

## 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](http://www.diw.de/interview)

## IMPRESSUM

---



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

[www.diw.de](http://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](mailto: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](mailto:kundenservice@diw.de)).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter  
unter [www.diw.de/newsletter](http://www.diw.de/newsletter)