Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 15 277
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Nicola Böcker-Giannini (SPD)

vom 08. Juni 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 11. Juni 2018)

zum Thema:
Diversitystrategie und Karrieremesse

und **Antwort** vom 26. Juni 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 28. Juni 2018)

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

Frau Abgeordnete Nicola Böcker-Giannini (SPD)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18 / 15 277
vom 8. Juni 2018
über Diversitystrategie und Karrieremesse

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie stehen landeseigenen Unternehmen und die Berliner Verwaltung bei der Rekrutierung von Nachwuchs und anderem Personal zu den Diversity-Gedanken (Offenheit gegenüber anderen Lebensweisen)?

2. Verfolgt der Senat, die landeseigenen Unternehmen und seine Verwaltung eine stringente Diversitystrategie? Wenn ja, welche?

Zu 1. und 2.:
Senat/ Berliner Verwaltung:
Die Abteilung VI, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung hat den Auftrag, ein Diversity-Landesprogramm zu entwickeln (vgl. Richtlinien der Regierungspolitik).
Mit dem Programm wird das Ziel verfolgt, verbindlich Ziele und Verfahrensschritte festzulegen, mit denen Vielfalt im Verwaltungskontext gefördert werden kann. Im zu erstellenden Landesprogramm werden verschiedene Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit auf Landesebene stärker als bislang zusammen betrachtet, um übergreifende Maßnahmen zu formulieren. Hierfür ist die enge Zusammenarbeit mit den zentralen Akteurinnen und Akteuren für Chancengleichheit auf Verwaltungsebene unerlässlich.

Im Juni 2017 hat der Senat zentrale Schritte und Inhalte eines Diversity-Landesprogramms beschlossen (Drucksache 18/0418). Diese umfassen: Ein Diversity-Leitbild für die Berliner Verwaltung, Maßnahmen im verwaltungsübergreifenden Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“, Maßnahmen im verwaltungsübergreifenden Bereich „Diversity und Sprache/Bilder“, eine Vorlage für die Berichterstattung über Diversity-Maßnahmen und die Umsetzung eines Diversity-Mainstreamings in den einzelnen Senatsverwaltungen. Das Thema Personalgewinnung wird als Teil des Personalmanagements unter Diversity-Gesichtspunkten mit dem Ziel geprüft, ggf. mit den entsprechenden Verwaltungseinheiten weitere Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt im Bereich der der Personalgewinnung zu formulieren.

Darüber hinaus besteht ein kontinuierlicher Kontakt zwischen der Abteilung VI, Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung, der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung und dem landesweiten Personalmarketing/-re-

cruiting bei der Senatsverwaltung für Finanzen, mit dem Ziel, Diversity-Gedanken sowohl im landesweiten Personalmarketing als auch bei der Rekrutierung strategisch weiter zu verankern.

Landeseigene Unternehmen:
Unabhängig der gesetzlichen Maßgaben wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (SexGlBerG) setzen die landeseigenen Unternehmen darüber hinaus verschiedene Diversity-Maßnahmen um, die zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt beitragen (siehe Anlage).

3. Kennt der Senat und damit die landeseigenen Unternehmen und die Berliner Verwaltung Job- und Karrieremessen, die der LSBTI*-Klientel annehmen? Wenn ja, welche? Wenn ja, existiert hierzu ein Human-Ressource-Konzept in den Unternehmen/der Verwaltung?

4. Nimmt der Senat, die Berliner Verwaltung und/oder landeseigene Unternehmen an entsprechenden Messen teil?

Zu 3. und 4.:
Senat/ Berliner Verwaltung:
Der Bereich „landesweites Personalmarketing/-recruiting“ bei der Senatsverwaltung für Finanzen bewirbt seit 2017 zentral die Berliner Verwaltung als Arbeitgeberin und präsentiert sich auch gemeinsam mit Dienststellen des Landes Berlin auf Messen. Die Auswahl der Messen erfolgt in erster Linie nach mit der Präsentation verbunden Reichweite (Bekanntheit/ Besucher- und Besucherinnenzahlen). Es ist jedoch geplant, die Messeaktivitäten des Bereichs weiter auszubauen und sich auch auf Messen, die sich an besondere Zielgruppen richten, zu präsentieren. Die Karrieremesse „Sticks & Stones“ ist dem Senat in diesem Zusammenhang bekannt. Die Messe bezeichnet sich selbst als Europas größte Job- und Karrieremesse für Lesben, Schwule, Bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI) und richtet sich nach eigener Darstellung an Schülerinnen und Schüler, Studierende, Absolventinnen und Absolventen sowie Jobsuchende mit Berufserfahrung.

