungen, Trainees, Auszubildende) den Passus "In Hessen leben Menschen unterschiedlicher Herkunft. Wir möchten, dass sich diese Vielfalt auch in der HZD/ im LBIH /... widerspiegelt". Mit dieser Ansprache sollen potenzielle Bewerber mit Migrationshintergrund zu einer Bewerbung ermutigt werden.

Darüber hinaus wird das Thema Migrationshintergrund auch in der Bilddarstellung bei Stellenausschreibungen, in Informationsbroschüren, bei Anzeigen, auf Plakaten sowie im Internet durch das Finanzressort umgesetzt.

Die Homepage der hessischen Finanzverwaltung zur Nachwuchskräftegewinnung enthält in der Rubrik "Bewerbung" den Unterpunkt "Bewerbung mit Migrationshintergrund" um Bewerber mit Migrationshintergrund besonders anzusprechen und ggf. bereits Hilfestellungen für eine Bewerbung zu leisten.

Hier wurde auch eine Verlinkung auf die "Charta der Vielfalt" ergänzt, um einen Hinweis darauf zu geben, dass es sich das Land Hessen als Arbeitgeber zum Ziel gesetzt hat, "ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität".

Einen wesentlichen Schwerpunkt der Nachwuchswerbung bildet derzeit der Einsatz der FRESCH-Teams der Finanzämter an hessischen Schulen. Hierbei ist davon auszugehen, dass im Rahmen der zahlreichen Schulbesuche auch und vermehrt Schüler/innen mit Migrationshintergrund auf die attraktiven Möglichkeiten eines dualen Studiums oder einer dualen Ausbildung in der hessischen Finanzverwaltung aufmerksam gemacht werden.

Bei den beschriebenen Maßnahmen handelt es sich um grundlegende Meilensteine des laufenden Fortentwicklungsprozesses hin zu einer Verwaltungskultur der Wertschätzung von Mitarbeitern und Vielfalt.

Darüber hinaus wird der laufende Umsetzungsprozess der Unternehmensinitiative "Charta der Vielfalt" und die damit im Zusammenhang stehende interkulturelle Öffnung durch die ebenfalls unter Frage 2 erläuterten Maßnahmen vorangetrieben.

Ressort des Hessischen Ministeriums der Justiz

Zur Gewährleistung eines vorurteilsfreien, wertschätzenden Arbeitsumfeldes sind im Justizressort seit 2015 Maßnahmen in folgenden Bereichen getroffen worden, an denen kontinuierlich weitergearbeitet wird:

Menschen mit Behinderungen:

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums der Justiz (HMdJ) befindet sich kontinuierlich auf einem hohen Niveau. Sie betrug 2015 9,71 % 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 sowie der Scan-Stellen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften. Das HMdJ ist gemeinsam mit den anderen Landesressorts bei der Umsetzung der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) sowie des Hessischen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Hessen im Rahmen einer interministeriellen Arbeitsgruppe unter Federführung des HMSI aktiv beteiligt. Zur Umsetzung sich daraus ergebender Verpflichtungen hat die Landesregierung einen Normprüfleitfaden durch die Max-Planck-Stiftung für internationalen Frieden und Rechtsstaatlichkeit erstellen lassen, der eine systematische und leichtere Identifizierung des legislativen Handlungsbedarfes ermöglicht. Die Anwendung des Prüfleitfadens zur Überprüfung von Gesetzen und Verordnungen am Maßstab der UN-Behindertenrechtskonvention wurde mit dem In-Kraft-Treten der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien des Landes Hessen (GGO) am 28.06.2016 und der Entscheidung des Kabinetts vom 11.04.2016 den Buchstaben G des Vorblattes zur Kabinettsvorlage zu erweitern, für verbindlich erklärt. Zukünftig ist zu bestätigen, dass und mit welchem Ergebnis das Gesetz bzw. die Verordnung am Maßstab der UN-Behindertenrechtskonvention überprüft worden ist.

Frauenförderung:

Das HMdJ hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil sowohl in Eingangsämtern als auch in Führungspositionen zu erhöhen. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für den richterlichen und staatsanwaltlichen Bereich wird für den Zeitraum 2017 bis 2020 eine Zielquote für Beförderungsämtner von 51 % vorsehen.

Im Geschäftsbereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften des HMdJ sehen die für den nicht-richterlichen und nichtstaatsanwaltlichen Dienst vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungspläne für den Zeitraum 2012 bis 2018 ebenfalls Zielquoten in den Laufbahnen und Besoldungsgruppen vor, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Aktuell erfolgt die Anpassung dieser einzelnen Frauenförder- und Gleichstellungspläne an die Neuerungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 20.12.2015. Auch die dann angepassten Pläne des nicht-richterlichen und nichtstaatsanwaltlichen Dienstes für den Zeitraum 2017 bis 2023 werden weiterhin Zielquoten für die Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen vorsehen.

Um der besonderen Belastung von schwangeren bzw. mit Kinderbetreuungspflichten versehenen Richterinnen und Staatsanwältinnen Rechnung zu tragen, erfolgt seit Inkrafttreten der Beurteilungsrichtlinien vom 19.04.2012 vor Antritt einer Elternzeit nur noch auf Antrag eine Beurteilung. Nach Rückkehr aus einer familienbedingten Unterbrechung erfolgt die Beurteilung erst drei Jahre nachdem der Dienst wieder aufgenommen wurde und nicht wie zuvor bereits nach einem Jahr. Die entsprechende Passage wird auch mit dem Inkrafttreten der neuen Beurteilungsrichtlinien 2018 entsprechend bestehen bleiben.

Sexuelle Orientierung:

Das HMdJ hat sich gemeinsam mit den anderen Landesressorts an der Erarbeitung eines Hessischen Landesaktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt für lesbische, schwule, bisexuelle, transgender- und intersexuelle Menschen unter Federführung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration beteiligt, der durch Kabinettsbeschluss vom 29.05.2017 in Kraft getreten ist.

Förderung der interkulturellen Kompetenz:

Zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HMdJ und seines Geschäftsbereichs fand im Jahr 2015 die Fortbildungsveranstaltung "Konfliktmanagement mit Menschen aus fremden Kulturen im Bereich der Justiz" der Justizakademie statt. In den Jahren 2016 und 2017 wurde die Tagung "Interkulturelle Kompetenz" angeboten. Außerdem können Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte an der jährlich stattfindenden Tagung der Deutschen Richterakademie "Interkulturelle Kompetenz" teilnehmen.

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

Das HMdJ hat sich an der Entwicklung eines landeseigenen Gütesiegels zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche federführend durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport unter Mitarbeit der übrigen Ressorts erfolgte, beteiligt.

