



619 Bericht von Lisa de Vries, Mirjam Fischer, David Kasprowski, Martin Kroh, Simon Kühne, David Richter und Zaza Zindel

LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert

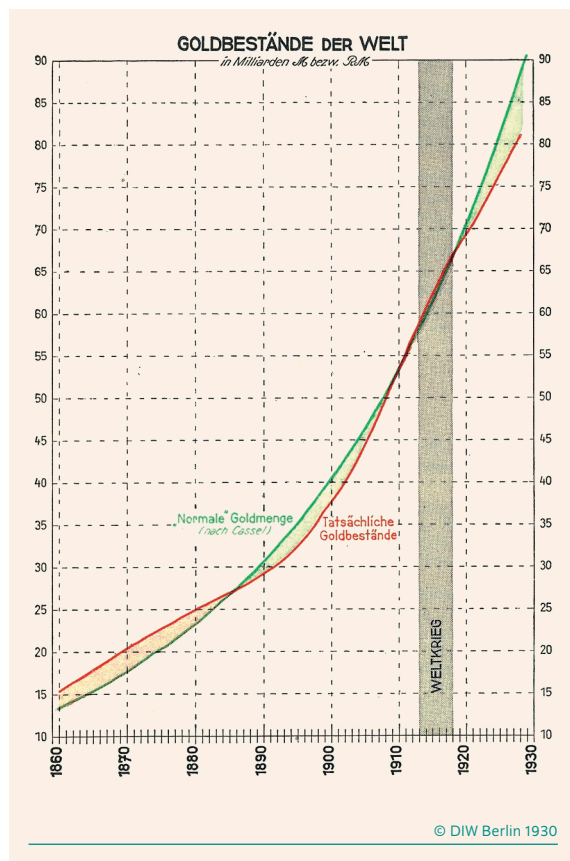
- 30 Prozent der befragten LGBTQI*-Menschen erfahren Diskriminierung im Arbeitsleben
- 70 Prozent der LGBTQI*-Menschen gehen gegenüber Kolleg*innen offen mit ihrer sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität um
- Offenes Betriebsklima gegenüber LGBTQI*-Menschen ist Befragten besonders wichtig

628 Interview mit Mirjam Fischer

632 Kommentar von Jürgen Schupp

Keine Forschung zum Grundeinkommen könnte das höhere Risiko darstellen

Gold und Wirtschaft.



Die befürchtete Goldknappheit soll – nach einer weit verbreiteten Ansicht – die Gefahr ungenügender Kreditversorgung und damit wirtschaftlicher Schwierigkeiten in sich bergen. Nun zeigt sich aber, dass das Kreditvolumen weit elastischer ist als die Goldversorgung. Andererseits spricht vieles für die Annahme, dass die Veränderungen in der Goldversorgung nicht als Ursache für die Preisbewegung zu betrachten sind, sondern – umgekehrt – die Preisschwankungen als Bestimmungsgrund der Goldproduktion. Jedenfalls ist die gegenwärtige wirtschaftliche Depression keine Auswirkung der Goldknappheit. Aber auch für die Zukunft wird man die Einwirkungen der Goldversorgung auf die wirtschaftliche Entwicklung nicht überschätzen dürfen.

Aus dem Wochenbericht Nr. 36 vom 3. Dezember 1930

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

87. Jahrgang 2. September 2020

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake; Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus Michelsen; Prof. Karsten Neuhoﬀ, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Jonas Jessen

Redaktion

Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck; Dr. Anna Hammerschmid; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Bastian Tittor; Sandra Tubik; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter www.diw.de/newsletter

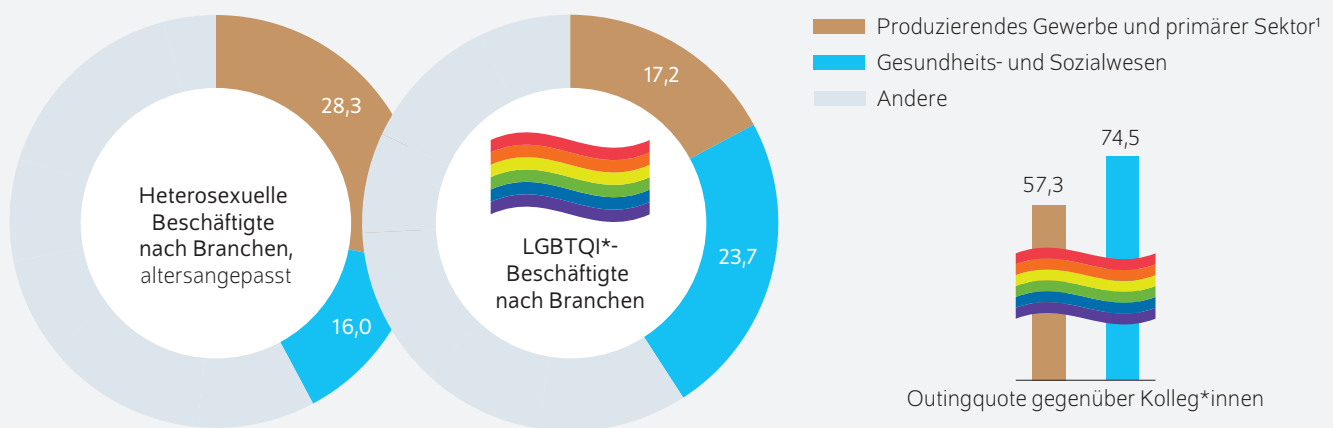
LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert

Von Lisa de Vries, Mirjam Fischer, David Kasproski, Martin Kroh, Simon Kühne, David Richter und Zaza Zindel

- LGBTQI*-Menschen in Deutschland haben im Schnitt eine bessere Schulbildung als heterosexuelle Menschen
- 30 Prozent der vom SOEP und der Universität Bielefeld befragten LGBTQI*-Menschen erfahren Diskriminierung im Arbeitsleben
- Ein Drittel der LGBTQI*-Menschen ist gegenüber Kolleg*innen nicht geoutet oder geht verschlossen mit der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität um
- In Branchen, in denen unterdurchschnittlich wenige LGBTQI*-Menschen arbeiten, sind diese häufiger nicht geoutet
- Offenes Betriebsklima gegenüber LGBTQI*-Menschen ist Befragten besonders wichtig und könnte die Attraktivität von Unternehmen deutlich erhöhen

Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten überproportional viele LGBTQI*-Menschen und sind dort häufiger geoutet als in Branchen, in denen sie seltener vertreten sind

Anteile in Prozent



Quellen: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta; LGBielefeld; eigene Berechnungen.

¹ Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Energie-/Wasserversorgung, Abfallentsorgung, Baugewerbe.

© DIW Berlin 2020

ZITAT

„Insbesondere Unternehmen, in denen LGBTQI*-Menschen seltener vertreten sind oder sich nicht outen, können durch die Schaffung eines diskriminierungsarmen Arbeitsumfeldes zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von LGBTQI*-Menschen beitragen“ — Lisa de Vries —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Mirjam Fischer
www.diw.de/mediathek

LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert

Von Lisa de Vries, Mirjam Fischer, David Kasprowski, Martin Kroh, Simon Kühne, David Richter und Zaza Zindel

ABSTRACT

In Deutschland hat sich die gesellschaftliche Akzeptanz von LGBTQI*-Menschen in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verbessert und die rechtliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt wurde durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gestärkt. Dennoch berichten knapp 30 Prozent derjenigen, die sich der Gruppe der LGBTQI*-Menschen zuordnen, von Benachteiligungen im Arbeitsleben. Dies ist das Ergebnis einer Befragung des Sozio-oekonomischen Panels und der Universität Bielefeld. Ebenso ist fast ein Drittel der LGBTQI*-Menschen nicht oder nur teilweise gegenüber Kolleg*innen geoutet. Insbesondere Trans*-Menschen berichten häufig von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben. Für LGBTQI*-Menschen, die durchschnittlich höher gebildet sind als die heterosexuelle Bevölkerung, gehört ein offenes Betriebsklima ihnen gegenüber zu den wichtigsten Kriterien für die Wahl eines Arbeitgebers. Ein diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld reduziert kurz- und langfristige Arbeitsmarktnachteile von (potentiellen) Beschäftigten und erhöht die Attraktivität von Unternehmen für LGBTQI*-Menschen.