Landeseigene Unternehmen:
Siehe Anlage.

5. Gibt es in allen landeseigenen Unternehmen und Beteiligungen und in der Verwaltung Ansprechpartner*innen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen? Wenn ja, kümmern sich die Ansprechpartner*innen auch um die Rekrutierung von Mitarbeitenden?

Zu 5.:
Berliner Verwaltung:
Zwar gibt es keine explizit benannten Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen in der Berliner Verwaltung, jedoch Diversity-Ansprechpersonen, um Diversity-Aktivitäten in den Berliner Senats- und Bezirksverwaltung zu unterstützen und stärker aufeinander abzustimmen. Diese Personen werden in diesem Jahr zum Themenfeld geschult und dienen zukünftig als Ansprechpersonen in Bezug auf Diversity-Maßnahmen und somit auch für Personen verschiedener sexueller und geschlechtlicher Identitäten, denn Diversity bezieht sich auf alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Dimensionen von Vielfalt.

Darüber hinaus haben Beschäftigte stets die Möglichkeit, sich vertrauensvoll beispielsweise an die Leitungen des Personalreferats, den AGG Beschwerdestellen oder dem Personalrat in den Senatsverwaltungen zu wenden.

In den Berliner Schulen gibt es Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt/ Diversity, zum Teil auch Diversitybeauftragte, diese sind jedoch nicht im Kontext Personal oder mit Fragen rund um das Thema Personalrekrutierung befasst. Auch bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport sowie bei der Polizei und der Staatsanwaltschaft Berlin gibt es Ansprechpersonen für LSBTI, die jedoch nicht für die Rekrutierung von Mitarbeitenden zuständig sind.

Landeseigene Unternehmen:
Siehe Anlage.

6. Gibt es eine Leitlinie des Senats, der landeseigenen Unternehmen und/oder der Berliner Verwaltung für den Umgang mit Menschen anderer sexueller Orientierung und Identität im eigenen Hause? Wenn ja, welche?

Zu 6.:
Senat/ Berliner Verwaltung:
Die Senatsverwaltungen verfügen über keine eigene Leitlinie für den Umgang mit Menschen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten. Hierfür ist ein landesweites Leitbild zum Thema Diversity sinnvoll und zielführend, das alle im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale berücksichtigt, um ein einheitliches Verständnis sicher zu stellen. Daher wird aktuell in einem Begleitgremium für das Landesprogramm Diversity und zur Begleitung der Interkulturellen Öffnung ein Leitbild in Bezug auf den Umgang der Verwaltung mit Vielfalt entwickelt. Das Begleitgremium wird von der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gemeinsam koordiniert. An dem Gremium sind Leitungen der Zentralen Dienste bzw. Service-Abteilungen der Senatsverwaltungen, Vertreterinnen und Vertreter für Chancengleichheitsstrategien (darunter auch aus dem Fachbereich LSBTI/ VI B der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung), des Hauptpersonalrats, der Hauptschwerbehindertenvertretung und über den Rat der Bürgermeister benannten bezirkliche Vertreterinnen und Vertreter beteiligt. Das Gremium hat sich bislang zweimal getroffen, bis Ende des Jahres sind drei weitere Treffen geplant.

Darüber hinaus arbeitet die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie derzeit an Leitlinien für Schulen zur Umsetzung der „Empfehlungen zum Umgang mit Veränderung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst“ aus dem Gutachten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) „Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst“ (2017).

Landeseigene Unternehmen:
Siehe Anlage.

Berlin, den 26. Juni 2018

In Vertretung
Margit Gottstein
Senatsverwaltung für Justiz,
Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Anlage zur Schriftlichen Anfrage Nr. 18/15 277 „Diversitystrategie und Karrieremesse“

Zusammenfassende Synopse der Antworten der landeseigenen Unternehmen zu den Fragen 1. bis 6.:

