

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kathrin Vogler, Susanne Ferschl, Gökyay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Gruppe Die Linke  
– Drucksache 20/13848 –**

### **Queere Menschen in Beschäftigungsverhältnissen der Privatwirtschaft – zum Queer Pay Gap**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

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/Umfrage\\_n/20170719\\_Umfrageergebnisse\\_Out\\_im\\_Office.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfrage_n/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](http://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\\_menschen\\_am\\_arbeitsmarkt\\_hochgebildet\\_und\\_oftmals\\_diskriminiert.html#section2](http://www.diw.de/de/diw_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020_36_1/lgbtqi_menschen_am_arbeitsmarkt_hochgebildet_und_oftmals_diskriminiert.html#section2) 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)). 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)). 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).

### Vorbemerkung der Bundesregierung

Die vorliegende Kleine Anfrage 20/13848 bezieht sich auf die Situation von queeren Menschen in der Privatwirtschaft. Diese Fragestellungen sind zum Teil auch Bestandteil des von der Bundesregierung mit Kabinettsbeschluss vom November 2022 verabschiedeten „Aktionsplan für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ (Aktionsplan „Queer leben“).

Über die Umsetzung des Aktionsplans wird die Bundesregierung noch in dieser Legislaturperiode einen Bericht zum Umsetzungsstand vorlegen. Begleitend zur Umsetzung des Aktionsplans fand ein breit angelegter ressortübergreifender Beteiligungsprozess mit der Zivilgesellschaft statt. Unter anderem gab es eine Arbeitsgruppe „Arbeitsumfeld“ (der Fokus lag hier insbesondere auf dem öffentlichen Dienst) und eine Arbeitsgruppe „Daten und Forschung“. Die zivilgesellschaftlichen Beteiligten in den Arbeitsgruppen haben Empfehlungspapiere erarbeitet. Die Empfehlungen werden daher im Namen der Zivilgesellschaft ausgesprochen und unterstützen die zuständigen Bundesressorts bei der Umsetzung der im Aktionsplan vereinbarten Maßnahmen mit konkreten Vorschlägen. Die Empfehlungspapiere der Arbeitsgruppen finden sich hier: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/aktionsplan-queer-leben/beteiligungsprozess-und-empfehlungspapiere-zum-aktionsplan-222198](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/aktionsplan-queer-leben/beteiligungsprozess-und-empfehlungspapiere-zum-aktionsplan-222198). Das Papier der Arbeitsgruppe Arbeitsumfeld findet sich hier: [www.bmfsfj.de/resource/blob/244204/ef4c270010df7146923b39a4fcc9112/empfehlungspapier-ag-arbeitsumfeld-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/resource/blob/244204/ef4c270010df7146923b39a4fcc9112/empfehlungspapier-ag-arbeitsumfeld-data.pdf).

1. Welche nationalen und internationalen Studien zur Situation von queeren Menschen in der Arbeitswelt sind der Bundesregierung bekannt?

Der Bundesregierung sind u. a. folgende Studien bekannt:

Die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat 2017 die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung“ veröffentlicht, die Hinweise auch zur Situation von queeren Menschen in der Arbeitswelt gibt. Mit der auf diesen Daten aufbauenden Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität“ (2017) wurde die Situation queerer Menschen in den Mittelpunkt gestellt. Ebenfalls 2017 wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Studie „Out im Office?!“ vom Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung in Köln gefördert. Diese Studie wurde zuletzt 2024 neu durchgeführt und veröffentlicht.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW Berlin) hat im Jahr 2020 eine Expertise zum Thema „LGBTQI\*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert“ veröffentlicht ([www.diw.de/de/diw\\_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020\\_36\\_1/lgbtqi\\_-menschen\\_am\\_arbeitsmarkt\\_hoch\\_gebildet\\_und\\_oftmals\\_diskriminiert.html](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)).

Weiterhin ist die Studie „Out im Office?! Die Arbeitssituation von LSBTIQA\* Personen in Deutschland“ des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung von 2024 bekannt ([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)).

