

Kleine Anfrage

des Abg. Daniel Born SPD

und

Antwort

des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau

Angst vorm Outing am Arbeitsplatz – Konsequenzen des „Out@Work Barometers“ für Baden-Württemberg

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Ist ihr die Studie der Boston Consulting Group „Out@Work Barometer. The Paradox of LGBT+ Talent? (2018/19 Edition)“ bekannt?
2. Welche Schlüsse hat sie hieraus für den Arbeitsmarkt und Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort Baden-Württemberg im Allgemeinen gezogen?
3. Wie bewertet sie den Stellenwert eines outingoffenen Klimas in Unternehmen und in Baden-Württemberg vor dem Hintergrund, dass sich lediglich 37 Prozent der deutschen LSBTTIQ-Menschen (lesbische, schwule, bi-, trans- oder intersexuelle) am Arbeitsplatz outen, wobei Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern in der Studie die schlechteste Quote erhalten hat?
4. Sieht die Landesregierung ein Problem für die Fachkräftegewinnung in Baden-Württemberg vor dem Hintergrund, dass 22 Prozent der befragten Beschäftigten in Deutschland ihre Karrierechancen gefährdet sahen, wenn sie öffentlich zu ihrer Sexualität stehen, und wenn ja, welche Gegenmaßnahmen plant sie?
5. Sieht sie durch die Ergebnisse der Studie, wonach Deutschland in Sachen Outingbereitschaft im Vergleich aller in der Studie untersuchten Länder am schlechtesten abgeschnitten hat, Probleme auf Baden-Württemberg zukommen?
6. Wie fördert die Landesregierung eine offene Unternehmenskultur vor dem Hintergrund, dass laut Studie eine LSBTTIQ-freundliche (Unternehmens-)Kultur wichtigstes Kriterium ist, damit sich lesbische, schwule, bi-, trans- oder intersexuelle Fachkräfte für ein Unternehmen entscheiden?

7. Ist sie der Meinung, dass eine LSBTTIQ-freundliche (Unternehmens-)Kultur durch staatliche Maßnahmen, wie zum Beispiel durch Verankerung im Bildungsplan, gefördert werden kann und sollte?
8. Welche privaten Maßnahmen können getroffen werden, um eine LSBTTIQ-freundliche (Unternehmens-)Kultur zu etablieren?
9. Wie unterstützt das Land Baden-Württemberg konkret bei solchen privaten Maßnahmen?

08.03.2019

Born SPD

Begründung

Die Boston Consulting Group, ein internationales Managementberatungsunternehmen, hat in einer Studie weltweit junge Menschen zu ihrer Outingbereitschaft am Arbeitsplatz befragt, unter anderem in den Ländern Brasilien, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kanada, Mexiko, Niederlande, Spanien, den USA und Deutschland. Dabei stellte sich heraus, dass im Vergleich mit den untersuchten 19 anderen Ländern Deutschland das Schlusslicht der Studie bildet, was das Coming-Out am Arbeitsplatz angeht. Dabei befürchten viele Befragte, dass sich ein Bekenntnis zu ihrer Sexualität negativ auf ihre Karrierechancen auswirkt. Laut Autorin Annika Zawadzki wird es im internationalen Wettbewerb aber immer wichtiger, „ein sicheres und unterstützendes Umfeld für LSBTTIQ-Mitarbeiter zu schaffen, wenn sie diese Talente künftig gewinnen und halten wollen.“ Sie empfiehlt: „Zudem ist den deutschen Studienteilnehmern ein lebendiges LGBT-Netzwerk wichtig, das Mitarbeiter zusammenbringt und LGBT-Karrieren aktiv fördert. Wenn Unternehmen es noch nicht getan haben, sollten sie jetzt bei diesen Themen ansetzen.“ Denn in Unternehmen, in denen hochqualifizierte LSBTTIQ-Menschen keinen offenen Umgang mit ihrer Identität vorfinden, würden sie sich gar nicht erst bewerben, so die Boston Consulting Group. Baden-Württemberg ist ein wirtschaftlich starkes Bundesland, welches sich durch leistungsfähige Unternehmen mit hoher Innovationsfähigkeit auszeichnet. Dabei spielt auch die Fachkräftegewinnung eine große Rolle. Eine LSBTTIQ-freundliche Unternehmenskultur und Wirtschaft liegt also im Interesse aller Seiten: Sie trägt der Vielfalt in Baden-Württemberg Rechnung und lässt gleichzeitig nicht zu, dass bei der Fachkräftegewinnung und -entwicklung Potenziale nicht genutzt werden. Mit dieser Kleinen Anfrage soll deshalb erfragt werden, wie die Landesregierung die Ergebnisse der Studie aus ihrer Sicht bewertet und welche möglichen Maßnahmen sie daraus ableitet.

