

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Kathrin Vogler, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Dr. Dietmar Bartsch, Matthias W. Birkwald, Clara Bünger, Jörg Cezanne, Anke Domscheit-Berg, Ates Gürpınar, Susanne Hennig-Wellsow, Cornelia Möhring, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte und der Gruppe Die Linke**

### **Queere Menschen in Beschäftigungsverhältnissen des öffentlichen Dienstes – 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](http://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. 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](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563767.de/17-35-3.pdf), S. 694, und [www.diw.de/de/diw\\_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020\\_36\\_1/lgbtqi\\_menschen\\_am\\_arbeitsmarkt\\_hoch\\_gebildet\\_und\\_oftmals\\_diskriminiert.html#section2](http://www.diw.de/de/diw_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020_36_1/lgbtqi_menschen_am_arbeitsmarkt_hoch_gebildet_und_oftmals_diskriminiert.html#section2)).

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](http://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_04_19.pdf)). Auch im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder setzt sich zunehmend die Auffassung durch, dass der Schutz queerer Menschen vor Diskriminierungen anzustreben ist. In einigen Kommunen und Ländern gibt es deshalb ein Diversity-Management, welches sich in verstärktem Maße um die Belange von queeren Menschen kümmert ([www.ewdv-diversity.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen\\_EWdV\\_PDF/diversity-netzwerk\\_broschuere\\_bf.pdf](http://www.ewdv-diversity.de/fileadmin/user_upload/Publikationen_EWdV_PDF/diversity-netzwerk_broschuere_bf.pdf), S. 12–27, und [magazin.comdirect.de/finanzwissen/vorsorgen-und-versichern/was-ist-der-queer-pay-gap#fazit-queer-pay-gap](http://magazin.comdirect.de/finanzwissen/vorsorgen-und-versichern/was-ist-der-queer-pay-gap#fazit-queer-pay-gap)).

Forschende 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 Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Datenlage zur Diskriminierung von queeren Menschen im öffentlichen Dienst, und unterstützt sie derzeit oder zukünftig Forschung in diesem Bereich?
2. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über Diskriminierungen von queeren Menschen (z. B. Verurteilungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz [AGG]) in Beschäftigungsverhältnissen des öffentlichen Dienstes?
3. An wen können sich queere Menschen im Falle einer Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen des öffentlichen Dienstes wenden?
4. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung queere Menschen in der Arbeitswelt bzw. in Organisationen, die queere Menschen unterstützen, sodass diese offen mit ihrer Sexualität bzw. Geschlechtlichkeit umgehen können (bitte die Projekte und die ausgezahlten Fördermittel für 2022 und 2023 auflisten)?
5. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Bundesregierung notwendig, damit die Diskriminierung von queeren Menschen im öffentlichen Dienst abgebaut wird?
  - a) Plant die Bundesregierung, diese Maßnahmen umzusetzen, und wenn ja, zu welchem Zeitpunkt?
  - b) Wenn nein, warum nicht?
6. Welche Maßnahmen wären aus Sicht der Bundesregierung notwendig, um den Queer Pay Gap im öffentlichen Dienst und insbesondere bei den ihr unterstehenden Bundesbehörden zu verringern?
  - a) Plant die Bundesregierung, diese Maßnahmen umzusetzen, und wenn ja, zu welchem Zeitpunkt?
  - b) Wenn nein, warum nicht?
7. Welche Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung von Vorgesetzten im öffentlichen Dienst für die Lebenswelten queerer Menschen sind der Bundesregierung bekannt?
8. Sind diese Fortbildungsangebote und deren Nutzung aus Sicht der Bundesregierung ausreichend, um die Sensibilisierung für queere Lebenswelten unter Vorgesetzten im öffentlichen Dienst sicherzustellen?
9. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung die Behörden des Bundes, der Länder und der Kommunen darin, eine Kultur der Vielfalt und Akzeptanz von Minderheiten, insbesondere von queeren Menschen, zu etablieren?
10. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die bislang umgesetzten Maßnahmen für Diversity im öffentlichen Dienst?
11. 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 im öffentlichen Dienst ein?

12. 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 im öffentlichen Dienst?
13. Inwiefern werden nach der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes (SBGG) Behörden des Bundes, der Länder und der Kommunen für die Belange von trans- und intergeschlechtlichen sowie nichtbinären Beschäftigten sensibilisiert?
14. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Maßnahmen zur Unterstützung von transgeschlechtlichen und nichtbinären Menschen während ihrer Transition in Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes und dabei konkret in den Arbeitsverhältnissen von Bundesbehörden?
15. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Maßnahmen zur Einführung und Weiterentwicklung von Diversity-Management im öffentlichen Dienst?
16. Plant die Bundesregierung Maßnahmen, um die Mitbestimmung von Personalräten beim Einsatz für queere Menschen und bei dem allgemeinen Kampf gegen Diskriminierung zu stärken?
  - a) Wenn ja, welche, und mit welchem Zeitplan?
  - b) Wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 14. November 2024

**Sören Pellmann, Heidi Reichinnek und Gruppe**