Die intensiven öffentlichen Debatten über die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare oder über die Angabe nicht-binärer Geschlechtsoptionen in Personenstandsregistern hat die Sichtbarkeit von LGBTQI*-Menschen (lesbian, gay, bisexual, trans, queer und inter) in Deutschland in den vergangenen zwanzig Jahren deutlich erhöht (zu begrifflichen Abgrenzungen Kasten 1). Bereits in den Jahren zuvor hatte sich die rechtliche Situation von LGBTQI*-Menschen in Deutschland verbessert. So sind seit 1994 homosexuelle Handlungen nicht mehr strafbar, und die nach Paragraph 175 bis Ende der 1960er Jahre Verurteilten wurden inzwischen rehabilitiert. Den Schutz vor Diskriminierung von Arbeitnehmer*innen sowie Auszubildenden hat zudem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Jahr 2006 gesetzlich gestärkt.

Nicht nur die Sichtbarkeit und rechtliche Gleichstellung von LGBTQI*-Menschen hat sich verbessert, sondern auch deren gesellschaftliche Akzeptanz hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen und ist in Deutschland im internationalen Vergleich hoch. Im Vergleich mit anderen westeuropäischen Ländern liegt Deutschland dabei allerdings eher im Mittelfeld.¹ Trotz aller Fortschritte erfahren LGBTQI*-Menschen auch heute noch gesellschaftliche Ablehnung und Benachteiligungen in verschiedenen Lebensbereichen, wie Studien zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen zeigen.²

International konnten bereits einige Studien Unterschiede in der Erwerbssituation nach sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität nachweisen.³ Der Fokus innerhalb

¹ Andrew R. Flores (2019): Social Acceptance of LGBT People in 174 Countries. 1981 to 2017. The Williams Institute, Los Angeles, CA (online verfügbar, abgerufen am 11.08.2020. Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt); European Commission (2019): Perception of minorities in the EU: LGBTI people (online verfügbar).

² Steffen Beigang et al. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos (online verfügbar); Bodo Lipp, Tarik Abou-Chadi und Moritz Fedkenheuer (2012): Homophobe Anfeindungen aus Sicht von Schwulen, Bisexuellen und Trans* Personen (GBT). Strategien und Maßnahmen zu Schutz, Aufklärung und Prävention, Berlin, New York, São Paulo: MANEO.

³ Emir Ozeren (2014): Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 109:1203–1215 (online verfügbar); Marie-Anne Valfort (2017): LGBTI in OECD Countries: A Review. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 198, OECD Publishing, Paris.

Kasten 1

Begriffe und Definitionen

Menschen, die sich eine nicht-heterosexuelle Orientierung oder eine nicht-binäre Geschlechtsidentität zuschreiben, werden in diesem Bericht gemäß der gängigen englischen Bezeichnung als LGBTQI*-Menschen (kurz für lesbian, gay, bisexual, trans, queer und inter) bezeichnet. Das Sternchen weist darauf hin, dass diese Bezeichnung auch weitere Orientierungen und Geschlechtsidentitäten einschließt, die nicht explizit in diesem Akronym enthalten sind. Dies gilt auch für alle anderen mit dem Sternchen versehenen Bezeichnungen.

In den verwendeten Befragungen von SOEP und LGBielefeld der Universität Bielefeld haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, eine heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle oder eine andere Orientierung anzugeben. Bei einer anderen Orientierung ist eine offene Antwort möglich, wie queer, pansexuell, asexuell, polysexuell und demisexuell.

Das Geschlecht wird in den verwendeten Befragungen von SOEP und LGBielefeld gemäß einer international gebräuchlichen Zweischrittmethode erfragt.¹ Zunächst geben die Studienteilnehmer*innen an, welches Geschlecht bei ihrer Geburt in ihre

Geburtsurkunde eingetragen wurde (weiblich oder männlich).² Danach berichten die Befragten, welches Geschlecht sie sich heute zuschreiben. Menschen, bei denen sich die im Laufe des Lebens entwickelnde Geschlechtsidentität mit dem bei Geburt zugeteilten Geschlecht zusammenfällt, werden mit dem Präfix „cis“ (lat. „diesseits“) gekennzeichnet. Menschen, bei denen dies nicht zusammenfällt, sind hier in der Gruppe der LGBTQI*-Menschen enthalten. Diese beinhaltet zum einen Menschen, die eine Geschlechtsveränderung von weiblich zu männlich oder umgekehrt berichtet haben (Transgender-Menschen). Zum anderen hatten die Befragten die Möglichkeit, bei der Frage nach dem Geschlecht, das sie sich heute zuschreiben, die Antwort „transgeschlechtlich“ anzugeben. Beide Personengruppen haben wir im Text unter dem Begriff Trans*-Menschen zusammengefasst. Ähnlich wie bei der Abfrage der sexuellen Orientierung war bei der Frage nach dem Geschlecht zusätzlich die Antwortoption „anderes Geschlecht“ mit nachfolgender offener Abfrage gegeben. Hierzu zählen zusätzlich Menschen zur Gruppe der LGBTQI*, die sich als nicht-binär, gender-queer, gender-fluide, agender, demigender und inter beschreiben.

¹ Greta R. Bauer et al. (2017): Transgender-inclusive measures of sex/gender for population surveys: Mixed methods evaluation and recommendations. PLoS ONE, 12(5) (online verfügbar).

² Unsere Befragten sind alle vor der Einführung des „dritten Geschlechts“ in Deutschland geboren. Es gab für sie somit ausschließlich die Optionen männlich oder weiblich in Geburtsurkunden.

der Forschung liegt hierbei insbesondere auf Einkommensdifferenzen. Auch in Deutschland konnte empirisch gezeigt werden, dass es Unterschiede in Bezug auf die Erwerbsituation und Einkommensnachteile nach sexueller Orientierung gibt.⁴ Erschwert wurde die empirische Forschung zur Arbeitsmarktsituation von LGBTQI*-Menschen in Deutschland bisher dadurch, dass die Fallzahlen in den bestehenden Befragungen gering waren oder Informationen zur Identifikation von LGBTQI*-Menschen in Registerdaten des Arbeitsmarkts fehlten. Um die Forschungsdateninfrastruktur zu stärken, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Aufwuchs des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)⁵ gefördert, der die SOEP-Core-Stichproben um eine Zufallsstichprobe von LGBTQI*-Menschen ergänzt (Kasten 2).⁶ Insgesamt stehen der Forschung für das Befragungsjahr 2019 bei einer Gesamtstichprobengröße von 29 908 befragten Erwachsenen bundesweite Daten zu 858 Personen zur Verfügung, die der Gruppe der LGBTQI*-Menschen angehören. Die Ergebnisse des SOEP werden für diesen Wochenbericht durch

Daten einer parallel durchgeführten Online-Befragung von LGBTQI*-Menschen der Universität Bielefeld (LGBielefeld)⁷ sowie zur Validierung der Befunde durch den Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes ergänzt.

Teils große Unterschiede bei Qualifikationen, Berufen und Branchen

Der Erwerbsstatus von LGBTQI*-Menschen deckt sich weitestgehend mit dem der restlichen Bevölkerung. Lediglich einer sonstigen Erwerbstätigkeit (zum Beispiel geringfügige Beschäftigung, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr) gehen LGBTQI*-Menschen mit neun Prozent versus sieben Prozent etwas häufiger nach (Tabelle 1). Die erworbenen Qualifikationen sowie die beruflichen Tätigkeiten und die Branchen, in denen LGBTQI*-Menschen arbeiten, weichen hingegen häufiger von denen der heterosexuellen Bevölkerung⁸ ab.

⁴ Martin Kroh et al. (2017): Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland. DIW Wochenbericht Nr. 35, 687–698 (online verfügbar).

⁵ Jan Goebel et al. (2019): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik/Journal of Economics and Statistics 239 (2), 345–360.

⁶ Projekt „Ergänzung der Dateninfrastruktur des SOEP um eine Stichprobe von Lesben, Schwulen und Bisexuellen (SOEP-LGB)“ und Projekt „Geschlechter- und sexuelle Diversität im Fokus: Teilhabe und Vielfalt der Lebensformen (SOEP-GeSMiN)“ (Förderkennzeichen 01UW1803A und 01UW1803B sowie 01UW2002A und 01UW2002B). DFG Netzwerk Sexual Orientation and Gender Identity in Germany (SOGI-GER) – Bundling Interdisciplinary Expertise FI 2490/1-1.

⁷ Die LGBielefeld-Befragung ist an der AG Methoden der empirischen Sozialforschung (Quantitativ) der Universität Bielefeld angegliedert (online verfügbar); Simon Kühne und Zaza Zindel (2020): Using Facebook & Instagram to Recruit Web Survey Participants: A Step-by-Step Guide and Application. In: Survey Methods: Insights from the Field (im Erscheinen).