Antwort

Mit Schreiben vom 4. April 2019 Nr. 61-490/117 beantwortet das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales und Integration sowie dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Ist der Landesregierung die Studie der Boston Consulting Group „Out@Work Barometer. The Paradox of LGBT+ Talent? (2018/19 Edition)“ bekannt?

Zu 1.:

Die Studie der Boston Consulting Group „Out@Work Barometer – The Paradox of LGBT+ Talent“ ist der Landesregierung bekannt.

2. Welche Schlüsse hat sie hieraus für den Arbeitsmarkt und Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort Baden-Württemberg im Allgemeinen gezogen?

3. Wie bewertet sie den Stellenwert eines outingoffenen Klimas in Unternehmen und in Baden-Württemberg vor dem Hintergrund, dass sich lediglich 37 Prozent der deutschen LSBTTIQ-Menschen (lesbische, schwule, bi-, trans- oder intersexuelle) am Arbeitsplatz outen, wobei Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern in der Studie die schlechteste Quote erhalten hat?

Zu 2. und 3.:

Die Fragen zu den Ziffern 2. und 3. werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Ein outingoffenes Klima ist Bestandteil unserer Gesellschaft, das sich auch in den Unternehmen in Baden-Württemberg spiegelt. Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht, das in Deutschland insbesondere in Art. 3 des Grundgesetzes (GG) festgeschrieben ist.

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006 hat der Bundesgesetzgeber Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Kommission umgesetzt und den Schutz vor Diskriminierung im Sinne des Art. 3 GG verbessert und weiterentwickelt. Das Gesetz ist Ausdruck des politischen Willens, eine Kultur der Vielfalt und gegen Diskriminierungen in Deutschland zu schaffen und zu gewährleisten. Es stellt einen wesentlichen Baustein einer umfassenden Integrationspolitik dar.

Ein Fokus des Gesetzes liegt auf der Gleichbehandlung von Beschäftigten. Neben anderen Unterscheidungskriterien ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts sowie der sexuellen Ausrichtung im Gesetz sanktioniert. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich über alle Phasen im Arbeitsverhältnis: Von der Stellenausschreibung über die Stellenbesetzung bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Verbotsinhalte umfassen sowohl die unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligung. Benachteiligungen können durch aktives Handeln, aber auch durch Unterlassen verwirklicht werden. Arbeitgeber und Vorgesetzte haben deshalb die Pflicht einzuschreiten, wenn sie von benachteiligendem Verhalten Kenntnis erlangen. Als zentrale Rechtsfolge einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes begründet das Gesetz einen verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch als „diskriminierungsrechtliches Schmerzensgeld“ sowie einen Ersatzanspruch materieller Schäden.

Das AGG dient somit dem Diskriminierungsschutz und der Schaffung eines benachteiligungsfreien Arbeitsumfelds. Diese Zielsetzung wird durch verschiedene Sanktionen im Gesetz umfassend abgesichert. So stehen Arbeitgeber in der Pflicht, bei etwaigen Ungleichbehandlungen oder Belästigungen ihrer Beschäftigten Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Außerdem sind sie dazu angehalten, Strukturen für die Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds zu schaffen. Dabei sollte nicht übersehen werden, dass ein eigenes Interesse von Arbeitgebern an einem diskriminierungsfreien Arbeitsklima besteht. Es trägt zur Arbeitszufriedenheit und damit auch zur Motivation der Beschäftigten bei.

Fühlen sich Personengruppen im Unternehmen nicht wertgeschätzt oder diskriminiert, hat dies nachteilige Auswirkungen auf die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Untersuchungen (vgl. McKinsey, Ernst & Young) belegen, dass eine vielfältige Unternehmenskultur den Unternehmenserfolg nachweislich erhöht. Damit kann ein gutes Diversity-Management einen strategischen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen bedeuten, um neue Märkte leichter zu erschließen, Innovationspotenziale besser auszuschöpfen, die Arbeitsatmosphäre zu verbessern, Krankheits- und Fehlzeiten zu senken sowie die Fluktuation im Unternehmen zu reduzieren. Sexuelle Vielfalt bildet dabei eine Dimension im Vielfaltsmanagement. Die Implementierung eines erfolgreichen Diversity-Managements bietet die Chance, das wirtschaftliche Erfolgspotenzial und die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen und eine langfristige Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu sichern.

Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde im Dezember 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufen und steht seit dem Jahr 2011 unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel MdB. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Beschäftigten sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

4. *Sieht die Landesregierung ein Problem für die Fachkräftegewinnung in Baden-Württemberg vor dem Hintergrund, dass 22 Prozent der befragten Beschäftigten in Deutschland ihre Karrierechancen gefährdet sahen, wenn sie öffentlich zu ihrer Sexualität stehen, und wenn ja, welche Gegenmaßnahmen plant sie?*
5. *Sieht sie durch die Ergebnisse der Studie, wonach Deutschland in Sachen Outingbereitschaft im Vergleich aller in der Studie untersuchten Länder am schlechtesten abgeschnitten hat, Probleme auf Baden-Württemberg zukommen?*
6. *Wie fördert die Landesregierung eine offene Unternehmenskultur vor dem Hintergrund, dass laut Studie eine LSBTTIQ-freundliche (Unternehmens-)Kultur wichtigstes Kriterium ist, damit sich lesbische, schwule, bi-, trans- oder intersexuelle Fachkräfte für ein Unternehmen entscheiden?*
7. *Ist sie der Meinung, dass eine LSBTTIQ-freundliche (Unternehmens-)Kultur durch staatliche Maßnahmen, wie zum Beispiel durch Verankerung im Bildungsplan, gefördert werden kann und sollte?*
8. *Welche privaten Maßnahmen können getroffen werden, um eine LSBTTIQ-freundliche (Unternehmens-)Kultur zu etablieren?*
9. *Wie unterstützt das Land Baden-Württemberg konkret bei solchen privaten Maßnahmen?*

Zu 4. bis 9.:

Die Fragen zu den Ziffern 4. bis 9. werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Aus Sicht der Landesregierung ist es sehr wichtig, dass alle Menschen ihr privates wie berufliches Leben ohne Angst vor Diskriminierungen frei gestalten können. Die Landesregierung steht für einen wertschätzenden Umgang mit Verschiedenheit und hat sich mit ihrer umfassenden Vielfaltpolitik das Ziel gesetzt dazu beizutragen, dass alle Menschen als gleichberechtigter Teil der Gesellschaft wahrgenommen werden. Um in Baden-Württemberg ein tolerantes gesellschaftliches Klima zu fördern und das Land zu einem Vorreiter für Offenheit und Vielfalt zu machen, hat die Landesregierung 2015 den Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ verabschiedet. Mit dem Aktionsplan macht die

Landesregierung deutlich, dass Ausgrenzungen, Benachteiligungen und Gewalt nicht hingenommen werden. Hierzu wurden konkrete Maßnahmen entwickelt, wie Diskriminierungen aufgrund der sexuellen und geschlechtlichen Identität konsequent und nachhaltig abgebaut werden können. Der Aktionsplan umfasst alle Lebensbereiche und Lebensphasen. Er entstand in Zusammenarbeit mit allen Ministerien der Landesregierung sowie in einem breit angelegten Beteiligungsprozess.

Die Landesregierung setzt sich in Zusammenarbeit mit den Kammern dafür ein, Betriebe über die Vorteile und die Umsetzung von einem Diversity Management zu informieren. Sie unterstützt die Kammern beim weiteren Ausbau ihrer Funktion als Kompetenzzentren zur Verhinderung von Diskriminierungen. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hat dieses Thema und den Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ bereits im Oktober 2016 in einer Arbeitstagung mit den Hauptgeschäftsführern der berufsständischen Kammern angesprochen.

