

22.02.2022

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 6319 vom 21. Januar 2022
der Abgeordneten Anja Butschkau, Regina Kopp-Herr und Frank Müller SPD
Drucksache 17/16332

Wo bleibt das Konzept des ganzheitlichen Diversity-Managements?

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Das Land NRW beschäftigt weit über 800.000 Personen in ganz unterschiedlichen Aufgabefeldern der Landesverwaltung. So vielfältig wie unsere Gesellschaft sind natürlich auch die Beschäftigten des Landes. Sie sind ein Spiegel der Gesellschaft.

Auch im Koalitionsvertrag zwischen CDU und FDP in NRW haben die Vertragspartnerinnen und -partner vereinbart, bisherige Strukturen zu einem ganzheitlichen Diversity-Management in der Landesverwaltung zusammenzuführen. Zuständig ist hierfür das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen. Mittlerweile ist die Legislaturperiode fast beendet, aber leider liegt bis heute kein Konzept für ein Diversity-Management vor. Es wurde lediglich angekündigt, dass das MHKGB Modellbehörde sein werde. Das wäre allerdings das Gegenteil eines ganzheitlichen und für die gesamte Landesverwaltung geltenden Diversity-Managements.

Die Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung hat die Kleine Anfrage 6319 mit Schreiben vom 22. Februar 2022 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Ministerpräsidenten sowie allen übrigen Mitgliedern der Landesregierung beantwortet.

- 1. Hält die Landesregierung noch an ihren im Koalitionsvertrag vereinbarten Aussagen nach einer Zusammenführung der bisherigen Berichtswesen zu einem ganzheitlichen Diversity-Management fest?***

Ziel der Landesregierung Nordrhein-Westfalen bleibt die Zusammenführung des Beauftragtenwesens innerhalb der Landesregierung zu einem ganzheitlichen Diversity-Management.

- 2. Wie hat die Landesregierung diese im Koalitionsvertrag vereinbarte Zielsetzung in den vergangenen fünf Jahren, ohne ein solches Konzept vorgelegt zu haben, in ihrem Handeln umgesetzt?***

Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen hat innerhalb der Landesregierung die Aufgabe übernommen, das im Koalitionsvertrag der regierungstragenden Fraktionen des Landtags Nordrhein-Westfalen vorgesehene Konzept zu erarbeiten. Ein erster Konzeptentwurf wurde im Jahr 2020 in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten meines Hauses entwickelt und anschließend ressortintern diskutiert. Im Anschluss konnte die Prorektorin für „Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität“ der Universität Duisburg- Essen für einen Austausch und eine wissenschaftliche Begleitung gewonnen werden. Die entsprechende Abstimmung ist jedoch im Sommer 2021 vorerst zum Ruhen gekommen, da die Kapazitäten meines Hauses durch die Starkregen- und Hochwasserkatastrophe im Juli 2021 gebunden sind.

3. *Hat die Landesregierung in dieser Legislaturperiode am vorherigen Beauftragtenwesen für die Sicherstellung von Vielfalt und Chancengleichheit festgehalten?*

Die bestehenden Strukturen des Beauftragtenwesens sind von der Landesregierung übernommen und im gegebenen Rahmen ausgefüllt und weiterentwickelt worden.

4. *Inwieweit konnte die Landesregierung in dieser Legislaturperiode ihre im Koalitionsvertrag vereinbarte „Vorbild- und Vorreiterfunktion“, ohne ein Konzept des Diversity-Managements, einnehmen und ausführen?*

5. *Wie sieht ein gelungenes Diversity-Management für die Landesregierung aus?*

Aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs werden die beiden Fragen 4 und 5 zusammen beantwortet.

Niemand darf aus Gründen einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts, der Abstammung, der Sprache, der Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen sowie der sexuellen Identität benachteiligt werden.

Die Kultur der Zusammenarbeit in den Behörden der Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen ist darauf ausgerichtet, dass Beschäftigte Wertschätzung und Anerkennung erfahren und diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz nicht vorkommen.

Darauf wirken die Dienststellen mit ihren verschiedenen Beratungs- und Fortbildungsangeboten sowie die für Personal zuständigen Organisationseinheiten, die Gleichstellungsbeauftragten, die Sozialen Ansprechpersonen, die Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Personalräte hin. Darüber hinaus bieten einige Ressorts der Landesregierung ihren Beschäftigten ergänzend über ein externes Unternehmen eine psychosoziale Beratungshotline an.

Erfolgreiches Diversity Management zielt auf eine langfristige und nachhaltige Änderung der Kultur am Arbeitsplatz. Es bleibt das abschließende Konzept abzuwarten, welche vorhandenen Strukturen, Prozesse und Denkmuster wie zu verändern sind.