

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Tessa Ganserer, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Andreas Krahl, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst II - Diversity-Management in den staatlichen Verwaltungen einführen

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, die Wertschätzung und Integration von Diversität in den staatlichen Verwaltungen voranzubringen. Hierfür ist ein Diversity-Management einzuführen, zur Umsetzung sind die notwendigen strukturellen, finanziellen und personellen Ressourcen bereitzustellen.

Begründung:

Heterogenität und Diversifizierung sozialer Lebenslagen und sozialer Zugehörigkeiten, die unter anderem auf Migrationsbewegungen, veränderten Geschlechterbeziehungen, Pluralisierung von Geschlechterbildern sowie von Familienformen basieren, werden in westlichen Gesellschaften stärker thematisiert als jemals zuvor. Ein Professor für Diversitätsforschung stellte vor einigen Jahren bereits fest: „We are living in the age of diversity.“ (Vertovec 2012: S. 287)

Die Diversität von Geschlechtern, sexuellen Orientierungen, von Menschen mit und ohne Behinderungen, von alten und jungen Menschen sowie Menschen mit unterschiedlichen kulturellen und sozioökonomischen Hintergründen kann nicht länger ignoriert werden. Daher bedarf es einerseits der gesellschaftspolitischen Wertschätzung sowie Sichtbarmachung und erfordert andererseits, Diversität gerade in beruflichen Kontexten nicht länger als Defizit, sondern als Ressource zu begreifen. Der Schutz von Vielfalt und der Abbau struktureller Diskriminierungen und Benachteiligungen sind nach Artikel 3 des Grundgesetzes Ziel und Handlungsauftrag einer gelebten Demokratie.

Für die Realisierung von Diversity-Management auf den zahlreichen Ebenen der öffentlichen Verwaltung (exemplarisch genannt seien Fragen von Einstellungsverfahren, Sprache und Formulare, Beseitigung struktureller und wissenschaftlich belegter Benachteiligungen im Personalbereich, Aktualisierung von verwaltungsrechtlichen Bestimmungen usw.) sind politische Rahmenbedingungen notwendig. Neben dem Abbau institutioneller, struktureller und individueller Benachteiligungen ist der Gewinn bei der Umsetzung von Diversity Management in der

öffentlichen Verwaltung ein doppeltes: zahlreiche wirtschaftswissenschaftliche Untersuchungen gelangen zu dem Erkenntnis, dass Berücksichtigung und Herausstellen von Diversität der Mitarbeitenden zu Innovationen und Produktivitätssteigerungen führen.