⁸ Im Bericht wird der im Alltag geläufige Begriff heterosexuelle Menschen oder restliche Bevölkerung verwendet, um Personen zu beschreiben, die sich nicht als LGBTQI*-Menschen identifizieren. Genauer ist der weniger gebräuchliche Begriff der cis-heterosexuellen Personen (vgl. Kasten 1).

Tabelle 1

LGBTQI*- und heterosexuelle Menschen nach Erwerbsstatus, Beruf und Branche

Anteile in Prozent

	Heterosexuell	Heterosexuell (altersangepasst)	LGBTQI*
Erwerbstätigkeit			
Voll erwerbstätig	53,1	52,1	51,0
Teilzeitbeschäftigung	17,7	16,7	16,3
Sonstige Erwerbstätigkeit ¹	6,4	6,5	9,2**
In Ausbildung/Lehre	2,7	4,3	3,5
Nicht erwerbstätig	20,1	20,3	20,0
Fallzahl	16 880	16 880	4 289
Stellung im Beruf			
Selbständige	7,6	6,6	11,4***
Beamt*innen	6,5	6,3	6,0
Angestellte	63,9	63,5	65,2
Arbeiter*innen	18,2	17,6	11,8***
Auszubildende	3,9	6,1	5,6
Fallzahl	13 150	13 150	2 796
Branche			
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Energie-/Wasserversorgung, Abfallentsorgung, Baugewerbe	27,8	28,3	17,2***
Handel, Reparatur von Kfz, Gastgewerbe	13,5	13,9	11,6
Verkehr und Lagerei, Kommunikation	9,2	9,2	9,4
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks-/Wohnungswesen, wirtschaftliche Dienstleistungen	13,4	13,0	12,4
Öffentliche Verwaltung u.ä.	7,7	7,5	7,8
Erziehung und Unterricht	8,2	8,0	10,9*
Gesundheits- und Sozialwesen	16,1	16,0	23,7***
Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	4,2	4,1	7,1**
Fallzahl	12 817	12 817	1 515
Betriebsgröße			
1 bis unter 11 Beschäftigte	13,8	13,7	13,7
11 bis unter 20 Beschäftigte	7,2	7,3	8,2
20 bis unter 100 Beschäftigte	15,8	16,2	14,4
100 bis unter 200 Beschäftigte	8,2	8,2	9,4
200 bis unter 2 000 Beschäftigte	22,2	22,2	22,9
2 000 und mehr Beschäftigte	32,7	32,5	31,3
Fallzahl	12 403	12 403	1 595

1 In der Kategorie „Sonstige Erwerbstätigkeit“ wurden Personen mit geringfügiger oder unregelmäßiger Erwerbstätigkeit und Personen, die ein freiwilliges soziales/ökologisches Jahr oder einen freiwilligen Wehrdienst absolvieren, zusammengefasst.

Signifikanzniveaus der altersangepassten heterosexuellen Menschen zu den LGBTQI*-Menschen: *p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001;

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta, LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Höhere schulische Bildung, jedoch seltener duale Berufsausbildung

Der Anteil der Personen mit einer (Fach-)Hochschulreife liegt in den verwendeten Daten mit 60 Prozent bei LGBTQI*-Menschen deutlich über dem der restlichen Bevölkerung gleichen Alters mit 42 Prozent (Tabelle 2). Dieser Befund deckt sich mit einer Vielzahl an früheren Studien.⁹ Im Mikrozensus des Jahres 2016 finden sich ähnliche, jedoch weniger starke Bildungsunterschiede zwischen

gleichgeschlechtlichen Paaren und verschiedengeschlechtlichen Paaren.¹⁰ Neben höheren Anteilen von Hochschulabsolvent*innen, die sich mit den höheren Anteilen von Abiturient*innen decken, finden sich bei LGBTQI*-Menschen gegenüber gleichaltrigen Personen der heterosexuellen Bevölkerung deutlich weniger Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im dualen System (27 zu 39 Prozent).¹¹

LGBTQI*-Menschen arbeiten vermehrt im Gesundheits- und Sozialwesen

Hinsichtlich der Erwerbstätigkeit und der Stellung im Beruf gibt es geringfügige Unterschiede. Im Vergleich zur gleichaltrigen heterosexuellen Bevölkerung sind LGBTQI*-Menschen etwas häufiger selbständig (fünf Prozentpunkte Unterschied) und etwas seltener als Arbeiter*innen beschäftigt (sechs Prozentpunkte Unterschied).¹² Dies deckt sich mit dem Befund der höheren Bildung von LGBTQI*-Menschen im Vergleich zur heterosexuellen Bevölkerung (Tabelle 1).

Deutlichere Unterschiede finden sich hinsichtlich der Wirtschaftszweige. So sind im Vergleich zu heterosexuellen Menschen deutlich weniger LGBTQI*-Menschen in den Bereichen Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Energie-/Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Baugewerbe tätig (17 versus 28 Prozent). Ihr Anteil im Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen ist hingegen besonders hoch im Vergleich zur heterosexuellen Bevölkerung (24 versus 16 Prozent). Bei der Betriebsgröße lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen LGBTQI*-Menschen und der heterosexuellen Bevölkerung feststellen.

Insgesamt weisen die Ergebnisse ähnlich zu früheren Studien¹³ darauf hin, dass LGBTQI*-Menschen bestimmte Berufswege mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einschlagen als der Rest der Bevölkerung; andere Berufswege werden hingegen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit verfolgt. Von sozialpolitischem Interesse ist insbesondere die Frage, inwieweit die ungleiche Verteilung über die Wirtschaftszweige selbstgewählt beziehungsweise auf den Bildungshintergrund zurückzuführen ist oder aber auf strukturelle Hürden im Arbeitsmarkt hinweist.

10 Die Differenz im Mikrozensus 2016 beträgt nach eigenen Berechnungen 13 Prozentpunkte. Vgl. FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2017): Mikrozensus 2016. Werden auf Grundlage der SOEP- und LGBielefeld-Daten nur Personen mit Partner*in im Haushalt betrachtet, beträgt die Differenz 15 Prozentpunkte. Die Unterschiede sind also in vergleichbarer Größenordnung. In einigen Studien wird die These geäußert, dass sich Personen mit hoher Bildung eher in Befragungen zu ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung bekennen, vgl. Marie-Anne Valfort (2017), a. a. O.

11 Im Mikrozensus beträgt hier der Unterschied zwischen gleichgeschlechtlichen und verschiedengeschlechtlichen Paaren nach eigenen Berechnungen sieben Prozentpunkte und ist ebenfalls statistisch signifikant. Vgl. FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2017): Mikrozensus 2016.

12 Nach den Zahlen des Mikrozensus des Jahres 2016 sind Personen in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft etwas häufiger als Angestellte beschäftigt als Personen in einer verschiedengeschlechtlichen Partnerschaft. Vgl. FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2017): Mikrozensus 2016.

13 Kiji Ueno, Teresa Roach und Abraham E. Peña-Talamantes (2013): Sexual Orientation and Gender Typicality of the Occupation in Young Adulthood. Social Forces 92 (1), 81–108; Heather Antecol, Anneke Jong und Michael Steinberger (2008): The Sexual Orientation Wage Gap: The Role of Occupational Sorting and Human Capital. ILR Review, Vol. 61 (4), 518–543.

⁹ Marie-Anne Valfort (2017), a. a. O.

Diskriminierung und Outing am Arbeitsplatz

Diskriminierung oder auch die Vermeidung von Diskriminierung durch die Wahl eines Berufs, in dem die Akzeptanz von LGBTQI*-Menschen besonders hoch ist, kann ein Grund für die berichtete ungleiche Verteilung über die Wirtschaftszweige sein. Um diese Frage näher zu untersuchen, wird im Folgenden die selbstberichtete Diskriminierung von LGBTQI*-Menschen in verschiedenen Lebensbereichen betrachtet.¹⁴ Darüber hinaus wird untersucht, welcher Anteil der LGBTQI*-Menschen am Arbeitsplatz als solche geoutet ist und wie viele durch ein Nicht-Outing möglicherweise negative Folgen zu umgehen versuchen.

Diskriminierungserfahrungen besonders häufig bei Trans*-Menschen

30 Prozent der Befragten, die sich der Gruppe der LGBTQI*-Menschen zuordnen, berichten von Diskriminierung im Arbeitsleben in den vergangenen zwei Jahren (Abbildung 1). Damit gehört das Arbeitsleben zu den Bereichen, in denen LGBTQI*-Menschen vergleichsweise häufig Diskriminierung erfahren. Seltener erfahren LGBTQI*-Menschen Diskriminierung im Kontakt mit der Polizei (sechs Prozent), der Verwaltung oder am Wohnungsmarkt (je 13 Prozent). Signifikant häufiger ist hingegen die Erfahrung von Alltagsdiskriminierung in Öffentlichkeit und Freizeit (40 Prozent).¹⁵

Insbesondere Trans*-Menschen berichten von Diskriminierung im Arbeitsleben (Abbildung 2). 43 Prozent der Trans*-Menschen geben an, in den vergangenen zwei Jahren im Arbeitsleben diskriminiert worden zu sein; sieben Prozent berichten sogar von häufiger Diskriminierung.