Landeseigenes Unternehmen	Zu 1. und 2.: Diversity im Rahmen der Rekrutierung von Nachwuchs und anderem Personal	Zu 3. und 4.: Kenntnisse über und Teilnahme an LSBTI spezifischen Job- und Karrieremessen	Zu 5.: Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen	Zu 6. Leitlinien für den Umgang mit Menschen anderer sexueller Orientierung und Identität
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhaus-gesellschaft mbH	Sensibilisierung im täglichen Umgang miteinander; Absicht zur Entwicklung eines Diverstiy- Konzeptes.	Bei Personalbedarf im kaufmännischen Bereich wird die Stick & Stones Messe oder vergleichbare Veranstaltungen in das Recruiting-Portofolio einbezogen werden.	Zum Thema Diversity steht die Geschäftsführerin als Ansprechpartnerin unmittelbar zur Verfügung. Daneben behält die Personalleiterin sämtliche Aspekte in Bezug auf Gender Management und Diversity im Fokus.	Eine solche Leitlinie wird Bestandteil des zu entwickelnden Konzepts sein. (Siehe Antwort zu 2.)
Berliner Stadtreinigungs-betriebe AöR	Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit; Diversity als Thema bei Begrüßungsveranstaltungen bei den Auszubildenden und Beschäftigten, Workshops für Auszubildende und Bestandteil in der Fort- und Weiter-bildung sowie in der Außendarstellung des Unternehmens. Seit 2012 bestehen eine Diversity-Strategie sowie ein Diversity Management; seit 2013 gibt es eine Diversity Beauftragte.	Sticks & Stones ist bekannt; bislang keine Teilnahme an LSBTI spezifischen Job- und Karrieremessen. Teilnahme wurde jedoch als Ziel festgehalten. Aktuell konnte dies aufgrund von Terminüber-schneidungen und Ressourcen noch nicht realisiert werden.	Im Intranet (Diversity Seite) sind Ausführungen und Ansprechpersonen zum Thema LSBTI genannt. Es sind drei Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen: Diversity Beauftragte, Arbeitnehmendenvertretung, Unternehmenskommunikation. Sie sind nicht direkt in der Personalgewinnung tätig.	Enthalten in der Dienstvereinbarung zum „Partnerschaftlichen Verhalten“. Mitgliedschaft beim Bündnis gegen Homophobie.
Berliner Verkehrsbetriebe AöR	Standardisierte Rekrutierungs-verfahren zur Gewährleistung von Chancengleichheit. Schulungen und Trainings für neu eingestellte Beschäftigte zum Thema Diversity (z. B. für Auszubildende im Rahmen ihrer sozialpädagogischen Wochen in Blossin, für Beschäftigte im Sicherheitsdienst, für Fahrausweis-	Keine Teilnahme an LSBTI spezifischen Job- und Karrieremessen. Die BVG wird 2018 an insgesamt 20 Hochschul- und Professionalmessen teilnehmen, die offen für alle Bewerberinnen und Bewerber sind.	Keine Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen jedoch gibt es innerhalb der BVG ein offizielles Lesben- und Schwulen-Netzwerk.	Die Leitlinie der BVG zeichnet sich durch Toleranz, Offenheit und Wertschätzung jedes Einzelnen aus. Eine gesonderte Leitlinie für den Umgang mit Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierungen gibt es nicht.

	prüfer/innen u.v.a.). Diversity Management Strategie verfolgt das Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigte sicherzustellen. Die Strategie umfasst ein Handlungs-programm mit einzelnen Aktivitäten und wird regelmäßig evaluiert sowie bei Bedarf angepasst. 2016 wurde die BVG für ihre Aktivitäten und ihr Engagement im Bereich LSBTI mit dem Max-Spohr-Preis vom Völklinger Kreis ausgezeichnet. 2017 wurde die BVG als Top Employer prämiert.			
Berliner Wasserbetriebe AöR	Diversity- Konzept vorhanden inkl. Aufbau eines Diversity Managements; Inklusion und Chancengleichheit sind Bestandteile des Zielbilds des Unter-nehmens und spiegeln sich im Ein-stellungsverhalten wieder; Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet; Diversity- und Antidiskriminierungsgedanke als Bestandteil der Dienstvereinbarung über „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“. Weitere Maßnahmen: Diversity-Schulungen in der Ausbildung sowie für Führungskräfte (Pilotprojekt SeitenWechsel), Beteiligung am Deutschen Diversity Tag der Charta der Vielfalt, Teilnahme am CSD auf der Spree, Beteiligung an verschiedenen Netzwerken wie Diversity-Werkstatt der LADS.	Sticks & Stones ist bekannt. Das Unternehmen plant diese Messe perspektivisch in die Planung der eigenen Messeauftritte mit aufzunehmen.	Das Unternehmen hat verschiedene Ansprech-personen für seine Beschäftigten innerhalb des Unternehmens, unabhängig von der sexuellen Orientierung. So gibt es für alle Diversity- relevanten Fragestellungen eine Diversity-Beauftrage als Ansprechpartnerin.	Eine gesonderte Leitlinie gibt es bisher nicht. Das Unternehmen verfügt über eine ganzheitliche Betrachtungsweise aller Dimensionen von Diversity.
degewo Aktiengesell-schaft	steht dem Diversity-Gedanken offen gegenüber und hat 2008 die Charta der Vielfalt unterschrieben. Eine explizite Strategie ist nicht vorhanden.	Es bestehen Kontakte zur Sticks & Stones Messe. Ein Human-Ressource Konzept hierzu existiert nicht. Teilnahme bisher ausschließlich an Ausbildungs-messen.	Keine Ansprechperson für gleichgeschlechtliche Lebensweisen.	Keine gesonderte Leitlinie. Handlungsgrundlage ist das AGG.