Bekannt ist ferner die 2023 von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) veröffentlichte Studie „The Road to LGBTI+ Inclusion in Germany“.

Aus dem europäischen Kontext ist die Studie „LGBTIQ at a crossroads: progress and challenges“ auf Basis des EU LGBTIQ Survey III der Europäischen Grundrechtsagentur (FRA) aus 2024 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?

Die Bundesregierung kennt die Studie des DIW Berlin zur Ergänzung der Dateninfrastruktur zum Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) um eine Stichprobe von Lesben, Schwulen und Bisexuellen (SOEP-LGB) und hat diese gefördert ([www.diw.de/de/diw\\_01.c.598451.de/projekte/ergaenzung\\_der\\_dateninfrastuktur\\_des\\_soep\\_um\\_eine\\_stichprobe\\_von\\_lesben\\_\\_schwulen\\_und\\_bisexuellen\\_\\_soep-lgb.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.598451.de/projekte/ergaenzung_der_dateninfrastuktur_des_soep_um_eine_stichprobe_von_lesben__schwulen_und_bisexuellen__soep-lgb.html)).

Die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im 5. Gemeinsamen Bericht an den Deutschen Bundestag die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zwischen 2021 und 2023 ausgewertet ([www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/bericht-an-den-bundestag/fuenfter\\_bericht/fuenfter-bericht-an-den-bundestag-node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/bericht-an-den-bundestag/fuenfter_bericht/fuenfter-bericht-an-den-bundestag-node.html)). Dabei zeigt sich, dass sich im Arbeitsleben 3 Prozent der Anfragen auf die sexuelle Identität beziehen und 37 Prozent auf das Geschlecht. Unter den Diskriminierungen entlang des Geschlechts befinden sich viele Diskriminierungen von Frauen, aber auch von inter- und transgeschlechtlichen Personen. Die Beschwerden reichen von binärgeschlechtlich formulierten Stellenanzeigen bis dahin, dass transgeschlechtlichen Menschen die Unterschrift unter einem bereits zugesagten Arbeitsvertrag verweigert wird, wenn sie dabei ihre Transgeschlechtlichkeit offenbaren müssen. Viele Diskriminierungserfahrungen werden zudem als Mobbing während der Erwerbstätigkeit erlebt.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

3. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über Diskriminierungen von queeren Menschen (z. B. Verurteilungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – AGG) in Beschäftigungsverhältnissen der Privatwirtschaft?

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 und auf zwei in diesem Kontext relevante Gerichtsentscheidungen verwiesen.

Das Arbeitsgericht Gießen (ArbG Gießen, Urteil vom 16.09.2022 – 9 Ca 31/22) urteilte im Jahr 2022, dass eine Absage für eine Stelle in zeitlichem Zusammenhang mit der Offenbarung als transgeschlechtliche Person die Vermutungswirkung des § 22 AGG begründet, wenn zuvor eine Zusage erfolgt war. Dagegen läuft aktuell noch die Berufung beim Hessischen Landesarbeitsgericht (unter dem Aktenzeichen 13 Sa 1480/22).

Das Bundesarbeitsgericht entschied 2015 (BAG, Urteil vom 17.12.2015 – 8 AZR 421/14), dass eine Person, die sich in einem Bewerbungsverfahren wegen ihrer Transgeschlechtlichkeit benachteiligt sieht, ihrer Darlegungslast gemäß § 22 AGG bereits dann genügt, wenn sie – wie im vorliegenden Fall – Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass sie aufgrund ihrer Transgeschlechtlichkeit diskriminiert wurde. Zudem stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass Transgeschlechtlichkeit in euro-

parechtskonformer Auslegung sowohl im Rahmen des in § 1 AGG angeführten Grundes „Geschlecht“ als auch des Grundes „sexuelle Identität“ i. S. v. § 1 AGG von Bedeutung sein kann.

4. An wen können sich queere Menschen im Falle einer Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen der Privatwirtschaft wenden?

