

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Kathrin Vogler, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Dr. Dietmar Bartsch, Heidi Reichinnek und der Gruppe Die Linke

Queere Menschen in Beschäftigungsverhältnissen der Privatwirtschaft – zum Queer Pay Gap

Queere Menschen gehen häufig nicht offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Orientierung bzw. Identität um. Gerade in der Arbeitswelt vermeiden einige ein „Outing“, um Diskriminierungen zu vermeiden (www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/20170719_Umfrageergebnisse_Out_im_Office.pdf?__blob=publicationFile&v=2).

Weiterhin zeigt eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Kalkum/Otto, Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität, S. 26 ff.), dass queere Menschen in der Arbeitswelt häufig von verschiedensten Formen der Diskriminierung betroffen sind. Diskriminierungen können zu psychischen Belastungen und Erkrankungen führen. Diskriminierungen können Aufstiegschancen einschränken und damit können Diskriminierungen Auswirkungen auf Rentenleistungen haben. Bislang kaum öffentlich beachtet ist der Queer Pay Gap, auch Sexuality Pay Gap oder Gay Pay Gap genannt. Queere Menschen verdienen weniger als nichtqueere Menschen. Dies betrifft besonders schwule und bisexuelle Männer und noch stärker transgeschlechtliche Menschen (www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563767.de/17-35-3.pdf, S. 694, www.diw.de/de/diw_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020_36_1/lgbtqi-men-schen_am_arbeitsmarkt_hoch_gebildet_und_oftmals_diskriminiert.html#section2 und magazin.comdirect.de/finanzwissen/vorsorgen-und-versichern/was-ist-der-queer-pay-gap#fazit-queer-pay-gap). Gerade in größeren Unternehmen gibt es verstärkt die Erkenntnis, dass der Schutz vor Diskriminierung Teil der Unternehmenskultur sein sollte. Die Studie „Out im office 2024“ folgert, dass ein gutes Diversity-Management ein entscheidender Faktor gegen Diskriminierung gerade auch von queeren Menschen sei (vgl. www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_04_19.pdf). Doch ist dies nur in einigen größeren Unternehmen der Privatwirtschaft der Fall.

Forscherinnen betonen, dass die Norm der Heterosexualität in der Erwerbswelt auf vielfältigste Weise produziert und reproduziert wird und den Arbeitenden abverlangt, sich daran auszurichten (Karen Wagens, *Geschlecht als Artefakt*, Bielefeld 2013). Der Körper sowie die Emotionen sind Teil dessen, was insbesondere in Dienstleistungsberufen Teil der Arbeit ist und sich ebenfalls an den Normen der Heterosexualität orientiert. Dieses zusätzliche Einbringen kann als „sexuelle Arbeit“ bezeichnet werden (Renate Lorenz, Brigitte Küster, *Sexuelle Arbeit. Eine queere Perspektive auf Arbeit und prekäres Leben*, Berlin 2007).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Welche nationalen und internationalen Studien zur Situation von queeren Menschen in der Arbeitswelt sind der Bundesregierung bekannt?
2. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Datenlage zur Diskriminierung von queeren Menschen in der Privatwirtschaft, und unterstützt sie derzeit oder zukünftige Forschung in diesem Bereich?
3. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über Diskriminierungen von queeren Menschen (z. B. Verurteilungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – AGG) in Beschäftigungsverhältnissen der Privatwirtschaft?
4. An wen können sich queere Menschen im Falle einer Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen der Privatwirtschaft wenden?
5. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung queere Menschen in der Arbeitswelt bzw. in Organisationen, die sie unterstützen, sodass diese offen mit ihrer Sexualität bzw. Geschlechtlichkeit umgehen können (bitte die Projekte und die ausgezahlten Fördermittel für 2022 und 2023 auflisten)?
6. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Bundesregierung notwendig, damit die Diskriminierung von queeren Menschen in der Arbeitswelt abgebaut wird?
7. Plant die Bundesregierung, diese Maßnahmen umzusetzen, wenn ja, zu welchem Zeitpunkt, und wenn nein, warum nicht?
8. Welche Maßnahmen wären aus Sicht der Bundesregierung notwendig, um den Queer Pay Gap zu verringern?
9. Plant die Bundesregierung, diese Maßnahmen umzusetzen, wenn ja, zu welchem Zeitpunkt, und wenn nein, warum nicht?
10. Welche Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für die Lebenswelten queerer Menschen für Vorgesetzte sind der Bundesregierung bekannt?
11. Sind diese Fortbildungsangebote und deren Nutzung aus Sicht der Bundesregierung ausreichend, um die Sensibilisierung zu queeren Lebenswelten bei Vorgesetzten sicherzustellen?
12. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Unternehmen darin, eine Kultur der Vielfalt und Akzeptanz von Minderheiten, insbesondere von queeren Menschen zu etablieren?
13. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die bislang umgesetzten Maßnahmen zu Diversity in der Privatwirtschaft?
14. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über Siegel oder Zertifikate, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beispielsweise bescheinigen, eine besonders diverse Unternehmenskultur etabliert zu haben, und wie bewertet die Bundesregierung diese Siegel und Zertifikate insbesondere hinsichtlich ihrer Aussagekraft?
15. Wie setzt sich Bundeskanzler Olaf Scholz als Schirmherr der Charta der Vielfalt e. V. nach Kenntnis der Bundesregierung für den Abbau von Diskriminierung am Arbeitsplatz ein?
16. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Durchsetzung des gesetzlichen Schutzes (z. B. durch das AGG) und die Umsetzung von Diversity-Ansätzen für queere Menschen in kleinen und mittleren Unternehmen?