Es hat den Zertifizierungsprozess erfolgreich durchlaufen und am 23.04.2015 das Gütesiegel verliehen bekommen. Nachdem erstmals auch den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugsanstalten sowie Behörden des Geschäftsbereichs eine Zertifizierung als familienfreundlich offensteht, nehmen diese sukzessive ebenfalls teil.

Darüber hinaus hat das HMdJ ab 01.06.2017 eine externe Personalberatung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gesamten Geschäftsbereichs eingeführt. Die Personalberatung eröffnet allen Beschäftigten und ihren nahen Angehörigen die Möglichkeit, sich anonym und kostenlos bei jeglichen beruflichen, gesundheitlichen und/oder persönlichen Problemen und Krisen an die fachkompetenten Berater zu wenden.

Ressort des Hessischen Kultusministeriums

Durch den Aktionsplan Akzeptanz und Vielfalt hat sich das HKM zur Durchführung konkreter Maßnahmen verpflichtet. Das HKM sieht darin auch eine Chance, qualifizierte Kräfte für den Ressortbereich zu gewinnen.

Für den Bereich der Schulen gilt der Hessische Referenzrahmen Schulqualität (HRS). In diesem ist im Qualitätsbereich V unter der Überschrift der Schulkultur festgehalten, welche pädagogische Grundhaltung an hessischen Schulen verbindlich ist. Dazu zählen auch die in der Charta der Vielfalt genannten Werte wie die Beachtung der Kinderrechte, dem von Akzeptanz und Wertschätzung geprägten Umgang miteinander oder der dialogischen Kompetenz. Im Qualitätsbereich VII, den Ergebnissen und Wirkungen von Schule, geht es im Kriterium VII 1.4 u.a. um Sozialkompetenzen wie die Erziehung zur Gleichberechtigung, Sexualerziehung sowie Friedens- und Rechtserziehung.

Der HRS befindet sich gegenwärtig in Überarbeitung. Kriterien der Charta der Vielfalt werden dabei berücksichtigt.

Darüber hinaus wurde mit dem Lehrplan Sexualerziehung für allgemeinbildende und berufliche Schulen in Hessen vom 19. August 2016 die Akzeptanz der Vielfalt von partnerschaftlichen Beziehungen, sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten in unserer Gesellschaft deutlich herausgestellt.

Im Ministerium wurde unter Einschaltung des Arbeitsmedizinischen Dienstes eine psychische Gefährdungsbeurteilung vorgenommen. Davor fand durch eine Dienstversammlung eine breite Information über die Ziele statt. In diesem Kontext wurde auch auf die Charta der Vielfalt eingegangen. Hier spielen die Personal- und Organisationsentwicklung eine entscheidende Rolle.

Für die an der Hessischen Lehrkräfteakademie angesiedelten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst wurde im Hinblick auf die Themenstellungen der Charta der Vielfalt eine Ansprechperson benannt. Hier geht es auch um Fragen der Akzeptanz von Menschen unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identität und weitere Themenfelder der Charta der Vielfalt.

Im Bereich der Schulen und Lehrkräfte ist der Schulpsychologische Dienst tätig, der den Staatlichen Schulämtern zugeordnet ist. Zudem wurde eine entsprechende Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit entsprechenden Fragen befasst, sie bearbeitet und Handlungsempfehlungen entwickelt.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst

Im Dienstgebäude des HMWK wurden Maßnahmen zur Steigerung der Barrierefreiheit durchgeführt.

Vielfältige Veränderungen lassen sich zudem an den hessischen Hochschulen verzeichnen:

Es fand ein beträchtlicher Ausbau des Angebots "Deutsch als Fremdsprache" an den hessischen Hochschulen sowie die Verbesserung und Ausweitung des Betreuungsangebots für Flüchtlinge statt. Dazu gehört der strukturelle Ausbau in den beiden o.g. Bereichen durch Schaffung entsprechender Koordinierungsstellen und auch die Weiterqualifizierung des Personals in den International Offices insbesondere in dem Bereich "Asylrecht im Hochschulkontext" (Zulassung, Finanzierung etc.). Zu den Veränderungen gehören auch die Einrichtung des Hessen-Fonds-Stipendien für Flüchtlinge – hoch qualifizierte Studierende und Wissenschaftler" sowie die Bildung eines Arbeitskreises "Flüchtlinge an hessischen Hochschulen" im HMWK mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen hessischen Hochschulen.

An der Universität Kassel wurde 2015 die Koordinationsstelle des Netzwerks "Inklusive Hochschulen in Hessen" angesiedelt. 2016 hat die Universität das Zertifikat im HRK-Audit "Internationalisierung der Hochschulen" erhalten und als erste hessische Hochschule auch das Zertifikat "Vielfalt gestalten 2016" des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e.V. Im gleichen Jahr ist die Universität Kassel auch der Charta Familie in der Hochschule beigetreten.

Im Rahmen des Diversity-Audits hat die Universität folgende Projekte umgesetzt:

- Aufbau des Servicebereiches Studium und Behinderung in der Abteilung Studium und Lehre,
- Ausbau des Karriere-Mentoring DIVERS im Frauen- und Gleichstellungsbüro, das im Servicecenter Lehre angesiedelte Projekt "Verbesserung der Studierfähigkeit und Erhöhung der Erfolgsquote aller Studierenden" durch die Maßnahmen KoDeWiS (Kompetenzbereich Deutsche Wissenschaftssprache) und ProStudium (Propädeutikangebote).

Die Technische Hochschule Mittelhessen (THM) betreibt seit Jahren aktiv den Prozess der interkulturellen Öffnung, der neben Personal- und Organisationsentwicklungselementen stark auf den Aufbau von Antidiskriminierungsstrukturen abzielt.

2017 ist die THM der Charta der Vielfalt beigetreten. Der Beitritt ist ein Zeichen für die Relevanz des Themas Vielfalt in der Hochschule und setzt ein deutliches Zeichen in Richtung der weiteren interkulturellen Öffnung der Hochschule, wie sie auch in der Zielvereinbarung mit dem Land Hessen festgeschrieben ist.

Die Goethe-Universität Frankfurt hat 2016 ein Eckpunktepapier für die Offensive "Goethe-Universität Chancen" verabschiedet, das zugleich die Grundlage bildet für einen Aktionsplan Chancengleichheit, der Ende 2017 verabschiedet werden soll.

Zum Diversity-Tag 2016 ist die Broschüre "Diversitätssensible Mediensprache" entstanden und an alle Hochschulangehörigen versandt worden. Zudem wurde die Broschüre "Engagiert für Vielfalt" erarbeitet und allen Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt. Neu ist 2016 auch eine Broschüre zu sexualisierter Diskriminierung erschienen.