Die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet bei Diskriminierungen eine kostenlose juristische Erstberatung. Zudem gibt es zivilgesellschaftliche, kommunale und andere staatliche Antidiskriminierungsberatungsstellen, die von Diskriminierung betroffene Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen. Zudem können sich queere Menschen im Falle einer Diskriminierung im Beschäftigungsverhältnis an innerbetriebliche Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wenden. Allen arbeitnehmenden Personen stehen die Beschwerdekanaäle des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 84, 85 BetrVG) und der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen.

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)?

Spezifische Projekte zur Fragestellung unterstützt die Bundesregierung nicht.

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?

Die Fragen 6 und 7 werden gemeinsam beantwortet.

Der von der Bundesregierung im November 2022 verabschiedete Aktionsplan „Queer leben“ enthält Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern, um Queerfeindlichkeit und Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen sowie anderen queeren Menschen (LSBTIQ\*) entgegenzuwirken. Das Handlungsfeld Teilhabe enthält eine Reihe von Maßnahmen zum Schutz vor LSBTIQ\*-Feindlichkeit am Arbeitsplatz. Hierzu gehören beispielsweise die Förderung von Diversity Management und Forschungsprojekte zur Situation und Diskriminierung von LSBTIQ\* in der Arbeitswelt.

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung und das dort genannte Empfehlungspapier der Zivilgesellschaft wird verwiesen.

Mit ihrem 5. Gemeinsamen Bericht „Diskriminierung in Deutschland“ haben die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, darunter auch der Queer-Beauftragte der Bundesregierung, gemeinsame Handlungsempfehlungen erarbeitet. Diese betreffen unter anderem eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Bei dieser sollte unter anderem die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen verlängert werden, ein Verbandsklagerecht, eine Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände und bei der Antidiskriminierungsstelle eine Schlichtungsstelle eingerichtet werden. Darüber hinaus sollte die Antidiskriminierungspolitik in-

stitutionalisiert werden, wofür eine Interministerielle Arbeitsgruppe zum Thema Antidiskriminierung, eine Fachministerkonferenz Antidiskriminierung und ein Nationaler Aktionsplan Antidiskriminierung eingeführt werden sollen. Von dieser Stärkung des Diskriminierungsschutzes würden auch queere Menschen in der Arbeitswelt massiv profitieren. Auf die Antwort zu Frage 17 wird ergänzend hingewiesen.

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?

Die Fragen 8 und 9 werden gemeinsam beantwortet.

Es benötigt mehr Forschung, um einen etwaigen Queer Pay Gap festzustellen und um Aussagen zu Ausmaß und Ursachen machen zu können. Es gibt erste Hinweise aus der Ergänzungserhebung des DIW Berlin zum Sozio-ökonomischen Panel (SOEP), siehe dazu die Antwort zu Frage 1. Eine systematische Datenerfassung ist aus rechtlicher Sicht schwierig, da die Informationen über die sexuelle Identität/Orientierung von Beschäftigten im arbeitsrechtlichen Kontext grundsätzlich nicht erheblich sind und der Arbeitgeber dementsprechend grundsätzlich keine diesbezüglichen Daten erheben darf.

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?

Die Fragen 10 und 11 werden gemeinsam beantwortet.

Der Bundesregierung sind keine entsprechenden Fortbildungsangebote der Privatwirtschaft bekannt.

12. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Unternehmen darin, eine Kultur der Vielfalt und Akzeptanz von Minderheiten, insbesondere von queeren Menschen zu etablieren?

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) fördert von 2020 bis 2024 das Modellprojekt „Diversity Challenge“ der Charta der Vielfalt e. V. über das Bundesprogramm „Demokratie leben!“. Die „Diversity Challenge“ ist ein bundesweiter Teamwettbewerb für Vielfalt am Arbeitsplatz, der insgesamt drei Mal stattfand. Die Organisation rief junge Beschäftigte im Alter zwischen 16 und 27 Jahren auf, sich mit dem Thema Vielfalt in ihrem Unternehmen auseinanderzusetzen und einen eigenen Beitrag einzureichen. Mit dem bundesweiten Ideenwettbewerb sollten neue Ansätze aufgezeigt werden, wie Vielfalt in Unternehmens- und Organisationsstrukturen gefördert und verankert werden kann.

