



Bundesministerium
des Innern
und für Heimat

POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern und für Heimat, 10557 Berlin

Präsidentin des Deutschen Bundestages
– Parlamentssekretariat –
Reichstagsgebäude
11011 Berlin

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 140, 10557 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL +49 (0)30 18 681-11117

FAX +49 (0)30 18 681-11019

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM 05. Dezember 2024

BETREFF

Kleine Anfrage der Abgeordneten Kathrin Vogler u. a. und der Gruppe Die Linke

**Queere Menschen in Beschäftigungsverhältnissen des öffentlichen Dienstes -
zum Queer Pay Gap
BT-Drucksache 20/13888**

Auf die Kleine Anfrage übersende ich namens der Bundesregierung die beigefügte Antwort.

Mit freundlichen Grüßen
in Vertretung



Johann Saathoff

ZUSTELL- UND LIEFERANSCHRIFT Alt-Moabit 140, 10557 Berlin

VERKEHRSANBINDUNG S-Bahnhof Berlin Hauptbahnhof

Bushaltestelle Berlin Hauptbahnhof

Kleine Anfrage der Abgeordneten Kathrin Vogler u. a. und der Gruppe Die Linke

Queere Menschen in Beschäftigungsverhältnissen des öffentlichen Dienstes – zum Queer Pay Gap

BT-Drucksache 20/13888

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/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. 26ff), 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 nicht-queere 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, 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).

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.diversityinstitut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSB-TIQA_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, S. 12-27, und 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).*

Vorbemerkung der Bundesregierung:

Die Bundesregierung betreibt eine aktive Politik gegen Diskriminierung und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Insoweit wird als Beispiel auf den mit Kabinettsbeschluss vom November 2022 verabschiedeten „Aktionsplan für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ (Aktionsplan „Queer leben“) hingewiesen. Ergänzend ist anzumerken, dass mit Blick auf das informationelle Selbstbestimmungsrecht nach Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 Grundgesetz von der Bundesregierung keine personenbezogenen Daten zur sexuellen Identität und Vielfalt von Beschäftigten im öffentlichen Dienst erhoben werden.

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 AGG) in Beschäftigungsverhältnissen des öffentlichen Dienstes?

Zu 1 und 2:

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Der Bundesregierung sind Studien zu Diskriminierungserfahrungen von queeren Menschen am Arbeitsplatz bekannt. Diese differenzieren jedoch nicht nach Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Dienst. Eine Ausnahme bildet der Bericht „LGBTQI* am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW) aus dem Jahr 2020. Danach gehört die öffentliche Verwaltung zu den Branchen, in denen queere Menschen überdurchschnittlich offen mit ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität gegenüber Kolleginnen und Kollegen umgehen können (ca. 77 Prozent).

In den Jahren 2021 bis 2024 wurde vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) das Forschungsvorhaben „Diversität in der Bundesverwaltung am Beispiel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)“ durchgeführt. Untersucht wurden u. a. Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag des BMFSFJ sowie Hürden und strukturelle Zugangsbeschränkungen für Menschen mit diskriminierungsrelevanten Merkmalen, inklusive queeren Personen (siehe: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/diversitaet-in-der-bundesverwaltung-am-beispiel-des-bundesministeriums-fuer-familie-senioren-frauen-und-jugend/>). Eine Erkenntnis dieser Studie war, dass diskriminierungsvulnerable Gruppen im BMFSFJ unterschiedlich repräsentiert sind, queere Beschäftigte dabei im Vergleich zu ihrem Bevölkerungsanteil aber nicht unterrepräsentiert sind.

3:

An wen können sich queere Menschen im Falle einer Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen des öffentlichen Dienstes wenden?

Zu 3:

Beschäftigte haben gemäß §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das Recht, im Benachteiligungsfall eine Beschwerde bei ihrer Dienststelle einzureichen, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber oder Dienstherrn, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet bei Diskriminierungen eine kostenlose juristische Erstberatung. Einige Ministerien verfügen darüber hinaus über Diversitätsbeauftragte als Ansprechstelle.

4:

Inwiefern unterstützt die Bundesregierung queere Menschen in der Arbeitswelt bzw. Organisationen, die queere Menschen unterstützen, so dass diese offen mit ihrer Sexualität bzw. Geschlechtlichkeit umgehen können (Wir bitten um eine Auflistung der Projekte und der ausgezahlten Fördermittel für 2022 und 2023)?

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?

Zu 4 und 5 a und b:

Die Fragen 4 und 5 a und b werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung verfügt über keine speziell auf queere Menschen im öffentlichen Dienst bezogenen Förderprojekte.