Neben diesen konkreten Maßnahmen ist eine große Aufmerksamkeit für einen positiven und sensiblen Umgang mit Heterogenität entstanden. Dies drückt sich auch durch häufige Diskussionen im Senat und anderen Gremien ebenso aus wie in der großen Nachfrage nach Trainings und Beratung. 2017 wurde eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, und obgleich noch keine Werbung dafür stattgefunden hat, kommen schon jetzt viele Anfragen von Studierenden. Diversitätsaspekte wurden systematisch besonders in die Hochschuldidaktik, in die Tutorinnenausbildung und in die Lehrerbildung integriert.

An der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) wurde eine Expertengruppe "Studieren mit Behinderung" vom Präsidium eingesetzt, die im September 2015 ihre Arbeit aufgenommen hat. Der Expertengruppe wurde der Auftrag übertragen, Akteurinnen und Akteure zu vernetzen, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Ideen und Strategien zu entwickeln mit dem Ziel, die Situation strukturell und nachhaltig weiter zu verbessern.

Festzuhalten ist die Entwicklung einer Anti-Diskriminierungs-Richtlinie für die Frankfurt UAS (seit 2015), die im Juli 2017 zustimmend im Senat zur Kenntnis genommen wurde.

Des Weiteren wurde eine informative Web-Site zum Thema Anti-Diskriminierung in 2017 erarbeitet. Die Frankfurt UAS verzeichnet eine erfolgreiche Bewerbung um die Teilnahme am Diversity-Audit "Vielfalt gestalten" für die Erarbeitung einer Diversitätsstrategie "Chancen durch Bildung". Ferner kam es zur Verankerung von Diversity-Grundsätzen im Hochschulentwicklungsplan 2025.

In ihrem Leitbild (noch unter dem alten Namen) hat die Frankfurt UAS in der Präambel festgehalten:

"Die Fachhochschule Frankfurt am Main versteht sich als ein Ort der Vielfalt. Sie sieht die Diversität der Hochschulangehörigen als Stärke, die sie wahrnimmt, nutzt und gezielt fördert. Sie schafft Rahmenbedingungen, die es allen Hochschulangehörigen ermöglicht, Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren und sich in ihrer Unterschiedlichkeit bestmöglich zu entfalten."

An der Frankfurt UAS wurde im Rahmen der Optimierung der Studienberatung und der MINT-Aktivitäten der Fokus auf die Entwicklung innovativer Konzepte gelegt, in welchen Diversity-Gedanken mitintegriert wurden. Seit 2016 bietet das "Willkommensjahr-Studienperspektiven für Geflüchtete" geflüchteten Menschen die Chance, ein Fachstudium mit Intensivkursen in deutscher Sprache zu verbinden und nach Bestehen in das reguläre Studium einzusteigen.

Des Weiteren honoriert die jährliche Verleihung des Laura-Maria-Bassi-Preises besonderes Engagement in den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung der Geschlechter, Familiengerechtigkeit und gendersensible Hochschulkultur. Die "CHANCENAKADEMIE"- gemeinsamer Start ins Studium" dient der Erhöhung des Studienerfolgs durch Peer-Learning-Tutorinnen und Tutoren. Konkrete Maßnahmen, wie das Projekt "Chancen bilden", wurden beschlossen, in welchem die Schülerinnen und Schüler aus nicht-akademischen Familien (darunter viele mit Migrationshintergrund) durch studentische Tutorinnen und Tutoren begleitet und in ihrer Entscheidung für ein Studium bestärkt werden. Das Forschungsprojekt "First Generation Students" befasst sich in einer qualitativen Studie mit der Untersuchung von Bildungsprozessen und den Einflussfaktoren auf Studienverläufe von Studierenden, welche als erste Mitglieder ihrer Familie studieren.

Im Projekt MainCareer - Offene Hochschule hat die Frankfurt UAS bestehende Weiterbildungsangebote im Sinne einer Anrechnung auf Studienangebote weiterentwickelt. Durch die Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen wird der Studienaufwand reduziert. Zudem wird eine stärkere Anpassung der Angebote an die Bedarfe der Zielgruppen angestrebt.

An der Philipps-Universität Marburg fand eine verstärkte Sensibilisierung statt. So werden Diskussionen zum Umgang mit Vielfalt und zu unbewussten Vorurteilen in allen Bereichen der Universität (Wissenschaft, Beschäftigte, Studierende) intensiver geführt.

Ein barrierefreies Gebäudeleitsystem an der Philipps-Universität Marburg (Außenbeschilderung und Innenbeschilderung unter Einschluss von Gebäudeübersichten, Etagenübersichten und Türschildern in blendfreier und möglichst kontrastreicher Ausführung) wurde konzipiert, das nun schrittweise umgesetzt wird.

Darüber hinaus wurde im Juli 2017 eine Arbeitsgruppe konstituiert, die den Auftrag hat, eine Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung und zur Erstellung eines Anforderungsprofils für eine an der Philipps-Universität Marburg neu einzurichtende Antidiskriminierungsstelle zu erarbeiten.

Die JLU Gießen bekennt sich als öffentlicher Arbeitgeber in ihrer Personalpolitik zu ihrer Verantwortung und Vorbildfunktion für die wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe der Teilhabe behinderter Menschen. So ist es in den letzten Jahren gelungen, die Quote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oberhalb der Pflichtquote weiter zu steigern. In ihrer neuen Internationalisierungsstrategie "Fortschritt durch Internationalisierung - JLU International 2016 bis 2026" bekennt sich die JLU Gießen zu einer gelebten historischen Verantwortung, die bewusst einen Beitrag zum weltweiten interkulturellen Austausch und der Förderung von Vielfalt, Toleranz und Weltoffenheit leistet.

Als Kooperationsprojekt von Universität und Studentenwerk Gießen bietet das Begegnungszentrum "Lokal International" eine Plattform mit Aktivitäten, die in besonderen Maße Diversität wertschätzen, den (inter)kulturellen Austausch fördern und die vielfältigen Potenziale der heterogenen Studierendenschaft gewinnbringend aufgreifen.

Im Rahmen des durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) geförderten Modellprojekts "Dein Engagement zählt!" fördert die JLU im Zeitraum von September 2015 bis Dezember 2017 systematisch die Diversität und Vielfalt studentischen Engagements.

An der JLU Gießen wurden folgende Veränderungen im Sinne der Charta der Vielfalt im Themenbereich Gleichstellung vorgenommen:

- Etablierung und Verstetigung eines Gleichstellungsbüros als präsidiale Fachabteilung der JLU im Jahr 2015 sowie Umbenennung in Büro für Chancengleichheit im Jahr 2017 und damit Fokus- und Zielgruppenerweiterung auf Gleichstellung und Diversität,
- Kooperation mit dem Arbeitskreis der Stadt Gießen zur Umsetzung des "Aktionsplans Chancengleichheit" der Stadt Gießen,
- Etablierung eines jährlichen Berichtsformats der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie des Büros für Chancengleichheit zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen,
- Umbenennung des Amtes der Frauenbeauftragten der JLU Gießen zum 01.01.2017 in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (gemäß Novelle des HGIG),
- Aufstellung von neuen Gleichstellungszielen im Rahmen der Zielvereinbarungen 2016 bis 2020 zwischen der JLU Gießen und dem HMWK.