Auch die Beratungsstatistiken der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹⁶ erlauben Rückschlüsse auf Diskriminierungen

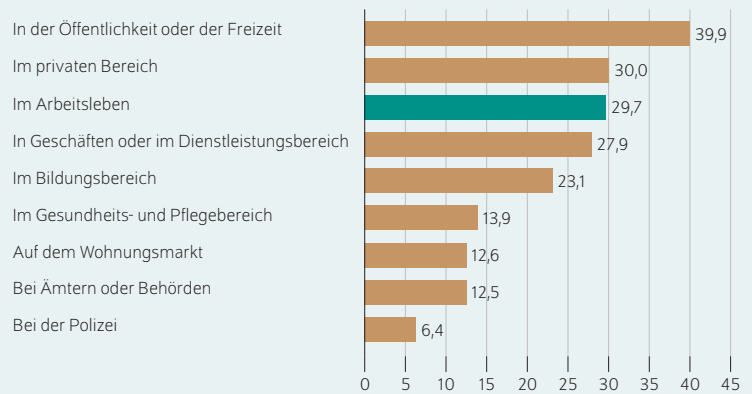
14 Experimentelle Studien zu den Diskriminierungsrisiken von LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt zeigen ebenfalls eine messbare Benachteiligung: Vgl. zu Bewerbungen Doris Weichselbaumer (2003): Sexual Orientation Discrimination in Hiring. Labour Economics, 10 (6), 629–642; zu den Unterschieden zwischen selbstberichteter und experimentell gemessener Diskriminierung Anne-Luise Baumann, Vera Egenberger und Linda Supik (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (online verfügbar). Subjektive Diskriminierungserfahrungen wirken sich nachweislich auf die seelische Gesundheit, das soziale Wohlbefinden und auf die Lebenszufriedenheit aus. Dies trifft verstärkt zu, wenn die Personen ihre LGBTQI*-Identität als Grund der Diskriminierung empfinden. Diese Befunde weisen explizit den analytischen Nutzen subjektiver Diskriminierungserfahrungen aus. Sarah E. Jackson et al. (2019): Perceived discrimination, health and wellbeing among middle-aged and older lesbian, gay and bisexual people: A prospective study. PLoS ONE, 14(5), 1–15 (online verfügbar).

15 Kontakte zu Polizei und Verwaltung sind eher seltene Ereignisse, Kontakte im Arbeitsleben sowie Öffentlichkeit und Freizeit jedoch häufig. Somit ist das Risiko einer Diskriminierungserfahrung in den letzteren Bereichen viel höher.

16 Im Jahr 2019 sind bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 3 580 Beratungsanfragen eingegangen, die sich auf das AGG beziehen. 281 Anfragen gingen zur sexuellen Identität und Geschlechtsangaben ein. Davon waren 89 Anfragen zum Arbeitsmarkt. 50 davon betrafen Beschäftigungsbedingungen und Beförderungen, 24 betrafen Zugangsbedingungen und zwei Beendigungsbedingungen; der Rest war ohne Angabe (Mehrfachnennungen möglich). Da es in Deutschland jedoch noch zahlreiche andere Beratungs- und Anlaufstellen gibt, bildet diese Beratungsstatistik lediglich einen kleinen Ausschnitt des tatsächlichen Beratungsbedarfs ab. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Mit Rat zur Tat. Perspektiven der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland (online verfügbar); Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Jahresbericht 2019 (online verfügbar). Die Statistik zu den Beratungsanfragen von LGBTQI*-Menschen wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung gestellt. Wir bedanken uns für die Unterstützung.

Abbildung 1

Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlecht (-sidentität) in unterschiedlichen Lebensbereichen
Anteil der LGBTQI*-Menschen, die Diskriminierung im jeweiligen Bereich erlebt haben, in Prozent



Anmerkung: Gefragt wurde nach Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung oder Geschlecht (-sidentität) innerhalb der letzten zwei Jahre in Deutschland; die Anteile beziehen sich auf Personen, die angegeben haben, selten, manchmal oder häufig Diskriminierung erlebt zu haben; die Fallzahl der einzelnen Items variiert zwischen 2 797 und 3 842 Personen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta, LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

30 Prozent der LGBTQI*-Menschen haben in den letzten zwei Jahren Diskriminierung im Arbeitsleben erlebt.

Tabelle 2

LGBTQI*- und heterosexuelle Menschen nach Bildungsabschluss
Anteile in Prozent

	Heterosexuell	Heterosexuell (altersangepasst)	LGBTQI*
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss¹			
Noch kein Abschluss	1,8	3,6	1,4***
Ohne allgemeinbildenden Schulabschluss	2,3	2,2	0,9***
Hauptschulabschluss	21,4	19,3	7,7***
Realschulabschluss	33,9	32,6	30,2
(Fach-) Hochschulreife	40,5	42,2	59,8***
Fallzahl	13 999	13 999	4 245
Höchster beruflicher Bildungsabschluss			
Noch in Ausbildung/Studium	10,6	14,5	19***
Ohne beruflichen Abschluss	12,5	13,7	13,7
Lehre/Berufsausbildung im dualen System	42,3	39,3	27,4***
Fachschulabschluss	14,7	13,3	11,8
(Fach-) Hochschulabschluss; Promotion	16,1	15,8	26,4***
Anderer Abschluss	3,8	3,4	1,8***
Fallzahl	16 323	16 323	4 300

¹ Die Angabe „Anderer Abschluss“ wird aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden zwischen den Stichproben nicht miteinbezogen.

Signifikanzniveaus der altersangepassten heterosexuellen Menschen zu den LGBTQI*-Menschen: ***p<0,001;

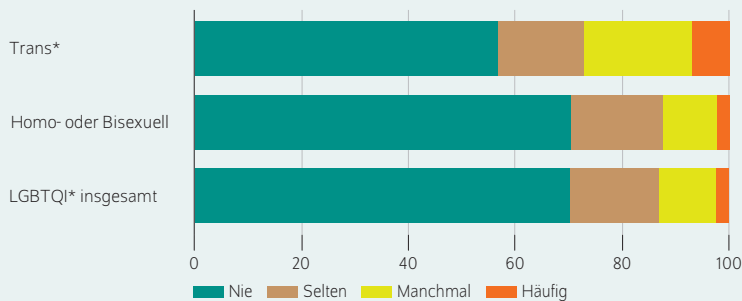
Quelle: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta, LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Abbildung 2

Häufigkeit von Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlecht (-sidentität) im Arbeitsleben

Anteile in Prozent



Anmerkung: Gefragt wurde nach Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlecht (-sidentität) im Arbeitsleben innerhalb der letzten zwei Jahre in Deutschland; die Fallzahlen betragen 3380 (LGBTQI* insgesamt), 3120 (homo- oder bisexuell) und 153 (Trans*) Personen. Hierbei ist nicht ausgeschlossen, dass homo- oder bisexuelle Menschen zusätzlich Trans*-Menschen sind und Trans*-Menschen zusätzlich homo- oder bisexuell; für die Analyse weiterer Subgruppen sind die Fallzahlen nicht ausreichend.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta, LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Trans*-Menschen sind im Arbeitsleben häufiger als homo- oder bisexuelle Menschen von Diskriminierung betroffen.

im Arbeitsleben. Etwa 32 Prozent aller Beratungsanfragen von LGBTQI*-Menschen aus dem Jahr 2019 beziehen sich auf das Arbeitsleben. Von diesen knapp 90 arbeitsmarktbezogenen Anfragen entfiel fast die Hälfte auf Personen, die sich als divers, trans, oder inter bezeichnen. Obwohl die tatsächliche Größe dieser Gruppe innerhalb der LGBTQI*-Menschen schwierig zu schätzen ist, ist zu vermuten, dass Geschlechterminderheiten in den Anfragen besonders stark vertreten sind. Die auf das Arbeitsleben bezogenen Beratungsanfragen lassen sich zusätzlich weiter aufschlüsseln. Der Großteil der Anfragen bezieht sich auf die Beschäftigungsbedingungen und Beförderungen innerhalb von Unternehmen. Der Bereich Zugangsbedingungen wird weitaus seltener genannt, und nur ein geringer Anteil bezieht sich auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Outing im produzierenden Gewerbe und primären Sektor besonders selten

Ungeoutet gegenüber Vorgesetzten oder auch Kolleg*innen zu bleiben kann ein Versuch von LGBTQI*-Menschen sein, einer Ungleichbehandlung oder Diskriminierung im Arbeitsleben aus dem Weg zu gehen. Etwa 40 Prozent der Befragten¹⁷ sind gegenüber Vorgesetzten ungeoutet oder gehen verschlossen mit ihrer sexuellen Orientierung oder

¹⁷ Abweichend zu den bisherigen Auswertungen beziehen sich die Analysen zum Outing auf Personen, die entweder homo- oder bisexuell oder trans* sind. Die Geschlechtsidentität der betrachteten homo- und bisexuellen Menschen und die sexuelle Orientierung der betrachteten Trans*-Menschen umfasst weitere sexuelle Orientierungen/Geschlechtsidentitäten.