Seit 2002 fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gute Arbeit für Beschäftigte, Unternehmen und Verwaltungen. Mit der Förderrichtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft: INQA-Experimentierräume“ unterstützt das BMAS innovative Vorhaben zur Stärkung der Arbeitsqualität, Orga-

nisationskultur und einer zukunftsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt. Im Dezember 2024 plant INQA, einen neuen Förderaufruf mit dem Titel „Mit mehr Vielfalt zu einer erfolgreichen Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen“ zu veröffentlichen. Im Mittelpunkt steht dabei die INQA-Themensäule „Diversity“. Ziel ist es, die Personalpolitik von Unternehmen so auszurichten, dass eine vielfältigere Belegschaft zur Sicherung von Fachkräften und zur Förderung von Innovation beiträgt. Besonders im Fokus stehen zwei Gruppen: Mitarbeitende mit Migrationshintergrund und ältere Beschäftigte.

Dennoch können Projekte zu allen Aspekten von Vielfalt gefördert werden. Der Aufruf erfolgt unter dem Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

13. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die bislang umgesetzten Maßnahmen zu Diversity in der Privatwirtschaft?

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit bereitet umgesetzte Maßnahmen der Privatwirtschaft zu Diversity in Praxisbeispielen auf und veröffentlicht diese auf der Webseite. Diese sind branchenübergreifend und umfassen verschiedenste Aspekte von Vielfalt. Mehr dazu unter: [www.inqa.de/DE/angebote/praxisbeispiele/uebersicht.html](http://www.inqa.de/DE/angebote/praxisbeispiele/uebersicht.html)

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?

Die Queermentor gGmbH hat gemeinsam mit dem Völklinger Kreis e. V. (Verband schwuler Führungskräfte) und den Wirtschaftsweibern e. V. (Verband lesbischer Führungskräfte) einen neuen Preis ins Leben gerufen – den „Queermentor Role Models Award“. Mit dem Preis sollen gute Praxisbeispiele ausgezeichnet und sichtbar gemacht werden, die zeigen, wie sich LGBTQIA-Mitarbeitende und Führungskräfte in ihren Unternehmen und in der Gesellschaft für eine gerechte und diskriminierungsfreie Arbeitswelt einsetzen. Die Preisverleihung ist für Ende Januar 2025 geplant.

Im Rahmen des audit berufundfamilie bzw. familiengerechte Hochschule, welches von der berufundfamilie Service GmbH durchgeführt wird, kann ab dem Jahr 2024 mit dem audit berufundfamilie/familiengerechte Hochschule +vielfalt ein zusätzliches Zertifikat erworben werden.

Unternehmen und Institutionen steht das neue audit berufundfamilie +vielfalt zur systematischen und nachhaltigen Gestaltung einer familien-, lebensphasen- und vielfaltsbewussten Personalpolitik zur Verfügung. Hochschulen können mit dem ebenfalls 2024 eingeführten audit familiengerechte hochschule +vielfalt ihre Arbeits- und Studienbedingungen sowohl familien- als auch vielfaltsgerecht (weiter-)entwickeln.

Die politische Bedeutung ergibt sich aus dem im Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode dargestellten starken gesellschaftlichen und politischen Willen, die Vielfalt in unserer Gesellschaft zu fördern. Die Bundesregierung betont ihren Einsatz für eine gerechte und diskriminierungsfreie Arbeitswelt, auch über die Initiative Neue Qualität der Arbeit. Zudem sind Akzeptanz und Förderung von Vielfalt zentrale Stellschrauben zur Stärkung des gesellschaftlichen und betrieblichen Zusammenhalts und zur Förderung der Fachkräftesicherung.