Eine positive Unternehmenskultur ist für Unternehmen ein wichtiger Faktor bei der Fachkräftegewinnung und -bindung. Hierzu gehört auch, dass sich Karrierechancen aufgrund der Leistung und Befähigung der Fachkraft eröffnen und nicht aufgrund der sexuellen Orientierung. Um negative Einflüsse auf die Fachkräftegewinnung in baden-württembergischen Unternehmen zu verhindern, berücksichtigen die Industrie- und Handelskammern die Belange von LSBTTIQ-Menschen im Rahmen von Veranstaltungen zum AGG in gleicher Weise wie andere Gleichstellungsthemen. Mit Schulungen werden vielfach externe Anbieter beauftragt, die die gesamte Themenbreite des AGG abdecken. Durch das AGG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre sexuelle Identität outen, gegen Diskriminierungen geschützt. Aus diesem Grund sieht die Landesregierung wegen der im Vergleich geringen Outingbereitschaft in Deutschland keine Probleme auf Baden-Württemberg zukommen.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hat im Oktober 2014 und im Oktober 2016 gemeinsam mit dem Industrie- und Handelskammertag Baden-Württemberg und weiteren Partnerorganisationen zwei Diversity Kongresse unter dem Titel „Vielfalt managen – Zukunft gestalten“ durchgeführt. Ziel der Kongresse war, die Bedeutung von Diversity Management als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor zu verdeutlichen und mit Best-Practice-Ansätzen Anstöße für eine zukunftsgerichtete Unternehmenskultur und die Umsetzung als strategisches Managementkonzept zu geben. Die Kongresse richteten sich insbesondere an Führungskräfte, Personalverantwortliche und Diversitybeauftragte aus kleinen und mittleren Unternehmen sowie an Vertreter von Kammern, Verbänden, Wirtschaftsorganisationen sowie alle Interessierten.

Am 13. Oktober 2016 veranstalteten das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau und der Charta der Vielfalt e. V. mit weiteren Partnern eine Vielfaltswerkstatt mit vertiefenden Workshops zu zahlreichen Diversity Aspekten. Dabei wurde dem Thema der sexuellen Orientierung eine Plattform zur Diskussion eingeräumt. Im Workshop „Diversity Management – sexuelle und geschlechtliche Identität“ wurden der Stellenwert des Themas und der Nutzen für die Unternehmen gemeinsam erarbeitet. Beim alljährlich stattfindenden bundesweiten Deutschen Diversity-Tag machen Unternehmen und Institutionen ihr Engagement zum Thema Diversity in internen oder externen Aktionen öffentlich. Im Jahr 2018 wurden unter Beteiligung verschiedener IQ Teilprojekte mehr als 2.000 Aktionen von über 600 Organisationen organisiert. Anlässlich des 5. bundesweiten Diversity-Tages im Jahr 2017 haben die Kontaktstelle Frau und Beruf Heilbronn-Franken und das Welcome Center Heilbronn-Franken, das schon seit 2015 regelmäßig Aktionen im Rahmen des Diversity-Tages durchführt, eine Veranstaltung unter dem Titel „Vielfalt gestalten, leben, unterzeichnen“ mit 27 Unternehmen zur Charta der Vielfalt durchgeführt und die beteiligten Unternehmen und weitere interessierte Unternehmen in einem Diversity-Netzwerk zusammengeführt.

Am 6. Deutschen Diversity-Tag in 2018 führten die Kontaktstelle und das Welcome-Center in der Region Heilbronn-Franken im Rahmen des Diversity-Netzwerks eine Folgeveranstaltung unter dem Titel „Perspektiven eröffnen – Potenziale entfalten“ zur praxisnahen Umsetzung von Diversity Management im Be-

trieb durch. Neben Möglichkeiten zum Austausch konnten die Teilnehmenden in zwei Workshops und einem Impulsvortrag neue Anregungen für die Ausgestaltung ihrer Personalarbeit mitnehmen. Im Jahr 2019 werden in der Region Heilbronn-Franken von den beiden Initiatoren insgesamt drei Diversity-Veranstaltungen unter den Titeln „Vielfaltsbewusster Betrieb“ am 29. Januar 2019, „Internationale Fachkräfte in der Pflege finden und binden – Veranstaltung für Personalverantwortliche“ am 23. Mai 2019 und „Neue Wege im Recruiting“ am 3. Juli 2019 durchgeführt.

Das Land Baden-Württemberg ist sich als Arbeitgeber seiner Vorbildfunktion bewusst. Als Selbstverpflichtung hat das Land die „Charta der Vielfalt“ am 15. November 2012 unterzeichnet. Um Führungskräfte und Beschäftigte der Landesverwaltung zu sensibilisieren und zu qualifizieren, ist ein E-Learning-Tool zum Thema „Diversity“ entwickelt worden.