Im Bereich von Studium und Lehre ist die Neuaufstellung der internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen für die Jahre 2017 bis 2020 mit der Integration des Leistungsbereichs Gleichstellung mit folgenden Zieldimensionen zu verzeichnen: Stärkung der Gender-, Diversity- und Familienkompetenz, Forschung und Lehre zu Gleichstellung und Gender, Frauenförderung und Steigerung des Frauenanteils, Förderung der Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit. Die JLU Gießen beteiligte sich am Umstrukturierungsprozess der Mentoringprogramme zur Frauenförderung (vormals MentorinnenNetzwerk, SciMento und ProProfessur) zu einer gemeinsamen Dachmarke "Mentoring Hessen: Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft".

Die Arbeitsstelle Gender Studies befindet sich in der Pilotphase (2017 bis 2019) zum Aufbau eines Zertifikats für Studierende mit einem Schwerpunkt im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung. Des Weiteren wurde ein neues Gleichstellungskonzept (2017 bis 2023) entwickelt, das Diversität und Antidiskriminierung als neue Handlungsfelder neben Frauenförderung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit etabliert.

Darüber hinaus ist in allen Studiengängen der JLU Gießen die Befähigung der Studierenden zu zivilgesellschaftlichem Engagement Bestandteil des Lehrangebots. Die JLU Gießen nimmt im Themenbereich "Heterogenität" ihre gesellschaftliche Verantwortung im Bereich Studium und Lehre wahr, indem sie zum einen Strategien und Maßnahmen im Umgang mit Heterogenität und Diversität an der Universität entwickelt und zum anderen Wert darauf legt, Studierende zu einem wertschätzenden und reflektierten Umgang mit Heterogenität und Diversität zu befähigen. Diese (auch in der Charta genannten) Aspekte finden Eingang in die Lehr- und Lernkultur der JLU Gießen. Darüber hinaus engagiert sich die Universität besonders im Bereich der Ausbildung islamischer Religionslehrerinnen und -lehrer. Hierzu wurde bereits im Wintersemester 2011/12 das Fach Islamische Religion für das Lehramt an Grundschulen eingerichtet.

Die Technische Universität Darmstadt vertritt den Gender-Diversity-Ansatz, der als durchgängige Gleichstellungsorientierung vor dem Hintergrund weiterer Diversitätskategorien interpretiert wird. Der Gender-Diversity-Begriff meint die bewusste Förderung der Gleichstellung von

Frauen und Männern. Er fokussiert auf der Kategorie Geschlecht, nimmt jedoch die Vielfaltsaspekte aller Menschen (Alter, ethnische Herkunft, sozialer Status, Bildungshintergrund, sexuelle Orientierung, körperliche Beeinträchtigung, Religion) und die Vielfalt von Lebensentwürfen mit in den Blick.

Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Hochschule Darmstadt hat im Juni 2017 ein interdisziplinäres Diskurs-Symposium veranstaltet ("Aktuelle Perspektiven zur Inter- und Transkulturalität" mit Vorträgen u.a. zur Integrationsarbeit und dem Integrationsverständnis der Wissenschaftsstadt Darmstadt und zur Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Frankfurt am Main). Der Fachbereich hat zudem im Sommersemester 2017 eine öffentliche interdisziplinäre Ringvorlesung angeboten ("Interkulturalität in Theorie und Praxis" u.a. "Umgang mit Diskriminierung - wie sehen aktuelle Konzepte aus?").

2017 hat der erste Jahrgang des speziell auf Geflüchtete zugeschnittenen Vorstudiums dieses "Propädeutikum" erfolgreich abgeschlossen.

An der Fachhochschule Fulda wurden im Zuge der Erneuerung des Hochschulentwicklungsplans 2016 bis 2020 sowie der Zielvereinbarungen der Hochschule Fulda mit dem HMWK 2016 bis 2020 die Ziele und Maßnahmen um die Aspekte der Chancengleichheit und Diversität erweitert und entsprechend verankert. Das Thema "Chancengleichheit & Diversität" wurde im Sommer 2014 im Präsidium der Hochschule Fulda verortet. Seit 2015 hatte sich die Hochschule Fulda am Audit "Vielfalt gestalten" des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft beteiligt und erlangte 2017 die entsprechende Zertifizierung. Im Wintersemester 2016/2017 wurde ein neuer ingenieurwissenschaftlicher Bachelor-Studiengang "Internationale Ingenieurwissenschaften" angeboten, der sich insbesondere an internationale Studierende und an Flüchtlinge richtet. Das Präsidium hat im Mai 2017 nach Zustimmung des Senats die Antidiskriminierungs-Richtlinie der Hochschule Fulda beschlossen.

2015 wurde das Aufgabenspektrum des Gleichstellungsbüros um den Aspekt Diversität erweitert und der Abteilungsname in "Gleichstellung & Diversität" geändert. Im Rahmen der Teilnahme am Diversity-Audit des Stifterverbandes wurde dort ebenfalls eine weitere Stelle im Umfang von 0,5 Vollzeitäquivalenten angesiedelt.

Im Rahmen des Hochschulsports zeigen sich Veränderungen durch die Kooperationsverträge mit der Sportjugend Hessen (2017), dem Hessischen Behinderten- und Rehabilitationssportverband (2017) sowie mit diversen regionalen Sportanbietern.

Im Jahr 2015 kam es zur Benennung einer Inklusionssportbeauftragten sowie zur bundesweiten Positionierung des Hochschulsports der Hochschule Fulda im Bereich der Inklusion/Vielfalt. Ferner gelang die Etablierung des Fuldaer Hochschulsports als im Hochschulsport führende Bildungseinrichtung (Erster Platz im Bildungsranking des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverbandes bei den Hochschulsporteinrichtungen unter 15000 Studierende in den Jahren 2014, 2015, 2016). Darüber hinaus kam es zur Stärkung hochschulinterner "inklusive" Netzwerkbildungen.

Des Weiteren bereitet die Hochschule Flüchtlinge durch ein 18-monatiges Programm auf das Studium vor. Ziel ist die Befähigung zur Studienaufnahme zum Wintersemester 2017/18. Speziell mit Blick auf hoch qualifizierte Flüchtlinge mit Studienberechtigung wurde ein 8-semesteriges, innovatives und niedrighschwelliges ingenieurwissenschaftliches Programm konzipiert. Die Bereitstellung von Mitteln wird für die Durchführung von Programmen/Maßnahmen für Flüchtlinge seit Dezember 2015 vom HMWK gewährleistet.