Kasten 2

Datenlage in Deutschland und verwendete Daten

Die empirische Forschung zur Lebenssituation von LGBTQI*-Menschen in Deutschland war bisher nur sehr eingeschränkt möglich. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass nur selten in Befragungen Angaben zur sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität erhoben wurden, die eine Zuordnung zu LGBTQI* erlauben würden. In amtlichen oder betrieblichen Registerdaten ist diese Information bis heute faktisch nie enthalten. Selbst wenn in arbeitsmarktrelevanten Befragungen Angaben beispielsweise zur sexuellen Orientierung erhoben werden, dann sind die Fallzahlen vielfach für belastbare statistische Aussagen zu gering. Der Mikrozensus – die jährlich von den statistischen Ämtern des Bundes und der Länder durchgeführte Befragung von einem Prozent aller Haushalte in Deutschland – ermöglicht belastbare Analysen, jedoch nur für die Teilgruppe der im Haushalt zusammenlebenden gleichgeschlechtlichen Paare.¹ Homo- und bisexuelle Singles und Paare, die nicht in einem Haushalt zusammenleben, können nicht identifiziert werden. Mit dem Blick auf geschlechtliche Diversitäten sieht die Datenlage noch schlechter aus. Jenseits der Abfrage männlich/weiblich (und in wenigen Fällen „divers“) bietet die empirische Sozialforschung in Deutschland keine repräsentativen Daten.

Für Deutschland können die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) diese Datenlücken nun teilweise schließen. Das SOEP ist eine Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland, bei der alle Haushaltsmitglieder seit 1984 im Rahmen jährlicher Interviews zu ihrem Leben befragt werden. Aufgrund der großen Fallzahl des SOEP mit aktuell über 30 000 Interviews in über 20 000 Haushalten pro Jahr sind auch homo- und bisexuelle Menschen in substantieller Fallzahl vertreten. Im Jahr 2016 wurden die Befragten des SOEP erstmals zu ihrer sexuellen Orientierung befragt, sodass eine Identifikation von Homo- und Bisexuellen im SOEP möglich ist. Zum weiteren Ausbau der Dateninfrastruktur wurde das SOEP im Jahr 2019 durch eine zufallsbasierte Zusatzstichprobe „SOEP-LGB“ ergänzt, die das SOEP um über 450 weitere Haushalte mit mindestens einem nicht-heterosexuellen/nicht-cis Haushaltsmitglied erweitert. Diese Haushalte wurden mittels eines randomisierten Telefonscreenings der ganzen Bevölkerung im Erwachsenenalter in Deutschland ermittelt. Der SOEP-Fragebogen umfasst für alle Teilnehmer*innen Fragen zu verschiedenen Lebensbereichen wie Arbeit, Familie und Gesundheit. Der Großteil der Interviews im SOEP erfolgt über computergestützte, persönliche Befragungen durch professionelle Interviewer*innen.

Um zusätzliche, kleinteiligere Analysen und Gruppenvergleiche umzusetzen, werden für diesen Bericht außerdem

¹ Siehe dazu: Andrea Lengerer und Jeanette Bohr (2019): Gibt es eine Zunahme gleichgeschlechtlicher Partnerschaften in Deutschland? Theoretische Überlegungen und empirische Befunde. Zeitschrift für Soziologie, Band 48 (2), 136–157.

Befragungsdaten des „LGBielefeld“-Projekts der Universität Bielefeld genutzt. Im Jahr 2019 wurden parallel zur SOEP-Befragung LGBTQI*-Menschen über Social Media (Werbung auf Facebook und Instagram) zur Teilnahme an einer Online-Befragung rekrutiert. Der Großteil des Fragebogens entsprach dabei den SOEP-Fragen, sodass die Daten kombiniert analysiert werden können.

Da sich die Analysen auf den Bereich Arbeitsmarkt beziehen, werden in beiden Datenquellen nur Personen betrachtet, die zwischen 18 und 65 Jahren alt sind. Insgesamt stehen für die Analysen Befragungsdaten aus dem Jahr 2019 zu 16 880 heterosexuellen und 4 300 LGBTQI*-Menschen zwischen 18 und 65 Jahren zur Verfügung (Tabelle 1).

Gewichtung der Daten

Alle Ergebnisse dieses Berichts beruhen auf Analysen unter der Berücksichtigung geeigneter (vorläufiger) Gewichtungsfaktoren. Bei den SOEP-Daten basieren die Gewichtungsfaktoren auf unterschiedlichen Ziehungswahrscheinlichkeiten der Stichprobe (sogenannte „Designgewichte“) und unterschiedlichen Teilnahmewahrscheinlichkeiten der Befragten (sogenannte „Nonresponsegewichte“). Die so gewichteten Daten erlauben verallgemeinerbare Aussagen zur Lebenssituation von Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Die Daten der nicht-zufallsbasierten LGBielefeld-Stichprobe wurden auf Basis eines Randanpassungsverfahrens (auch „Raking“ oder „Iterative Proportional Fitting“) derart gewichtet, dass sie hinsichtlich der Merkmale Alter, Bundesland, Schulbildung, berufliche Bildung, Partnerschaftsstatus und Elternschaft den gewichteten Verteilungen der SOEP-Daten entsprechen.

Alterskorrektur

Eine Reihe von Analysen in diesem Bericht vergleicht die Gruppe der heterosexuellen Menschen mit der Gruppe der LGBTQI*-Menschen. Bei der Betrachtung der Altersverteilung in den beiden Gruppen (Tabelle 2) wird deutlich, dass das durchschnittliche Alter unter den LGBTQI*-Menschen mit 39 Jahren unter dem Durchschnittsalter der Heterosexuellen (43 Jahre) liegt. Während ein biologischer Mechanismus der sexuellen Orientierung sich altersunabhängig darstellen sollte, deuten die Altersunterschiede somit auf einen sozialen Prozess der berichteten Identifikation mit einer sexuellen Orientierung hin. Festgestellte Unterschiede in den Lebenslagen heterosexueller und LGBTQI*-Befragter in den Analysen könnten schlicht auf die gemessenen Altersunterschiede zurückzuführen sein. Um dennoch Vergleiche zwischen den beiden Personengruppen zu ermöglichen, wird die Methode der „Propensity-Score-Gewichtung“ nach Altersgruppen angewendet. Hierbei wird die Unterstichprobe heterosexueller Befragter so gewichtet, dass sie in ihrer Altersverteilung der entsprechenden Verteilung der LGBTQI*-Substichprobe entspricht. Die so gewichteten Daten erlauben einen Vergleich zwischen LGBTQI*- und heterosexuellen Menschen gleichen Alters. Die Berechnungen erfolgen sowohl mit als auch ohne Altersanpassung, wobei das Signifikanzniveau der Differenz zwischen LGBTQI*-Menschen und heterosexuellen Menschen nur für die um das Alter korrigierten Daten dargestellt wird.