Seit 2002 fördert die Bundesregierung jedoch im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) gute Arbeit für Beschäftigte, Unternehmen und Verwaltungen. So zielt der INQA-Check „Vielfaltskompetente Verwaltung“ darauf ab, Verwaltungen für Themen wie Chancengleichheit und Zugangsbarrieren zu sensibilisieren. Im Rahmen dieses Checks können Verwaltungen ihre internen Prozesse analysieren und verbessern, um die unterschiedlichen Kompetenzen und Lebenslagen ihrer Beschäftigten zu berücksichtigen.

Der von der Bundesregierung im November 2022 verabschiedete Aktionsplan „Queer leben“ enthält eine Reihe von vorgeschlagenen Maßnahmen im Themenfeld Teilhabe zum Schutz vor LSBTIQ*-Feindlichkeit am Arbeitsplatz und verweist u. a. mit Blick auf die Bundesverwaltung auf die Entwicklung einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie.

Die Bundesregierung hat auch bereits einen Entwurf einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung mit konkreten Maßnahmen für verschiedene Vielfaltdimensionen (u. a. auch sexuelle Vielfalt) erarbeitet, der sich derzeit in der formellen Abstimmung befindet. Die darin enthaltenen Maßnahmen betreffen die Felder Organisations- und Personalentwicklung, Personalgewinnung und Antidiskriminierung.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages haben in ihrem 5. Gemeinsamen Bericht „Diskriminierung in Deutschland“ zudem gemeinsame Handlungsempfehlungen erarbeitet. Diese betreffen unter anderem eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. In diesem Bericht wird unter anderem empfohlen, die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen zu verlängern, ein Verbandsklagerecht, eine Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände einzuführen und bei der Antidiskriminierungsstelle eine Schlichtungsstelle einzurichten. Von den im Bericht vorgeschlagenen Maßnahmen würden auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes erfasst.

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?

Zu 6, a und b:

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse zu einem „Queer Pay Gap“ im öffentlichen Dienst vor. Auf die Vorbemerkung und die Antwort zu Fragen 1 und 2 wird verwiesen.

7:

Welche Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung von Vorgesetzten im öffentlichen Dienst für die Lebenswelten queerer Menschen sind der Bundesregierung bekannt?

8:

Sind diese Fortbildungsangebote und ihre Nutzung aus Sicht der Bundesregierung ausreichend, um die Sensibilisierung für queere Lebenswelten unter Vorgesetzten im öffentlichen Dienst sicherzustellen?

Zu 7 und 8:

Die Fragen 7 und 8 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung stellt auf ihrem Fortbildungsportal ein E-Learning-Programm zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zur Verfügung. Dieses Programm soll einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Benachteiligung auf Grund bestimmter Merkmale, wie des Geschlechts oder der sexuellen Identität, zu verhindern oder zu beseitigen. In diesen Schutzbereich fällt auch die Benachteiligung queerer Menschen.

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?

Zu 9:

Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

10:

Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die bislang umgesetzten Maßnahmen für Diversity im öffentlichen Dienst?

Zu 10:

Es findet keine zentrale Erfassung zu den Maßnahmen der einzelnen Ressorts zu den unterschiedlichen Vielfaltsaspekten im Themenbereich „Diversity“ statt.

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?

Zu 11:

Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

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?

Zu 12:

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor. Auf die Antwort zu Frage 10 wird verwiesen.

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?

Zu 13:

Auf die Antworten zu den Fragen 5, 7 und 10 wird verwiesen.

14:

Inwiefern unterstützt die Bundesregierungen Maßnahmen zur Unterstützung von transgeschlechtlichen und nichtbinären Menschen während ihrer Transition in Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes und dabei konkret in den Arbeitsverhältnissen von Bundesbehörden?

Zu 14:

Eine zentrale Erfassung von Unterstützungsangeboten findet nicht statt.

15:

Inwiefern unterstützt die Bundesregierung Maßnahmen zur Einführung und Weiterentwicklung von Diversity-Management im öffentlichen Dienst?

Zu 15:

Auf die Antwort zu Frage 5 wird verwiesen.

16:

Plant die Bundesregierung Maßnahmen, um die Mitbestimmung von Personalräten 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?

Zu 16, a und b:

Dem Einsatz der Personalvertretungen für queere Menschen und dem allgemeinen Kampf gegen Diskriminierung trägt die Vorschrift des § 2 Absatz 4 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bereits Rechnung. Danach haben sowohl die Dienststelle als auch die Personalvertretung darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Unter anderem zählt dazu ausdrücklich, dass jede Benachteiligung von Personen wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Die Personalvertretung hat dieses Gebot im Rahmen ihrer gesetzlich bestimmten Beteiligungsrechte stets selbst zu beachten und Maßnahmen der Dienststellenleitung auf ihren Einklang mit diesem Gebot zu überprüfen.