17. Inwiefern plant die Bundesregierung Änderungen beim AGG, um insbesondere queere Menschen in der Arbeitswelt besser vor Diskriminierungen zu schützen?
18. Inwiefern plant die Bundesregierung, die Datenlage zu queeren Menschen zu verbessern, sodass bei (außer)universitären Befragungen auch die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität erhoben wird?
19. Inwiefern werden nach der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes (SBGG) Arbeitgeber besonders für die Belange von trans- und intergeschlechtlichen sowie nichtbinären Menschen sensibilisiert?
20. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Maßnahmen zur Unterstützung von insbesondere transgeschlechtlichen und nichtbinären Menschen während ihrer Transition im Arbeitsverhältnis?
21. Wann, und wie wird die Bundesregierung eine Studie zu den Lebenslagen queerer Menschen beauftragen, die auch die soziale Situation (wie z. B. Arbeitsverhältnisse) queerer Menschen berücksichtigt?
22. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Maßnahmen zur Einführung und Weiterentwicklung von Diversity-Management in der Privatwirtschaft?
23. Plant die Bundesregierung Maßnahmen, die Mitbestimmung von Betriebsräten beim Einsatz für queere Menschen und dem allgemeinen Kampf gegen Diskriminierung zu stärken?
 - a) Wenn ja, welche, und mit welchem Zeitplan?
 - b) Wenn nein, warum nicht?
24. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) binäre Geschlechtsformulierungen durch „alle Geschlechter“ zu ersetzen (aurl.blo.gu/reformvorschlag/#87_Mitbestimmungsrechte; bitte begründen)?
25. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag des DGB, im BetrVG die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zu stärken (bitte begründen)?
26. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag des DGB, im BetrVG die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der Personalplanung hinsichtlich der tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter unabhängig von der Unternehmensgröße zu stärken (bitte begründen)?
27. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag des DGB, im BetrVG die Soll-Vorschrift festzuschreiben, dass Unternehmen ab 100 Beschäftigten einen paritätisch auf alle Geschlechter bezogenen Gleichstellungsausschuss gründen sollen?
28. Plant die Bundesregierung Maßnahmen, die Durchsetzungskraft von Betriebsräten oder in Betrieben vertretenen Gewerkschaften bei Verstößen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegen Vorschriften, die sich aus § 17 Absatz 2 AGG ergeben beispielsweise durch eine Erhöhung des Zwangsgeldes in § 23 Absatz 3 BetrVG zu stärken?
 - a) Wenn ja, welche, und mit welchem Zeitplan?
 - b) Wenn nein, warum nicht?

29. Wann wird die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zur Erweiterung des Grundgesetzes in Artikel 3 Absatz 3 um die Merkmale sexuelle und geschlechtliche Identität in den Deutschen Bundestag einbringen?

Berlin, den 13. November 2024

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Gruppe