Tabelle 1

Sexuelle Orientierung und Geschlecht der LGBTQI*-Menschen in den verwendeten Stichproben

Anteile in Prozent

	SOEP	LGBielefeld	Insgesamt
Sexuelle Orientierung			
Heterosexuell ¹	0,4	0,0	0,1
Homosexuell	48,2	64,2	61,5
Bisexuell	49,7	26,8	30,8
Pansexuell	1,2	5,9	5,1
Asexuell	0,3	1,2	1,0
Andere sexuelle Orientierung	0,3	1,8	1,6
Fallzahl	743	3 557	4 300
Geschlecht			
Männlich	43,1	36,1	37,3
Weiblich	52,6	55,6	55,0
Trans*	2,6	5,0	4,6
Anderes Geschlecht	1,7	3,3	3,1
Fallzahl	743	3 557	4 300

1 Da auch Personen mit dem Geschlecht trans*, nicht-binär, gender-queer, gender-fluide, agender, demigender und inter zur Gruppe der LGBTQI* gezählt werden, wenn sie heterosexuell sind, findet sich unter den betrachteten LGBTQI*-Menschen auch ein geringer Anteil an heterosexuellen Personen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta, LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Tabelle 2

Alter nach sexueller Orientierung und Geschlecht

Anteile in Prozent

	Heterosexuell	LGBTQI*
18–29 Jahre	20,0	25,9
30–39 Jahre	20,5	25,6
40–49 Jahre	19,7	18,8
50–59 Jahre	26,3	24,2
60–65 Jahre	13,5	5,4
Mittelwert (in Jahren)	43,3	39,4
Fallzahl	16 880	4 300

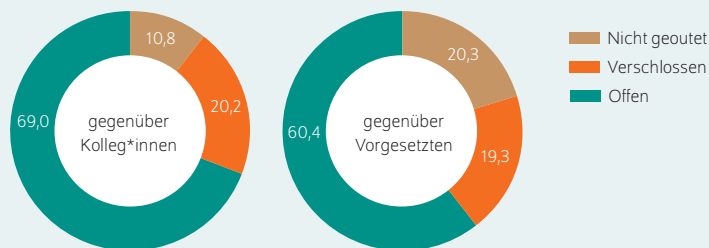
Quelle: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta, LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Abbildung 3

Outing am Arbeitsplatz von LGBTQI*-Menschen

Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichend zu den bisherigen Auswertungen bezieht sich diese Erhebung auf Personen, die entweder homo- oder bisexuell oder trans* sind. Die Geschlechtsidentität der betrachteten homo- und bisexuellen Menschen und die sexuelle Orientierung der betrachteten Trans*-Menschen umfasst weitere sexuelle Orientierungen/ Geschlechtsidentitäten. Die Fallzahl beträgt 3354 (gegenüber Kolleg*innen) und 3041 (gegenüber Vorgesetzten) Personen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta, LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Geoutet haben sich rund zwei Drittel der LGBTQI*-Menschen. Vor Kolleg*innen ist ein Outing etwas üblicher als gegenüber Vorgesetzten.

geschlechtlichen Identität um. Bei 31 Prozent trifft dies gegenüber Kolleg*innen zu (Abbildung 3).¹⁸

Dabei gibt es messbare Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen (Abbildung 4). So gehen besonders wenige Beschäftigte in den Bereichen Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Energie-/Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Baugewerbe offen mit ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität gegenüber Kolleg*innen um (57 Prozent). Dieser Befund deckt sich mit dem geringen Anteil von LGBTQI*-Beschäftigten in diesen Wirtschaftszweigen (Tabelle 1) und legt den Schluss nahe, dass die fehlende Akzeptanz von LGBTQI*-Menschen in einigen Berufen ein Outing erschwert und bestimmte Branchen daher gemieden werden. Insofern scheint die berufliche Verteilung über die Wirtschaftszweige von LGBTQI*-Menschen in Teilen auch auf strukturelle Hürden am Arbeitsmarkt zurückzuführen zu sein.

Was sich LGBTQI*-Menschen von Arbeitgebern wünschen

Neben einer interessanten Tätigkeit sowie sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen gehört für LGBTQI*-Menschen ein offenes Betriebsklima ihnen gegenüber zu den wichtigsten Präferenzen eines potentiellen Arbeitgebers (Abbildung 5). Auch wenn Diversitymaßnahmen für die befragten LGBTQI*-Menschen im Durchschnitt weniger wichtig sind, sind diese dennoch ähnlich hoch bewertet wie Karriere-relevante Aspekte (Einkommen, Aufstiegs-möglichkeiten, Erfolg und Ansehen des Arbeitgebers). Dies lässt darauf schließen, dass Unternehmen ihre Attraktivität für LGBTQI*-Menschen insbesondere durch die Verbesserung des Betriebsklimas gegenüber LGBTQI*-Menschen erhöhen können.

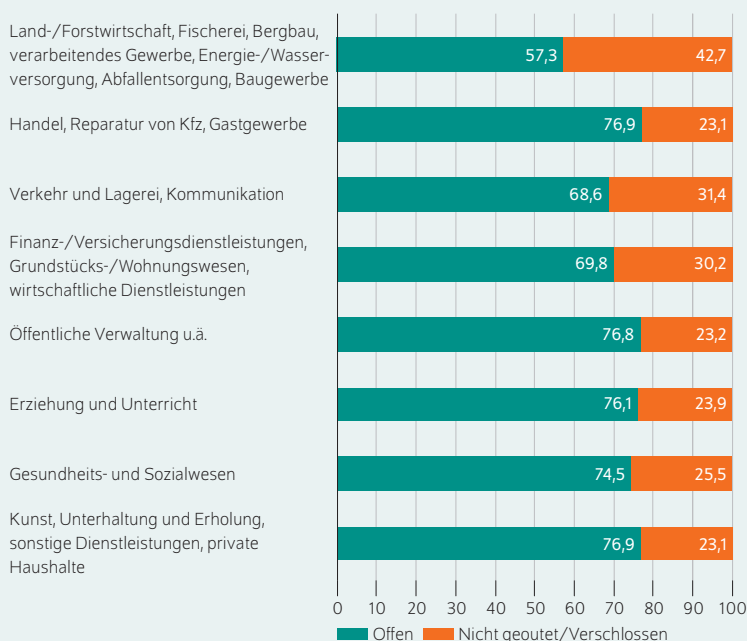
Fazit: Stärkung von Gleichstellungsmaßnahmen erforderlich

Die Auswertungen auf Basis der SOEP- und LGBielefeld-Daten zeigen, dass es sich bei LGBTQI*-Menschen um eine überdurchschnittlich hoch qualifizierte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt handelt, die somit für Unternehmen attraktive Mitarbeiter*innen darstellen. Gleichzeitig wird deutlich, dass sich LGBTQI*-Menschen zu unterschiedlichen Anteilen auf die einzelnen Branchen verteilen. Die vorliegenden Ergebnisse lassen vermuten, dass LGBTQI*-Menschen ihre Berufswahl auch von der Offenheit der Branchen gegenüber der sexuellen Orientierung abhängig machen, dass sie also bestimmte Branchen meiden, um Diskriminierung zu umgehen und offen mit ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen zu können. Für Unternehmen scheint es somit besonders ratsam, ein offenes und diskriminierungsarmes Umfeld am Arbeitsplatz

Abbildung 4

Outing am Arbeitsplatz von LGBTQI*-Menschen gegenüber Kolleg*innen nach Branche

Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichend zu den bisherigen Auswertungen bezieht sich diese Erhebung auf Personen, die entweder homo- oder bisexuell oder trans* sind. Die Geschlechtsidentität der betrachteten homo- und bisexuellen Menschen und die sexuelle Orientierung der betrachteten Trans*-Menschen umfasst weitere sexuelle Orientierungen/ Geschlechtsidentitäten. Die Fallzahl beträgt 1208 Personen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel v36.beta, LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Der Anteil an LGBTQI*-Menschen, die offen mit ihrer sexuellen Orientierung/ Geschlechtsidentität umgehen, variiert zwischen den Branchen.

¹⁸ Die Folgen von einer verborgenen LGBTQI*-Identität sind mitunter gravierend für die seelische Gesundheit und Lebenszufriedenheit von LGBTQI*-Menschen. Umgekehrt wirkt sich eine gelebte Authentizität positiv aus. Vgl. Ellen D.B. Riggle et al. (2017): Outness, concealment, and authenticity: Associations with LGB individuals' psychological distress and well-being. Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 4(1), 54–62 (online verfügbar).

zu schaffen, um LGBTQI*-Menschen als Mitarbeiter*innen gewinnen zu können. Um dies zu erreichen, müssen Betriebe dafür sorgen, dass Gleichstellungsmaßnahmen sowie Toleranz und Vielfalt am Arbeitsplatz etabliert werden.

Um die Lebenssituation von LGBTQI*-Menschen weiterführend differenziert untersuchen zu können, ist es notwendig, die vorhandene Infrastruktur für Forschungsdaten insbesondere um die Dimension der Geschlechtsidentität zu ergänzen. Bisher wird in fast allen Befragungen, die im Kontext (außer)universitärer Forschung oder auch statistischer Ämter erhoben werden, Geschlechtsidentität nur binär erfasst. Hierfür ist es wichtig, dass Befragungen (außer)universitärer Forschung vermehrt die Dimensionen sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität erheben und somit die Datenlage verbessert wird. Gleiches gilt für die Erhebung nicht-binärer Geschlechtsoptionen durch die statistischen Ämter entsprechend dem reformierten Personenstandsregister. Dies kann Handlungsbedarf in Bezug auf die Gleichstellung von LGBTQI*-Menschen aufzeigen. Außerdem kommt dies der Anforderung des Europäischen Rats und der EU-Kommission nach, eine nach sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität differenzierte Sozialberichterstattung zu gewährleisten.¹⁹

¹⁹ Council of the European Union (2016): Council conclusions on LGBTI equality (online verfügbar); EU-Kommission (2020): List of actions to advance LGBTI equality (online verfügbar)

Abbildung 5

Jobpräferenzen von LGBTQI*-Menschen

Mittelwert auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 7 (sehr wichtig)



Anmerkung: Die Fallzahl beträgt 1472 Personen.