Die frauen@hs-fulda-Veranstaltungsreihe unterstützt Studentinnen aller Fachbereiche der Hochschule Fulda bei ihrer Studien- und Karriereplanung. Ziel ist es, Studentinnen ihren Einstieg in das Berufsleben durch gezielte Beratungs-, Informations- und Veranstaltungsangebote zu erleichtern. Jedes Semester werden verschiedene außercurriculare Veranstaltungen angeboten. Beispielsweise fand im Wintersemester 2016/17 erstmals ein WenDo-Selbstverteidigungskurs für Studentinnen statt, der auch von Frauen mit körperlichen Beeinträchtigungen besucht werden konnte.

Zu den Themenkreisen Diversity oder auch Queer haben sich in den letzten Jahren studentische Initiativen gegründet, die den Campus um kulturelle Veranstaltungen bereichern und Diskurse anstoßen. So gibt es seit 2016 eine queer-feministische Hochschulgruppe, die sich regelmäßig im Semester trifft. Des Weiteren waren sowohl der AStA als auch engagierte Studierende und Beschäftigte der Hochschule bei der Planung und Umsetzung einer stadtweiten "Aktionswoche gegen Sexismus und Homophobie" vom 16. bis 21.01.2017 beteiligt. Seit dem Wintersemester 2014/15 bietet die Abteilung Gleichstellung & Diversität (GLD) für alle Fachbereiche und Studierenden der höheren Semester einen Workshop "Strategien zur Gestaltung von Lebensverläufen" an. Der Workshop will Studierende, unabhängig von Geschlecht, für die Chancen und Ri-

siken unterschiedlicher familiärer Lebensmodelle in Hinblick auf Karriere, Existenzsicherung und Rente sensibilisieren.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Durch den Beitritt zur Charta sind die Werte der Charta noch stärker in den Fokus der Personalentwicklung und Fortbildung gerückt. Es wurden im Ministerium entsprechende Fortbildungsmaßnahmen für die Bediensteten durchgeführt. Aufgrund der Diversity-Sensibilisierung wurden auch vermehrt individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen angestoßen. Es ist der Dienststelle ein Anliegen, alle Beschäftigten dahin gehend zu unterstützen, dass sie trotz familiärer (Pflege-)Verpflichtungen, Vereinbarkeit mit dem Beruf herstellen können. Hierzu wurde in den letzten Jahren der Quote der Telearbeitsplätze auf über 70 Telearbeitsplätze erhöht. Diese Maßnahme wurde nicht nur von jungen Eltern wahrgenommen, sondern auch von Beschäftigten, die ältere Angehörige pflegen. Zudem werden vielfältige Arbeitszeitmodelle mit den Beschäftigten vereinbart.

Um die Themen Frauenförderung und Unterrepräsentanz im Haus positiv zu besetzen, wurde im September 2017 ein Workshop unter Beteiligung der Fachabteilungen mit dem Personalrat, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Hause durchgeführt. Es galt Maßnahmen zu finden, die zu steigender Vereinbarkeit und zum Abbau von Unterrepräsentanz führen können. Diese Anregungen werden im Rahmen der Erstellung des Frauenförderplans ausgewertet.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Das HMUKLV verwendet in externen Ausschreibungstexten Formulierungen wie "Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität".

Im nachgeordneten Bereich des HMUKLV - Landesbetrieb Hessen Forst - ist eine entsprechende Neugestaltung des Informationsmaterials zu den Ausbildungsgängen im Betrieb vorgenommen worden, um Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund besser zu erreichen.

Im Stellenbesetzungsverfahren für Führungsfunktionen werden die interkulturelle Kompetenz und Diversity behandelt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, Seminare zum Themengebiet interkulturelle Kompetenz zu besuchen. Die ersten Seminare hierzu wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits absolviert. Es konnten auch bereits Dienststellenleitungen des nachgeordneten Bereichs des HMUKLV für Fortbildungen gewonnen werden.

Im Geschäftsbereich des HMUKLV durchlaufen neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das E-Learning Programm "AGG", welches auch die Thematik der interkulturellen Kompetenz behandelt und die Sensibilität für dieses Thema fördert.

Das bereits hohe Niveau bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Ministerium wurde mit einer Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 13,93 % zum 31.12.2016 um nochmals 1 % gesteigert. Die Pflichtquote liegt bei 6 %. Auch im gesamten Ressort besteht mit 12,44 % eine hohe Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen.

Das Ministerium beschäftigt Praktikantinnen und Praktikanten mit Migrationshintergrund, für die ein Pflichtpraktikum vorgeschrieben ist.

Weiter sind als ressortspezifische integrationsrelevante Tätigkeitsfelder im Jahre 2016 im Geschäftsbereich HMUKLV vor allem Themenbereiche, Verbraucherschutz und -bildung" und "Soziale Stadt - Quartiermanager" wie folgt zu nennen.

a) Verbraucherschutz/Verbraucherbildung

Im Bereich der Verbraucherbildung geht es um die Vermittlung von Basiswissen, damit Verbraucherinnen und Verbraucher im Alltag "bestehen" können. Sie richtet sich an Kinder und Erwachsene. Die Verbraucherbildung an Schulen stärkt die Gestaltungskompetenz der Kinder und Jugendlichen und eröffnet ihnen die Möglichkeit, Kompetenzen für eine bewusste und differenzierte Urteilsbildung bei Konsumentenscheidungen zu entwickeln.

Das HMUKLV hat das Projekt "Verbraucherkompetenz für Flüchtlinge" initiiert, das die Verbraucherkompetenz von Flüchtlingen verbessern soll. Hier wird Flüchtlingen, ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern und Flüchtlingsmediatoren Beratung zu Alltagskompetenzen und Verbraucherrecht angeboten.

Das Projekt enthält u.a. folgende Themengebiete:

- Hauswirtschaftliche Schulung von Flüchtlingen,
- Spezielle Beratungstage für Flüchtlinge,
- Aufsuchende Informationsarbeit durch Verbraucherlotsen,
- Informationsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hilfsorganisationen und ehrenamtliche Helferinnen und Helfer,
- Interkulturelle Schulung für Verbraucherberaterinnen und -berater.

Das Projekt dauert von Mai 2016 bis Dezember 2018 und hat ein Fördervolumen von 394.000 €. Es wird getragen von der Verbraucherzentrale Hessen und dem Deutschen Hausfrauen-Bund-Netzwerk Haushalt Hessen.

b) "Soziale Stadt - Quartiermanager"

Als weitere Aktivität des HMKLV kann das Programm "Soziale Stadt- Quartiermanager" genannt werden. Als Investitionsprogramm (Bauprogramm) erfüllt es wesentliche städtebauliche Aufgaben der Stadtteilentwicklung, insbesondere die Beseitigung städtebaulich/baulicher Missstände und Mängel im Bereich des Wohnumfeldes, der Gebäude sowie bei Infrastruktur- und Ordnungsmaßnahmen. Das Programm "Soziale Stadt" umfasst in Hessen derzeit 27 Standorte.

