

---

## 15941/J XXVII. GP

---

**Eingelangt am 10.08.2023**

**Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.**

# Anfrage

der Abgeordneten Mario Lindner, Genossinnen und Genossen,  
an den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft

betreffend **Wird es mit dieser Regierung noch Fortschritte in der LGBTIQ-Politik geben?**

Trotz aller Fortschritte der letzten Jahrzehnte erlebt unsere Gesellschaft in den letzten Jahren eine neue Welle von LGBTIQ-Feindlichkeit, die sich in verschiedensten Formen ausdrückt. Allein 376 Anzeigen wurden im Jahr 2021 wegen potenzieller Hassverbrechen aufgrund der sexuellen Orientierung erstattet. In 224 Fällen gab es Opfer von Gewaltverbrechen – die Dunkelziffer dürfte um einiges höher sein. Gleichzeitig wurde von der derzeitigen Bundesregierung noch kaum ein nennenswerter Fortschritt in den Bereichen Gleichstellung und Akzeptanz der LGBTIQ-Community umgesetzt. In zentralen Themenfeldern wie dem Kampf gegen Hasskriminalität und der Ausweitung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes hat die Regierung klargemacht, dass keine großen Schritte zu erwarten sind. In anderen Bereichen, wie dem Schutz intergeschlechtlicher Kinder und dem Verbot von Konversionstherapien, liegen auch zwei Jahre nach Beschluss der entsprechenden Entschließungen des Nationalrats noch keine Gesetzesentwürfe vor.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es im Zuge der laufenden Legislaturperiode überhaupt noch Fortschritte in der LGBTIQ-Politik geben wird!

Dabei darf die Verantwortung nicht auf einzelne wenige Ressorts abgeschoben werden - LGBTIQ-Politik ist Querschnittsmaterie und betrifft jeden Bereich des Alltags von hunderttausenden Österreicher\*innen. Das zeigt beispielhaft die Situation von LGBTIQ-Arbeitnehmer\*innen. Wie eine SORA-Studie erst vor wenigen Jahren zeigte, erleben auch in Österreich LGBTIQ-Arbeitnehmer\*innen noch immer viel zu oft Diskriminierungen am Arbeitsplatz: Von den bis zu 300.000 LGBTIQ-Beschäftigten verheimlicht noch immer jede\*r Fünfte die eigene sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz; 60% sind von Gerüchten, obszönen Witzen oder Ausgrenzung betroffen; 30% haben berufliche Benachteiligungen erfahren.<sup>1</sup> Gerade im öffentlichen Dienst bewerten „nur“ 61% die Stimmung gegenüber LGBTIQ-Personen als positiv: „Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung und im Unterrichts-/Erziehungswesen bewerten gemeinsam mit den Beschäftigten in Industrie/Gewerbe/Bau die Stimmung in ihrem Betrieb weniger positiv als die

---

<sup>1</sup> Endbericht „ARBEITSSITUATION VON LSBTI-PERSONEN IN ÖSTERREICH“, 2017.

Beschäftigten in anderen Branchen.“<sup>2</sup>

Gerade daher scheint es unerlässlich, dass sich jedes Ressort seiner Verantwortung gegenüber einer großen Gruppe in unserer Gesellschaft, der LGBTIQ-Community, sowohl in seiner Außenarbeit als auch in der internen Arbeitsweise und in den nachgelagerten Dienststellen bewusst ist und klare, nachvollziehbare Strategien zur Förderung von Akzeptanz und Respekt definiert.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

### **Anfrage:**

1. Welche konkreten Initiativen und Maßnahmen plant Ihr Ressort bis zum Ende der Legislaturperiode, um Akzeptanz und Respekt gegenüber LGBTIQ-Personen zu stärken? Bitte um detaillierte Antwort.
2. Wird in Ihrem Ressort derzeit an konkreten Gesetzesentwürfen/Aktionsplänen/ etc. gearbeitet, auf deren Grundlage die rechtliche Gleichstellung und Antidiskriminierung von LGBTIQ-Personen verbessert werden soll?
  - a. Wenn ja, an welchen? Bitte um detaillierte Auflistung inkl. Zielsetzung und Arbeitsstand.
3. Welche Budgetmittel werden seitens Ihres Ressorts bis zum Ende der Legislaturperiode aufgewandt, um Akzeptanz und Respekt gegenüber LGBTIQ-Personen zu stärken? Bitte um detaillierte Antwort.
4. Sind bis zum Ende der Legislaturperiode finanzielle Unterstützungen durch Ihr Ressort für Vereine/Projekte/externe Maßnahmen im Bereich der Förderung von Akzeptanz und Respekt gegenüber LGBTIQ-Personen geplant?
  - a. Wenn ja, welche Förderungen konkret, von welcher Stelle werden diese beauftragt und organisiert?
  - b. Wenn nein, warum nicht?
5. Gab es im letzten Jahr zwischen Ihrem Ressort und Organisationen/Vereinen/Expertinnen im LGBTIQ-Bereich einen direkten Austausch?
  - a. Wenn ja, aus welchem Anlass und mit welchem Ziel?
  - b. Wenn ja, wo und wie oft?
  - c. Wenn nein, warum sahen Sie dazu keine Notwendigkeit?
6. Welche konkreten Schritte hat Ihr Ressort im vergangenen Jahr gesetzt, um LGBTIQ-Arbeitnehmer\*innen in Ihrem direkten Zuständigkeitsbereich zu stärken und Diskriminierungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken? Bitte um detaillierte Antwort.
  - a. Welche weiteren Schritte sind bis zum Ende der Legislaturperiode geplant?
7. Welche konkreten Schritte hat Ihr Ressort im vergangenen Jahr gesetzt, um LGBTIQ-Arbeitnehmer\*innen in den nachgelagerten Dienststellen zu stärken und Diskriminierungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken? Bitte um detaillierte Antwort.
  - a. Welche weiteren Schritte sind bis zum Ende der Legislaturperiode geplant?

---

<sup>2</sup> Ebd. Seite 70.