Quelle: LGBielefeld; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Diversitymaßnahmen rangieren in der Liste der Jobpräferenzen vergleichsweise weit unten. Wichtiger ist ein offenes Betriebsklima gegenüber LGBTQI*-Menschen.

Lisa de Vries ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld | lisa.de_vries@uni-bielefeld.de

Mirjam Fischer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin | mfischer@diw.de

David Kasprowski ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin | dkasprowski@diw.de

Martin Kroh ist Professor für Methoden der empirischen Sozialforschung mit dem Schwerpunkt Quantitative Methoden an der Universität Bielefeld und Senior Research Fellow in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin | martin.kroh@uni-bielefeld.de

Simon Kühne ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bielefeld | simon.kuehne@uni-bielefeld.de

David Richter ist Survey Manager SOEP-IS in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin und Professor für Surveyforschung im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie an der Freien Universität Berlin | drichter@diw.de

Zaza Zindel ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld | zaza.zindel@uni-bielefeld.de

JEL: J01, J7, J16

Keywords: LGBTQI*, sexual orientation, gender identity, labor market, education, discrimination

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 36/2020:

www.diw.de/diw_weekly



INTERVIEW



Mirjam Fischer, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin

„Es gibt immer noch viel Raum, um die gesellschaftliche Akzeptanz für LGBTQI*-Menschen zu verbessern“

1. **Frau Fischer, das sozio-oekonomische Panel am DIW Berlin hat in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld die Situation von LGBTQI*-Menschen in Deutschland untersucht. Welche Personen zählen zu dieser Gruppe von Menschen?** Das sind zum einen Menschen, die sich selbst als lesbisch, schwul oder bisexuell bezeichnen oder eine andere nicht heterosexuelle Orientierung haben, zum Beispiel asexuelle, queere oder pansexuelle Menschen. Zum anderen gehören Menschen dazu, die eine nicht-binäre Geschlechtsidentität haben, und Transgender-Menschen sowie intersexuelle Personen, die mit Geschlechtsmerkmalen geboren wurden, die sich nicht eindeutig den Kategorien von Mann oder Frau zuordnen lassen.
2. **Wie hat sich die gesellschaftliche Akzeptanz von LGBTQI*-Menschen in den letzten Jahren entwickelt?** Es gab einen großen Fortschritt bei der rechtlichen Gleichstellung. Die Abschaffung von Paragraph 175 hat der Verfolgung von homosexuellen Menschen in Deutschland ein Ende gesetzt. Dazu kam die Ehe für alle und die Einführung des dritten Geschlechts. Es stellt sich aber die Frage, ob das genug ist. Da ist immer noch viel Raum, um die gesellschaftliche Akzeptanz für LGBTQI*-Menschen zu verbessern.
3. **Inwieweit erfahren LGBTQI*-Menschen Diskriminierung am Arbeitsplatz?** Der Anteil von LGBTQI*-Menschen, die Diskriminierung am Arbeitsplatz berichten, ist relativ hoch und liegt im Schnitt bei 30 Prozent. Auffällig ist jedoch, dass dieser Anteil unter Trans*-Menschen besonders hoch ist, nämlich bei über 40 Prozent.
4. **In welchen Branchen ist dieses Problem am größten?** Das ist schwer zu sagen. LGBTQI*-Menschen haben sich besonders wenig geoutet in Bereichen wie Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung oder Baugewerbe. Tatsächlich arbeiten auch weniger LGBTQI*-Menschen in diesen Branchen. Das ist ein Hinweis darauf, dass dort die Akzeptanz eventuell nicht so hoch liegt. In anderen Bereichen, zum Beispiel im

Gesundheits- und Sozialwesen ist das Outing gegenüber den Kollegen und den Vorgesetzten häufiger.

5. **Inwieweit ist die Arbeitsplatzwahl auf strukturelle Hürden am Arbeitsplatz zurückzuführen?** Wenn ich eine ungleiche Verteilung von LGBTQI*-Menschen über verschiedene Branchen sehe, tendiere ich als Soziologin dazu, die freie Wahl erst einmal zu hinterfragen. Wenn man nämlich aktiv eine Branche wählt, um Diskriminierung zu vermeiden, dann kann man das kaum als freie Wahl betrachten.
6. **Unterscheidet sich die Qualifikation von LGBTQI*-Menschen von denen der heterosexuellen Bevölkerung?** LGBTQI*-Menschen sind im Schnitt höher gebildet als die gleichaltrige heterosexuelle Bevölkerung. Ungefähr 60 Prozent der LGBTQI*-Menschen haben die (Fach-) Hochschulreife im Vergleich zu 42 Prozent in der restlichen Bevölkerung. Wir sehen auch einen höheren Anteil von LGBTQI*-Menschen mit Abitur, weniger jedoch, die einen Berufsabschluss haben.
7. **Was können Arbeitgeber tun, um die Situation von LGBTQI*-Menschen zu verbessern?** Es ist wichtig, dass sich Unternehmen zur Gleichstellung von LGBTQI*-Menschen klar positionieren, in Stellenausschreibungen, auf der Website, aber auch im Betrieb selbst. Das signalisiert, dass man auch dann auf Verständnis trifft, wenn Diskriminierungserfahrungen gemacht werden. Es ist wichtig, dass LGBTQI*-Menschen eine Person innerhalb des Betriebs haben, an die sie sich wenden können. Zum anderen ist zu vermeiden, dass diese Thematik zu oft angesprochen wird. Es ist nämlich auch eine Form von Ausgrenzung, wenn ständig vermittelt wird, dass man besonders interessant ist, weil man „anders“ ist, auch wenn das gut gemeint sein kann.

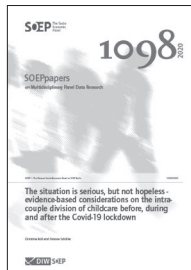
Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

SOEP Papers Nr. 1098

2020 | Christina Boll, Simone Schüller



The Situation is Serious, but Not Hopeless – Evidence-Based Considerations on the Intra-Couple Division of Childcare before, during and after the Covid-19 Lockdown

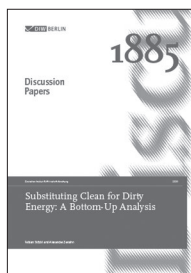
Drawing on data from the Socio-economic Panel (SOEP) for 2018, we use a sample of 2,145 heterosexual couples with children below age 13 to investigate the paternal involvement in domestic childcare and the relation of the underlying mechanisms to the two job-related "Covid-19 factors" systemic relevance (SR) and capacity to work from home (WfH). Based on bi- and trivariate analyses of the intra-couple distribution of time, income and gender roles before the crisis and their likely change during the pandemic depending on parents' job characteristics SR and WfH, we nominate three couple constellations which are most likely to manifest an increase in the proportion of paternal childcare in the post-pandemic period. Depending on the specification of access to emergency care, we quantify a share of 7–8% of couples as 'sources of hope'. We further expect positive impulses for gender equality not only in the private but also in the corporate sphere, especially through multiplier effects, which are likely to emanate from fathers in managerial positions.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1885

2020 | Fabian Stöckl, Alexander Zerrahn



Substituting Clean for Dirty Energy: A Bottom-Up Analysis

We fit CES and VES production functions to data from a numerical bottom-up optimization model of electricity supply with clean and dirty inputs. This approach allows for studying high shares of clean energy not observable today and for isolating mechanisms that impact the elasticity of substitution between clean and dirty energy. Central results show that (i) dirty inputs are not essential for production. As long as some energy storage is available, the elasticity of substitution between clean and dirty inputs is above unity; (ii) no single clean technology is indispensable, but a balanced mix facilitates substitution; (iii) substitution is harder for higher shares of clean energy. Finally, we demonstrate how changing

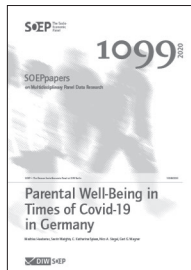
availability of generation and storage technologies can be implemented in macroeconomic models.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