Zu den typischen Problemlagen der Fördergebiete gehören:

- benachteiligte Bevölkerungsstruktur,
- überforderte Nachbarschaften und
- städtebauliche/bauliche Missstände und Mängel im Bereich des Wohnumfeldes, der Gebäude und Infrastruktur.

Um die nachhaltige Wirkung der von den Kommunen eingesetzten Fördermittel auch nach Abschluss der Förderung zu gewährleisten, wird ein verbindlich politisch beschlossenes Konzept zur Verstärkung der Nachhaltigkeit vor der letzten Förderung erwartet. Variable Ausgestaltungsmöglichkeiten berücksichtigen die spezifische politische, räumliche und soziale Situation der Gemeinde sowie die des Stadtteils. Die Gemeinde formuliert den verbleibenden Handlungsbedarf und legt Standards für die erfolgreiche Fortsetzung einer nachhaltigen Stadtteilentwicklung fest. Dieses Programm wird in 2016 voll aus Bundesmitteln finanziert.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration

Im HMSI wurden im Berichtszeitraum neben den unter 2. genannten Veranstaltungen hausintern ein Diversity-Botschafter-Projekt gegründet und eine Bewerbung um den Max-Spohr-Preis auf den Weg gebracht. Darüber hinaus gibt es seit dem 01.01.2015 die Stabsstelle Antidiskriminierung. Sie tritt Diskriminierungen und Rassismus entgegen und setzt sich mit ihrer Arbeit für ein wertschätzendes Miteinander in Hessen ein. Sie ist dem Bevollmächtigten der Landesregierung für Integration und Antidiskriminierung, Staatssekretär Kai Klose, direkt zugeordnet. Die Stelle befasst sich mit Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des (Lebens-) Alters oder der sexuellen Identität. Dabei verfolgt sie fünf Arbeitsschwerpunkte: Öffentlichkeitsarbeit, Prävention, Sensibilisierung, Vernetzung und Beratung. Seit Beginn bietet die Antidiskriminierungsstelle ein eigenes Beratungsangebot an, das seit 2016 durch das ADiBe-Netzwerk hessenweit ergänzt wird. Alle Menschen in Hessen, die eine Diskriminierungserfahrung gemacht haben, können das Beratungsangebot in Anspruch nehmen.

Im Juni 2017 wurde der "Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt" der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Erarbeitung erfolgte in einem breit angelegten Beteiligungsprozess, in dem sowohl die Selbstvertretungsorganisationen der Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, intergeschlechtlichen und queeren Personen (LSBT*IQ) als auch die Landesverwaltung mitgewirkt haben. Es ist der erste Maßnahmenplan einer Hessischen Landesregierung zur Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Damit trägt er zu einem diskriminierungsfreien und wertschätzenden Miteinander bei. Der Aktionsplan enthält insgesamt 33 Maßnahmen, zu deren Umsetzung sich die Ressorts der Landesregierung verpflichtet haben. Seit 2015 werden zudem Projektfördermittel bereitgestellt, um landesweit innovative Projekte zur Förderung von Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu ermöglichen. 2015 und 2016 betrug das Fördervolumen jeweils 200.000 €, in 2017 konnte das Fördervolumen auf 500.000 € erhöht werden.

Im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung führt das Ministerium derzeit in Kooperation mit dem HSL die zweite Welle der Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung durch; hierbei werden alle neu in den Landesdienst eingestellten Personen u.a. zu ihrem Migrationshintergrund befragt. Gleichzeitig hat das Ministerium die interne Öffentlichkeitsarbeit zum Thema interkulturelle Öffnung erhöht. So wurde insbesondere das Angebot im Mitarbeiterportal ausgebaut und ein Flyer für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt.

Frage 5. Welche weiteren Aktivitäten plant die Landesregierung derzeit?

Die Ressorts der hessischen Landesverwaltung planen zurzeit folgende Aktivitäten:

Hessische Staatskanzlei

Auch für das Jahr 2018 plant das Personalentwicklungsreferat der Stk interne Fortbildungsangebote zu unterschiedlichen Themen im Bereich Diversity. Im Programm vorgesehen sind sowohl die Fortsetzung etablierter als auch neue Angebote zu den Themen "Wertschätzende Kommunikation für Führungskräfte und Mitarbeiter" und "Barrierefreie Dokumente".

Die Stk hat federführend in der ressortübergreifenden Vortragsreihe "Pflege - Vereinbarkeit von Beruf und Familie" die Einführungsveranstaltung "Herausforderung Beruf und Pflege/Veränderungen am Arbeitsplatz, im Lebensumfeld und in der Familie" am 25. Oktober 2017 organisiert. Die Abschlussveranstaltung "Trauer im Er- Lebensumfeld von pflegenden Angehörigen" ist im November 2018 geplant.

Auf das HSL bezogen ist die Umsetzung des Konzeptes "Diversity/Interkulturalität im Hessischen Statistischen Landesamt" unter anderem mit den unter Frage 2 angeführten Veranstaltungen ein laufender Prozess. Dieses Konzept kann und soll sich stetig verändern und weiterentwickeln. Es soll daher alle zwei Jahre evaluiert und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst werden.

Ressort des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport

Beginnend mit dem Jahr 2018 wird die Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV) ihren Lehrplan dahin gehend anpassen, dass der Themenbereich Interkulturelle Kompetenz ein expliziter Bestandteil in den Curricula der Bachelor-Studiengänge Polizei und Verwaltung sein wird. Dies wird zunächst schrittweise umgesetzt werden. Geplant ist zunächst ein fachbereichsübergreifendes Wahlpflichtmodul einzuführen. Parallel dazu arbeitet die HfPV an einem Fortbildungskonzept im Themenbereich interkulturelle Sensibilisierung für alle Lehrenden, mit dem Ziel der Kompetenzerweiterung der Lehrenden. Dadurch soll eine interkulturelle Sensibilisierung der Studierenden in allen Fachgebieten implizit gefördert werden.

Die beiden von der Hessischen Landesfeuerwehrschule (HLFS) konzipierten Seminare werden auch im Jahr 2018 angeboten, um weitere Interessentinnen und Interessenten für das Themengebiet zu sensibilisieren und ggf. für eine Tätigkeit als interkulturelle Beraterin bzw. als interkulturellen Berater zu gewinnen. Zum Aufbau einer stützenden Struktur für die Beraterinnen und Berater ist die Etablierung von Workshops in Zusammenarbeit mit dem HMdIS für und mit dem Landesfeuerwehrverband Hessen e. V. vorgesehen. Die erste Veranstaltung dieser Art fand bereits im September 2017 an der HLFS statt.