GESOBAU AG	Es wird größten Wert darauf gelegt, den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist. Dies wird bereits während des Rekrutierungsprozesses berücksichtigt, u.a. auch durch eine umfangreiche Beteiligung von Arbeitnehmendenvertretungen; Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet; Diversity Schulungen für Mitarbeitende und Auszubildende sowie AGG Schulungen für alle Mitarbeitende.	Bislang keine Teilnahme an LSBTI spezifischen Job- und Karrieremessen. Derzeit Teilnahme an ausschließlich zwei jährlichen Karrieremessen im Rahmen der Ausbildung. Rekrutierung der Mitarbeitenden erfolgt weitestgehend über andere Kanäle.	Keine gesonderte Ansprechperson für gleichgeschlechtliche Lebensweisen. Verweis auf die Arbeitnehmendenvertret-ungen, die die Interessen aller Arbeitnehmenden unabhängig von der Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung vertreten.	Keine gesonderte Leitlinie, stattdessen eine zu Respekt, Toleranz und Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden.
GEWOBAG Wohnungsbau-Aktiengesell-schaft Berlin	Gewobag-Leitsatz: „Die ganze Vielfalt Berlins“. Personal-entwicklung und Vielfalt sind zentrale Bestandteile der Unternehmensstrategie. Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet. Diversity als wesentlicher Aspekt der Personalstrategie. In der Ausbildung als auch im Bewerbungsverfahren wurden in den letzten Jahren andere Zugänge mit dem Ziel geschaffen, Vielfalt ins Unternehmen zu integrieren. Dieser Ansatz wird systematisch weiterentwickelt.	Das Rekrutierungskonzept der sieht die Teilnahme an relevanten Messen zum Thema Berufsorientierung und kulturelle Vielfalt vor und nimmt an entsprechenden Messen teil.	Keine gesonderte Ansprechperson für gleichgeschlechtliche Lebensweisen. Für Projekte zu Diversity-Aspekten wurde jedoch eine eigene Stelle geschaffen, die für die Rekrutierung und die Betreuung zuständig ist.	Keine gesonderte Leitlinie. Die Gewobag setzt in ihrer Unternehmenskultur die zentralen Punkte aus der Charta der Vielfalt um, die ein vorurteils- und ausgrenzungsfreies Arbeitsumfeld betreffen.
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Diversity- Gedanken bei der Rekrutierung insofern, als dass nicht nur darauf geachtet wird, dass es nicht zu Benachteiligungen im Sinne des AGG kommt, sondern vor allem durch Offenheit allen Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber. Eine eigene Diversity- Strategie wurde bisher nicht schriftlich definiert.	Die Grün Berlin Gruppe nimmt derzeit an keinerlei Job- und Karrieremessen teil.	Keine gesonderte Ansprechperson für gleich-geschlechtliche Lebensweisen. Die Personalabteilung fungiert als Anlaufstelle für sämtliche Mitarbeitenden-Themen inklusive Recruiting und Diversity.	Keine gesonderte Leitlinie.
Investitionsbank Berlin AöR	Ausbildungs-/Stellenangebote stehen allen Personen zur Verfügung; bei der Beurteilung von Bewerbungen Offenheit gegenüber allen Diversity-Gedanken bzw. „anderen“	Spezielle Job- und Karrieremessen für LSBTI-Personen sind nicht bekannt.	Keine gesonderte Ansprechperson für gleichgeschlechtliche Lebensweisen. Mitarbeitende des Stabs Personal sowie	Keine gesonderte Leitlinie.