SOEP Papers Nr. 1099

2020 | Mathias Huebener, Sevrin Waights, C. Katharina Spiess, Nico A. Siegel, Gert G. Wagner



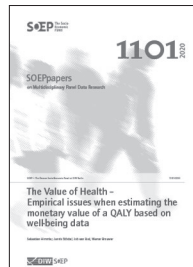
We examine the differential effects of Covid-19 and related restrictions on individuals with dependent children in Germany. We specifically focus on the role of school and day care center closures, which may be regarded as a “disruptive exogenous shock” to family life. We make use of a novel representative survey of parental well-being collected in May and June 2020 in Germany, when schools and day care centers were closed but while other measures had been relaxed and new infections were low. In our descriptive analysis, we compare well-being during this period with a pre-crisis period for different groups. In a difference-in-differences design, we compare the change for individuals with children to the change for individuals without children, accounting for unrelated trends as well as potential survey mode and context effects. We find that the crisis lowered the relative well-being of individuals with children, especially for individuals with young children, for women, and for persons with lower secondary schooling qualifications. Our results suggest that public policy measures taken to contain Covid-19 can have large effects on family well-being, with implications for child development and parental labor market outcomes.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



SOEP Papers Nr. 1101

2020 | Sebastian Himmler, Jannis Stöckel, Job van Exel, Werner Brouwer



The Value of Health – Empirical Issues when Estimating the Monetary Value of a QALY Based on Well-Being

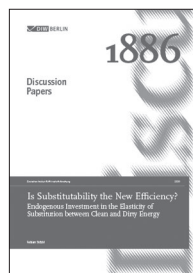
Cost-utility analysis compares the monetary cost of health interventions to the associated health consequences expressed using quality-adjusted life years (QALYs). At which threshold the ratio of both is still acceptable is a highly contested issue. Obtaining societal valuations of the monetary value of a QALY can help in setting such threshold values but it remains methodologically challenging. A recent study applied the well-being valuation approach to calculate such a monetary value using a compensating income variation approach. We explore the feasibility of this approach in a different context, using large-scale panel data from Germany. We investigate several important empirical and conceptual challenges such as the appropriate functional specification of income and the health state dependence of consumption utility. The estimated monetary values range from €20,000-60,000 with certain specifications leading to considerable deviations, underlining persistent practical challenges when applying the well-being valuation methodology to QALYs. Recommendations for future applications are formulated.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1886

2020 | Fabian Stöckl



Is Substitutability the New Efficiency? Endogenous Investment in the Elasticity of Substitution between Clean and Dirty Energy

When analyzing potential ways to counter climate change, standard models of green growth abstract from investment in substitutability between "clean" and "dirty" energy inputs. Instead, they rely on the assumption that efficiency with respect to fossil fuels can be increased perpetually. However, this is not in line with observed firm investment behavior and the limits to efficiency imposed by thermodynamic laws. In this paper, I develop a growth model that explicitly accounts for endogenous investment to increase input substitutability, in addition to investment in efficiency. The model predicts that, for a growing

economy, there is always investment in both substitutability and efficiency, even without a carbon cap and with non-infinite fossil fuel prices. Most importantly, in the long-run, with sufficient investment in substitutability, fossil fuels become inessential for production. Moreover, the model predicts a declining income share of fossil fuels, an outcome not featured by standard models based on purely efficiency-enhancing technological progress. Overall, the model generates an endogenous path of transition from an economy characterized by a low elasticity of substitution to one characterized by a high elasticity. In doing so, it still nests the results derived from a purely efficiency-based directed technical change framework as a special case. In addition, this paper analyzes the scope for policy intervention, showing that even a temporary subsidy/tax can trigger a full transformation toward green growth.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





JÜRGEN SCHUPP

Keine Forschung zum Grundeinkommen könnte das höhere Risiko darstellen

Jürgen Schupp ist Senior Research Fellow am DIW Berlin.
Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

In nur drei Tagen hat sich eine Million Menschen für das bedingungslose Grundeinkommen beworben: Das gemeinsam vom Verein Mein Grundeinkommen und dem DIW Berlin gestartete Pilotprojekt Grundeinkommen übertraf damit nicht nur unsere Erwartungen, was die Medienresonanz betrifft, sondern vor allem auch, was die nach statistischen Vorüberlegungen angestrebte „bestmögliche“ Auswahlpopulation unserer Stichprobe betrifft. Wir waren darauf vorbereitet, Interessierten bis Anfang November – also knapp drei Monate – Zeit zu geben, um sich zu bewerben. Offensichtlich hatten wir unterschätzt, welchen Nerv das Thema trifft.

Daneben werden aber auch etliche kritische Stimmen laut. Die Stichprobe für das Experiment sei mit 120 Grundeinkommensbeziehenden zu klein. Natürlich arbeiten wir als Forschende lieber mit einer Fallzahl von über 1000 Personen. Mit dieser kleinen Fallzahl, die den begrenzten finanziellen Mitteln geschuldet ist, bedarf es wahrhaft „großer“ Effekte. Um ein Beispiel zu nennen: Erst wenn die Spendenquote bei Grundeinkommensbeziehenden um rund zehn Prozentpunkte innerhalb eines Jahres steigen würde, wäre unsere Hypothese, dass ein Grundeinkommen das prosoziale Handeln signifikant zu steigern vermag, bestätigt und statistisch abgesichert.

Wir werden unsere Forschungshypothesen mit unserer vergleichsweise kleinen – aber für wissenschaftliche Feldexperimente keineswegs zu kleinen – Stichprobe selbstverständlich mit dem Start des Experimentes innerhalb der scientific community transparent machen und dem Grundeinkommen keine Wirkung zuschreiben, die wir nicht empirisch belegen können. Zudem haben wir mehrfach auf die Einschränkungen des Aussagewertes unserer Ergebnisse auch auf die Gesamtdebatte zum Grundeinkommen öffentlich hingewiesen.

Die große Resonanz auf unsere Studie sowie die Erwartung der Zivilgesellschaft, dass sich die Forschung der Frage widmet, wie praxistauglich und wirksam ein Grundeinkommen ist, motiviert auch uns, bestmögliche handwerkliche Forschungsarbeit zu erbringen. Wir arbeiten, auch um unsere wissenschaftliche Unabhängigkeit glaubhaft nach außen belegen zu können, „ohne

Bezahlung“ durch den Verein Mein Grundeinkommen. Natürlich forschen wir nicht nur in unserer Freizeit für dieses Projekt, sondern vor allem im Rahmen unserer institutionellen Grundförderung. Unsere Zuwendungsgeber ermutigen uns seit einigen Jahren, aus dem Elfenbeinturm der Wissenschaft herabzusteigen, um den Austausch und Dialog mit der Zivilgesellschaft aktiv zu suchen. Wissenstransfer ist nämlich schon längst nicht mehr eine kommunikative Einbahnstraße. Für uns Forschende sind sowohl die Spendenden als auch die große Zahl der für die Studie bereitstehenden Bürgerinnen und Bürger im wahrsten Sinne „citizen scientists“.

Bundesforschungsministerin Anja Karliczek setzt sogar Anreize, um den Austausch der Wissenschaft mit der Gesellschaft zu intensivieren. So unterstützt sie mit einem eigenen Förderprogramm den Kulturwandel hin zu einer kommunizierenden Wissenschaft. Unsere Forschung profitiert vom Wissen der Vielen sowie deren Bereitschaft, uns Daten, aber auch enorme finanzielle Ressourcen zur Durchführung unserer Forschung bereitzustellen. Wir als Forschende im Pilotprojekt Grundeinkommen fühlen uns verpflichtet, dieses Vorabvertrauen in wissenschaftliche Erkenntnis zu transformieren.

Nun wurde von Hendrik Munsberg in der Süddeutschen Zeitung vom 20.8.2020 skeptisch angemerkt: „Wer ein Grundeinkommen einführt, mag hehre Absichten haben, kann jedoch, unbeabsichtigt, Schaden anrichten“. Dieser Punkt ist durchaus berechtigt, andererseits muss ich aus Sicht eines Forschers, der das Prinzip der Wissenschaftsfreiheit verteidigt, erwidern: „Wer allein die Auseinandersetzung und Erprobung eines bedingungslosen Grundeinkommens verhindern möchte, mag hehre Absichten haben, kann jedoch, unbeabsichtigt *ebenfalls* Schaden anrichten.“ Denn wer kann schon ausschließen, dass die Gewährung eines Grundeinkommens nicht vielleicht doch eine überlegene Alternative zum Status Quo unseres gegenwärtigen Sozialsystems darstellt?

Eine längere Fassung dieses Beitrags ist am 23.8.2020 im Wirtschaftsblog FAZIT erschienen.