Für das Jahr 2018 ist von der Zentralen Fortbildung geplant:

- 1 Inhouse-Angebot zum Schwerpunkt "Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe",
- 1 Seminar zum Schwerpunkt "Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe" durch interkulturelles Know-how, mit konstruktiver Stärken-Orientierung,
- 1 Seminar zum Schwerpunkt "Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe" durch gekonnten Umgang mit Vorannahmen, mit professionellen, stärkenden Fragen,
- 1 Seminar zum Schwerpunkt "Diversity in der Personalauswahl - Sensibilisierung für diskriminierungsfreie Personalentscheidungen",
- 1 Inhouse-Angebot zum Schwerpunkt Türkei und Islam,
- 1 Inhouse-Angebot zum Schwerpunkt Arabische Kultur,
- 1 Inhouse-Angebot zum Schwerpunkt Deutsche aus Russland,
- 1 Seminar zum Schwerpunkt "Interkulturelle Arbeit, eine Frage der Haltung",
- 1 Seminar und 1 Inhouse-Angebot zur interkulturellen Kommunikation (allgemein),
- 1 Inhouse-Angebot zu Verständigung in der 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 zweimal angeboten:

- Islam und muslimisches Leben in Hessen,
- Interkulturelle Kompetenzen erwerben.

Die hessische Polizei wird ihre Aktivitäten fortführen und bedarfsweise weiter verstärken. Im Bereich der Nachwuchsgewinnung wird sie ihre erfolgreichen Maßnahmen fortsetzen, um Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf zu interessieren.

Auch die hierzu zielführenden unverzichtbaren Basismaßnahmen mit Langzeitwirkung wie Betreuung von Berufspraktika, Kontaktpflege mit Organisationen, Sportvereinen, Kulturvereinen und Schulen werden fortgesetzt.

Für den Bereich "Interkulturelle Sozialkompetenz" werden an der HPA im Jahr 2018 weitere 16 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet. Diese Gruppe verstärkt dann die bereits vorhandenen Trainerinnen und Trainer, womit sich die Zahl künftiger dezentraler Seminare und damit der Durchsatz deutlich erhöhen werden. Ein Aufbauseminar ist derzeit in der Planung und wird ab 2018 angeboten. Mittelfristig wird eine Erweiterung bzw. der Ausbau des Seminarangebots in Richtung "Diversity" angestrebt. Bereits jetzt findet dieser Themenschwerpunkt Niederschlag in Veranstaltungen, beispielsweise als Rollenspiel oder Szenario im Rahmen eines Planspiels bzw. einer Simulation.

Die Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der Hessischen Landesverwaltung vom 19.11.2012 beschreiben die Aufgaben der Führungskräfte, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellen Handlungsempfehlungen zu zielorientierter, mitarbeiterbezogener und situationsbestimmter Führung und Zusammenarbeit auf. Ein Aspekt der Charta der Vielfalt, nämlich ein von Vorurteilen und Ausgrenzung freies Arbeitsumfeld zu schaffen, ist z.B. bei der vertrauensvollen Zusammenarbeit in Nr. 4 der Grundsätze enthalten. Die zum Ende des Jahres außer Kraft tretenden Grundsätze werden derzeit überarbeitet. Der Entwurf der neuen Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung sieht die Gesichtspunkte Vielfalt und Wertschätzung sowie die Charta der Vielfalt an mehreren Stellen vor.

Ressort des Hessischen Ministeriums der Finanzen

Neben dem Ausbau des Fortbildungsangebotes zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz verfolgt das Finanzressort auch künftig das Ziel, den Beschäftigtenanteil mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Ressort Hessisches Kultusministerium

In Planung ist für das Jahr 2018 im Frühjahr eine erneute Fachtagung des HKM "Netzwerkarbeit der Aufnahme- und Beratungszentren für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in der Region" mit zentralen Kooperationspartnern sowie im Herbst ein großer landesweiter Integrationskongress mit allen in diesem Bereich tätigen Kooperationspartnern.

Seitens der Lehrkräfteakademie gibt es zum Thema "Integration" aktuell 66 Veranstaltungen, die entweder gegenwärtig noch laufen oder zukünftig geplant sind. Zum Thema "Inklusion" sind es 14 Veranstaltungen, die noch laufen oder zukünftig geplant sind.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst

Viele hessische Hochschulen planen auch für die Zukunft weitere Diversity-Aktivitäten:

An der Universität Kassel gehört zu den weiteren Maßnahmen der Entwicklungsplan 2015 bis 2019, in welchem es um die Weiterentwicklung der Qualitätsstandards im Bereich Personalmanagement durch gender- und diversity-gerechte Akquise und Förderung des wissenschaftlichen Personals sowie der technisch-administrativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Das Internationalisierungskonzept 2016 bis 2020 sowie die Steigerung der Barrierefreiheit (Gebäude, IT, Lehrmittel, Didaktik) sind weitere Ziele der Universität.

Die THM überarbeitet derzeit ihr Leitbild hin zu einem diversitätsgerechten Leitbild, das auch den Bereich Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit berücksichtigt. Des Weiteren ist ein Code of Conduct als Leitlinie für diskriminierungsfreies Verhalten für alle Hochschulmitglieder in der Entwicklung. Darüber hinaus findet eine Anpassung der AGG-Richtlinien auf die Gruppe der Studierenden statt. Die Richtlinie wird künftig die Antidiskriminierungsarbeit für Studierende regeln.

An der Goethe-Universität Frankfurt sind mit dem Aktionsplan Chancengleichheit 2017 bis 2022 umfassende neue Maßnahmen vorgesehen bzw. werden bestehende Maßnahmen fortgeschrieben (ca. 150 Maßnahmen). Der Aktionsplan umfasst den durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vorgesehenen Frauenförderplan ebenso wie die Fortschreibung des Diversity-Konzepts.

Für das Jahr 2020 ist eine Zwischenevaluation vorgesehen. Ein Schwerpunkt liegt neben der personellen Unterstützung und Förderung von Studierenden und Beschäftigten in heterogenen Lebenssituationen in der strukturellen Verankerung von Chancengleichheit.

An der Hochschule Rhein-Main soll der Personalrecruitingprozess einer Überprüfung unterzogen und ein digitales anonymisiertes Bewerbungsverfahren eingeführt werden, um die Diversität an der Hochschule zu stärken.

Vorhaben der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) sind sowohl die Bildung eines Antidiskriminierungsrates als auch die Umsetzung der Arbeitsziele der ExpertInnengruppe Studieren mit Behinderung. Die Frankfurt UAS hat das Audit Internationalisierung

der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) durchlaufen und entwickelt ihre Internationalisierungsstrategie konsequent weiter.