	Lebensweisen; Einhaltung der Regelungen des AGG. Teilnahme an unterschiedlichen, zielgruppen-spezifischen Kampagnen.		Beschäftigtenvertretungen stehen bei Fragestellungen grundsätzlich zur Verfügung.	
IT-Dienst-leistungszentrum Berlin AöR	Nachwuchskräfte/Personal wird nach Qualifikation ausgewählt; individuelle Lebensweisen spielen keine Rolle und stellen folglich kein Auswahlkriterium dar.	woman@work sowie Sticks and Stones.	Frauen- und Gleichstellungs-beauftragte sowie die AGG Beschwerdestelle, die aufgrund ihrer Beteiligungs-rechte in die Personalaus-wahl involviert sind.	Keine gesonderte Leitlinie.
Messe Berlin GmbH	Vielfalt der Stadt Berlin ist Bestandteil der Unternehmenskultur; Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet; seit 2013 konzerneigenes Diversity-Konzept sowie Implementierung einer Diversity-Strategie. Weitere Maßnahmen u.a. Vielfalt/ Diversity als Aspekt der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie. Diese Strategie beinhaltet Ziele und Maßnahmen, die bereichs- & hierarchieübergreifend entwickelt und umgesetzt werden. Diversity ist Bestandteil bei der Gewinnung von Nachwuchs und anderem Personal: https://www.messe-berlin.de/Karriere/5GuteGruende/	Die Messe Berlin GmbH ist bereits auf entsprechenden Plattformen vertreten bzw. nimmt an LSBTI-Veranstaltungen teil und ist tritt dort auch als potentielle Arbeitgeberin auf, u.a. (1) regelmäßige Teilnahme an der LGBT Job- & Karriereplattform Sticks & Stones, (2) Firmen-präsentation beim Lesbisch-Schwulen Stadtfest sowie (3) Teilnahme am Projekt der LADS "Trans* in Arbeit“. Stellenaus-schreibungen werden seit Juni 2018 mit dem Zusatz (m/w/d) d=divers ausgeschrieben.	Keine gesonderte Ansprechperson für gleichgeschlechtliche Lebensweisen.	Keine gesonderte Leitlinie, jedoch ist die sexuelle Orientierung im Diversity Konzept integriert. Mitgliedschaft im Bündnis gegen Homophobie.
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH	Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet; Schaffung eines wertschätzenden Arbeitsumfeld und Seminare zur interkulturellen Kompetenz.	Keine Teilnahme an LSBTI spezifischen Job- und Karrieremessen.	Keine gesonderte Ansprech-person für gleichge-schlechtliche Lebensweisen, Verweis auf die Arbeitnehm-endenvertretungen.	Keine gesonderte Leitlinie.
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	Offenheit gegenüber dem Diversity-Gedanken; Vielfalt wird als Impulsgeber verstanden. Maßnahmen u.a.: Mitgliedschaft beim BQN (Berliner Qualifizierungs-netzwerk für Migrantinnen und Migranten), sowie der Initiative Mehrwert, Beteiligung am Christopher Street Day; Umsetzung im	U.a. die Job- und Karrieremesse Sticks & Stones. Die SVL (Speiseversorgung- und Logistik GmbH, eine 100%ige Tochter der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH) hat am 2. Juni 2018 an der Sticks & Stones teilge-nommen. Mit der Unterzeichnung	Keine gesonderte Ansprechperson für gleichgeschlechtliche Lebensweisen.	Keine gesonderte Leitlinie.

	Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG): Diversity-Training in jedem neuen Ausbildungs-jahrgang für die Auszubildenden sowie für Multiplikatorinnen und Multiplika-toren, seit 2006 gezielte Projekte zur Rekrutierung von Auszubildenden.	der Charta der Vielfalt hat Vivantes sich der Förderung der Diversity verpflichtet, so dass im Rahmen jeglicher Arbeit-gebendenkommunikation immer auch LSBTI Personen angesprochen werden.		
WBM Wohnungs-baugesellschaft Berlin-Mitte mbH	Diversity- und Antidiskriminierungs-gedanke als Bestandteil des WBM Verhaltenskodex, siehe https://www.wbm.de/de/unternehmen/unternehmenskultur/verhaltenskodex/ ; Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet, Diversity als Bestandteil der Unternehmenskultur	Spezielle Job- und Karrieremessen für LSBTI-Personen sind nicht bekannt.	Keine gesonderte Ansprechperson für gleichgeschlechtliche Lebensweisen.	Keine gesonderte Leitlinie, jedoch ist u.a. auch die sexuelle Orientierung integriert in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.