Das Ministerium für Soziales und Integration setzt im Jahr 2019 ein deutliches Zeichen gegen jede Art von Diskriminierungen von LSBTTIQ-Menschen. Mit dem Aktionsjahr „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“ soll gemeinsam mit Kommunen, Verbänden, Institutionen und der Community die Sichtbarkeit von Vielfalt fördern, Präsenz zeigen, Vorbild sein und das Thema in die Öffentlichkeit tragen.

Im Rahmen des Aktionsplans wird das Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg vom Ministerium für Soziales und Integration für die Umsetzung von spezialisierten Beratungsstellen gefördert. Diese Stellen beraten u. a. auch in Coming-out-Prozessen oder bei Herausforderungen im Arbeitskontext. Neben weiteren Beratungsstellen, die sich auf die konkreten Belange von LSBTTIQ-Menschen spezialisiert haben, hält auch die am 5. November 2018 eröffnete Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS) Erstinformationen für LSBTTIQ-Menschen bereit und verweist diese bei Bedarf an eine der acht (größtenteils mit Landesmitteln aufgebauten) lokalen Antidiskriminierungsberatungsstellen im Land und/oder an das Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg. Beim Verein adis e. V. mit Standort Reutlingen/Tübingen ist auch eine aus Bundes- und Landesmitteln finanzierte Online-Beratung (per Mail, Chat oder Video) möglich, die auf Wunsch der betreffenden Person anonym erfolgt.

Die Antidiskriminierungsberatungsstellen informieren, beraten und begleiten alle Menschen, die zum Beispiel aufgrund der zugeschriebenen Herkunft, der Hautfarbe, der Religion, der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Milieu, des sozialen Status, der Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder des Alters strukturell oder individuell von Diskriminierung betroffen sind. Sie fördern einen niederschweligen Zugang durch eine unabhängige, barrierefreie und parteiliche Beratung. Die Beratungsstellen bieten geschützte Räume für von Diskriminierung betroffene Gruppen, um sich gemeinsam für eine bessere Teilhabe und für Anerkennung einzusetzen. In den Räumen können sich Menschen mit Diskriminierungserfahrungen gegenseitig stärken und gemeinsam Strategien gegen Diskriminierung entwickeln.

Das Angebot der Beratungsstellen gegen Diskriminierung umfasst Beratung, geschützte Räume, Netzwerkarbeit, Qualifizierung und Öffentlichkeitsarbeit. Die lokalen Beratungsstellen unterstützen Menschen dabei, einen für sie angemessenen Umgang mit einer erlebten Diskriminierung zu finden. Falls eine Diskriminierung erfolgt ist, die vom AGG gedeckt ist, können berechnete Ansprüche gerichtlich eingeklagt werden. Die Beratungsstellen sind professionelle Fachstellen, die andere kommunale Beratungsstellen und Selbsthilfeinitiativen mit Fortbildungen und Workshops qualifizieren, Diskriminierung zu erkennen. Darüber hinaus ermutigen sie ihre Klientinnen und Klienten dazu, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Der Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schule, wie er im Schulgesetz festgehalten ist, sieht vor, dass jeder junge Mensch „zur Wahrnehmung von Verantwortung, Rechten und Pflichten in Staat und Gesellschaft sowie in der ihn umgebenden Gemeinschaft vorbereitet werden muss“. Diesem Ziel tragen die Bildungspläne 2016 für die Grundschule sowie für die auf der Grundschule aufbauenden Schularten in besonderer Weise durch die Verankerung der sogenannten Leitperspektiven Rechnung. Die Leitperspektiven bezeichnen handlungsleitende Themen, die übergreifend in verschiedenen Fächern von Klasse 1 bis zum Ende des jeweiligen Bildungsgangs behandelt werden.

In der modernen Gesellschaft begegnen sich Menschen unterschiedlicher Staatsangehörigkeit, Nationalität, Ethnie, Religion oder Weltanschauung, unterschiedlichen Alters, psychischer, geistiger und physischer Disposition sowie geschlechtlicher Identität. Kennzeichnend sind Individualisierung und Pluralisierung von Lebensentwürfen. Schule versteht sich als Ort von Weltoffenheit, der es jungen Menschen ermöglicht, die eigene Identität zu finden und sich frei und ohne Angst vor Diskriminierung zu artikulieren.

Dr. Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Wohnungsbau