Im Jahr 2018 wird die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle sowie die Bereitstellung von Personalmitteln zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle an der Philipps-Universität Marburg erfolgen. Der Ausbau des barrierefreien Gebäudeleitsystems ist ein weiteres Ziel der Universität.

Die JLU Gießen wird ihr internes Fort- und Weiterbildungsprogramm auch in Zukunft mit Blick auf die in der Charta der Vielfalt genannten Werte und Ziele weiterentwickeln und ausbauen.

Im Wintersemester 2017/2018 plant die JLU Gießen eine Tagung mit dem Titel "International engagiert - Gießen lebt Respekt" im Rahmen des Landesprogramms "Orte des Respekts". Mit den verschiedenen Programmteilen der Tagung (Netzwerkveranstaltung, Workshops, Podiumsgespräch) trägt die JLU Gießen dazu bei, gesellschaftliche Vielfalt wertzuschätzen sowie Respekt zu vermitteln und zu fördern.

Darüber hinaus plant die JLU Gießen folgende weitere Aktivitäten im Bereich Gleichstellung:

- Umsetzung eines Professorinnenprogramms III, Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Rahmen der Antragsstellungen zur Exzellenzinitiative und des Nachwuchspaktes des Bundes und der Länder,
- Umsetzung der Musterrichtlinie zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des AGG für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen, insbesondere für Studierende an den Hochschulen.

Ab dem Wintersemester 2017/18 bietet die JLU Gießen zusätzlich zu Islamischer Religion auch noch das Fach Ethik im L1-Bereich an, um der Vielfalt an dieser Stelle (Unterricht neben dem konfessionellen Religionsunterricht) ebenfalls Rechnung zu tragen und Lehrerinnen und Lehrer für dieses Fach auszubilden.

An der Technischen Universität Darmstadt steht die Fortführung der Projekte "Technik braucht Vielfalt" und "Big Sister" sowie (fortlaufende) Diversity Trainings und Willkommensmessen (z.B. International Welcome Day im Oktober 2017) im Fokus der weiteren Planungen.

An der Hochschule Darmstadt (h_da) arbeitet die Abteilung Personalmanagement aktuell an der Entwicklung einer Strategie zur zielgruppenspezifischen Personalgewinnung, insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund.

Zu den weiterführenden Maßnahmen gehören die Erarbeitung eines Diversity-Konzepts für die Hochschule und die Vorbereitung der Re-Auditierung durch den Deutschen Stifterverband (Diversity Audit).

Zu dem Vielfaltsmerkmal Behinderung ist ein weiteres Ziel der Hochschule die Verabschiedung des Leitfadens "Barrierefrei Lehren, Lernen und Prüfen".

Im Rahmen des Hochschulsports steht das Fünfjahresprojekt im Rahmen der Innovativen Hochschule "Inklusive Bewegungs-, Sport-, Gesundheits- und Freizeitangebote in der Region Fulda" im Fokus.

Die Neuausschreibung der "Förderung im Kontext der Flüchtlingssituation" für 2017/18 durch das HMWK gehört zu den weiteren Aktivitäten, welche im Kontext der Charta der Vielfalt umgesetzt werden sollen. Ein zweiter Durchgang des Studien vorbereitenden Programms für Flüchtlinge ist geplant, welches allerdings auf zwölf Monate verkürzt wird (nur noch Aufnahme von Flüchtlingen mit Deutschkenntnissen ab B1); Start Wintersemester 2017/18. Des Weiteren ist die Ausweitung des Buddy-Programms im 1. Semester des Fachstudiums geplant.

Darüber hinaus ist eine Veranstaltung für Führungskräfte mit dem Titel "Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Arbeits- und tarifrechtliche sowie h_da-eigene Regelungen" vorgesehen.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Auch für das Jahr 2018 werden Fortbildungen zu den Themen Frauenförderung, Vielfalt, Kommunikation geplant. Auch werden Veranstaltungen zum Thema "Führung" für langjährige Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte angeboten, um den Grundsatz des gegenseitigen Respekts bei der Zusammenarbeit noch weiter in der Führungskräftekultur zu verankern. Darüber hinaus werden verpflichtende Coachings für neue Führungskräfte eingeführt, um die Führungsqualität noch weiter zu verbessern und damit die wertschätzende Zusammenarbeit auszubauen.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Als eine Maßnahme der Integrationsbemühungen des Ressorts sind Einsatzstellen für Freiwilligendienste/Bundesfreiwilligendienste Geflüchtete (FÖJ/BFD) im Landesbetrieb Landwirtschaft und Landesbetrieb Hessen-Forst ausgewiesen worden. Diese sollen im Rahmen des "Sonderprogramms für Geflüchtete in den Freiwilligendiensten" in Kooperation mit Volunta (Anbieter für Jugendfreiwilligendienste) besetzt werden.

Die Fortschreibung des Rahmenkonzeptes "Personalentwicklung für die Landesverwaltung Hessen" ist inzwischen abgeschlossen. Darin wurden die Themen "Integration" und "Förderung" der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt. Für das Ressort wird das Personalentwicklungskonzept ebenfalls fortgeschrieben. Die Themen "Integration" und "Förderung" der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie "familienbewusste Führung" werden im Rahmen der Fortschreibung in das Ressortkonzept aufgenommen. Im Rahmen des Sanierungs- und Anbauprojekts für das Dienstgebäude des HMUKLV werden die Räumlichkeiten (Neubau und erster vollständig sanierter Bestandsbauteil) barrierefrei sein sowie Beschallungen in den Besprechungsräumen und induktive Höranlagen eingebaut.

Ressort des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration

2016 wurde durch die Antidiskriminierungsstelle ein Gutachten in Auftrag gegeben mit dem Ziel, die Schicksale der Opfer des ehemaligen § 175 StGB wissenschaftlich aufzuarbeiten. Die Ergebnisse werden im Rahmen einer Ausstellung im Hessischen Landtag in der Plenarwoche im November 2017 präsentiert und öffentlich zugänglich gemacht. Die Ausstellung ist als Wanderausstellung konzipiert und wird im Anschluss an die Präsentation im Landtag an verschiedenen Orten in Hessen zu sehen sein. Ziel ist die Förderung der Erinnerungskultur und die Sensibilisierung aller Menschen in Hessen für Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität.

Mit der Erarbeitung einer Antidiskriminierungsstrategie wurde im Herbst 2017 begonnen. Einmal jährlich findet ein Ländertreffen Antidiskriminierung statt. Am 22./23.02.2018 richtet die Antidiskriminierungsstelle (HMSI) das Ländertreffen in Hessen aus.

Es ist weiterhin beabsichtigt, den Beschäftigten des Ministeriums, aber auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der übrigen Landesverwaltung, Angebote zum Thema Vielfalt zu unterbreiten.

Wiesbaden, 15. Dezember 2017

Stefan Grüttner