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?

Der Bundeskanzler unterstützt als Schirmherr die Zielsetzungen der Charta der Vielfalt e. V.

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?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Kenntnisse vor.

17. Inwiefern plant die Bundesregierung Änderungen beim AGG, um insbesondere queere Menschen in der Arbeitswelt besser vor Diskriminierungen zu schützen?

Die Bundesregierung hat durch das Gesetz vom 22.12.2023 (BGBl. 2023 I Nummer 414 vom 29.12.2023) die Stellung der Leitung und die Beteiligungsrechte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes konkretisiert. Dies hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Bundesebene bei der Bekämpfung von Diskriminierung als zentrale Stelle gestärkt und soll damit zu einem wirksameren Diskriminierungsschutz beitragen.

Im Übrigen sind die Richtlinien über Standards für Gleichbehandlungsstellen vom 7.5.2024 (EU 2024/1499 und EU 2024/1500) bis zum 19.6.2026 umzusetzen. Diese sehen eine EU-weite Stärkung der Gleichbehandlungsstellen, in Deutschland der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, unter anderem hinsichtlich ihres Mandats vor, um Menschen besser vor Diskriminierung zu schützen.

Zur weiteren Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes laufen verschiedene Beratungen im parlamentarischen Raum, welche noch nicht abgeschlossen sind. Ein Zeitplan oder konkrete Inhalte wurden bislang nicht festgelegt; mit einer Festlegung in dieser Legislatur ist angesichts der zu erwartenden vorgezogenen Neuwahlen des Bundestages auch nicht mehr zu rechnen. Deshalb ist eine Positionierung zu einzelnen Reformvorschlägen zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich.

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?

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Forschung und Daten im Rahmen des Aktionsplans „Queer Leben“ (siehe Vorbemerkung der Bundesregierung) werden derzeit seitens der zuständigen Ressorts geprüft. Als ersten Schritt fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aktuell das Vorhaben „Bestandsaufnahme von Maßnahmen gegen Queerfeindlichkeit in Deutschland und von Forschung zu ihren Wirkungen“ der Humboldt-Universität zu Berlin. Dieses leistet einen ersten Beitrag, (1) existierende Maßnahmen gegen Queerfeindlichkeit in Deutschland und (2) internationale, deutsch- und englischsprachig veröffentlichte Forschung zur Wirkung von Maßnahmen gegen Queerfeindlichkeit zusammenzutragen und zu systematisieren.

Zudem beauftragte das BMBF eine Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft.\* Diese fasst wichtige empirische Forschungsergebnisse des EU-geförderten Projekts UniSAFE (2021 bis 2024) zusammen. Besonders hervorgehoben und um neue Auswertungen erweitert, liegt der Schwerpunkt der Expertise auf Vielfalt und Intersektionalität im deutschen Wissenschaftssystem. Auch die Situation queerer Menschen als Beschäftigte im Wissenschaftssystem wird hierbei betrachtet.

19. Inwiefern werden nach der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes (SBGG) Arbeitgeber besonders für die Belange von trans- und intergeschlechtlichen sowie nichtbinären Menschen sensibilisiert?

Das BMFSFJ hat auf seiner Internetseite Fragen und Antworten zur Anwendung des Selbstbestimmungsgesetzes veröffentlicht und beantwortet regelmäßig Einzeleinsendungen zur Thematik.

20. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Maßnahmen zur Unterstützung von insbesondere transgeschlechtlichen und nichtbinären Menschen während ihrer Transition im Arbeitsverhältnis?

Spezifische Unterstützung für Maßnahmen in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen bestehen nicht.

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?

Es wird auf die in der Antwort zu Frage 18 genannten Vorhaben verwiesen. Sowohl die dort genannte „Bestandsaufnahme von Maßnahmen gegen Queerfeindlichkeit in Deutschland und von Forschung zu ihren Wirkungen“ als auch die Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft nimmt auch die soziale Situation u. a. queerer Menschen in Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftssystem in den Blick.

22. Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Maßnahmen zur Einführung und Weiterentwicklung von Diversity-Management in der Privatwirtschaft?

Seit 2002 fördert das BMAS im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gute Arbeit für Beschäftigte, Unternehmen und Verwaltungen. Mit der Förderrichtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft: INQA-Experimentierräume“ unterstützt das BMAS innovative Vorhaben zur Stärkung der Arbeitsqualität, Organisationskultur und einer zukunftsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt. Im Dezember 2024 plant INQA, einen neuen Förderaufruf zu veröffentlichen mit dem Titel „Mit mehr Vielfalt zu einer erfolgreichen Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen“. Dabei wird sich auf die INQA-Themensäule „Diversity“ konzentriert.

Ziel ist es, die Personalpolitik von Unternehmen so auszurichten, dass eine vielfältigere Belegschaft zur Sicherung von Fachkräften und zur Förderung von Innovation beiträgt. Besonders im Fokus stehen zwei Gruppen: Mitarbeitende mit Migrationshintergrund und ältere Beschäftigte. Dennoch können Projekte

\* Lipinsky, Anke (2024). Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität. (CEWS/publik, 32). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssoar.97554>

zu allen Aspekten von Vielfalt gefördert werden. Der Aufruf erfolgt unter dem Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

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?
  
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?

Die Fragen 23 bis 23b und 28 bis 28b werden gemeinsam beantwortet.

Betriebsräte verfügen bereits nach geltendem Recht über effektive Rechte und Mittel, um sich für Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer und Nichtdiskriminierung einzusetzen. Ganz grundsätzlich bestimmt § 75 Absatz 1 BetrVG, dass jede Benachteiligung auch wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu unterbleiben hat. Damit werden die Diskriminierungsverbote für den Betriebsrat im Rahmen seiner Überwachungsfunktion unmittelbar verbindlich und sind bei der Ausübung der Mitbestimmungsrechte immer zu beachten. Die gesetzlichen Mittel des Betriebsrats zur Durchsetzung seiner Rechte erstrecken sich somit auch auf diese Aspekte. Weitergehende gesetzliche Maßnahmen sind nicht geplant.

24. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) binäre Geschlechtsformulierungen durch „alle Geschlechter“ zu ersetzen (au [r-blog.eu/reformvorschlag/#87\\_Mitbestimmungsrechte](http://r-blog.eu/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?

Die Fragen 24 bis 27 werden gemeinsam beantwortet.

Die Auswirkungen einer Ersetzung binärer Geschlechtsformulierungen müssen für jede Norm gesondert betrachtet werden. Soweit betriebsverfassungsrechtliche Regelungen das Gebot des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes umsetzen, beziehen sie sich wie dieses verfassungsrechtliche Gebot auf

Männer und Frauen. Unabhängig hiervon ist der Betriebsrat aus § 75 Absatz 1 BetrVG verpflichtet, jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität zu verhindern. Diese Verpflichtung gilt auch im Stadium der Personalplanung, um aufkommende Ungleichbehandlungen aller Geschlechter bereits dort zu verhindern, ungeachtet der Vorgabe, bei der Personalplanung auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten. Auch soweit dem Betriebsrat im Rahmen von Entgeltfragen Mitbestimmungsspielräume eingeräumt sind, hat er diese immer unter Beachtung des § 75 Absatz 1 BetrVG auszufüllen. Die Errichtung eines Ausschusses zur Aufgabenwahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben ist bei Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern bereits nach aktueller Gesetzeslage möglich.

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?

Im Koalitionsvertrag ist vorgesehen, dass ein Verbot der Diskriminierung wegen „sexueller Identität“ in Artikel 3 Absatz 3 GG ergänzt werden soll. In Anbetracht der aktuellen politischen Lage ist nicht mehr mit einer Umsetzung zu rechnen. Für diese bedarf es der Zweidrittelmehrheit in Bundestag und Bundesrat.



