



# **Effects of Discrimination Reconsidered:**

## **Job Preferences and Leadership Positions of LGBTQ\* People**

Lisa de Vries, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
lisa.devries@die-bonn.de

25 Jahre efas: Stand und Perspektiven Feministischer Ökonomie  
efas Jahrestagung am 6.12.2024

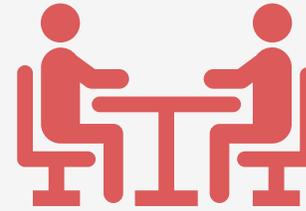
# Hintergrund & Fragestellung



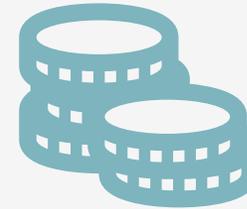
## §1 AGG

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des **Geschlechts**, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen“

**1 LSBTQ\*** ist kurz für *lesbisch, schwul, bisexuell, trans\* und queer*, das Sternchen schließt auch andere Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen mit ein.



**30%** der LSBTQ\*<sup>1</sup>-Menschen berichten über **Diskriminierung im Arbeitsleben**  
(de Vries et al. 2020)

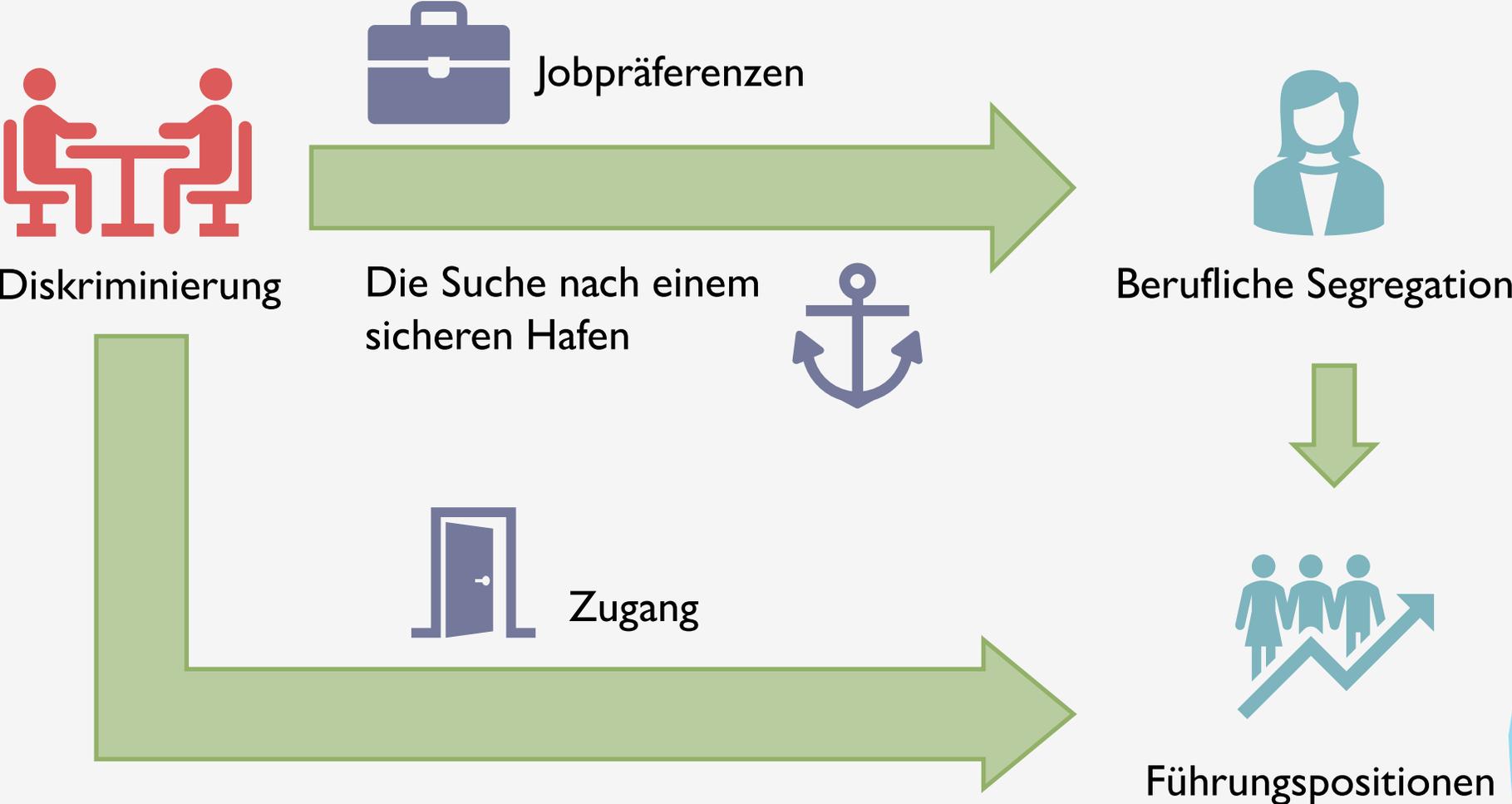


Schwule und bisexuelle Männer verdienen **2,64 Euro** weniger pro Stunde als heterosexuelle Männer  
(Kroh et al. 2017)



**3-mal** häufiger als der Rest der Bevölkerung sind LSBTQ\*-Menschen von **Depressionen und Burnout** betroffen  
(Kasprowski et al. 2021)

# Hintergrund & Fragestellung



# Hintergrund & Fragestellung



**Inwieweit werden Jobpräferenzen von LSBTQ\*-Menschen von (erwarteter) Diskriminierung und der Suche nach einem sicheren Hafen beeinflusst?**



**Welche Rolle spielen die sexuelle Orientierung und das Geschlecht bei dem Zugang zu Führungspositionen?**



de Vries, Lisa (2024): **Job Attribute Preferences of Sexual Minority People: The Role of Past Discrimination and Safe Havens.** In: Social Sciences 13 (3), 124.

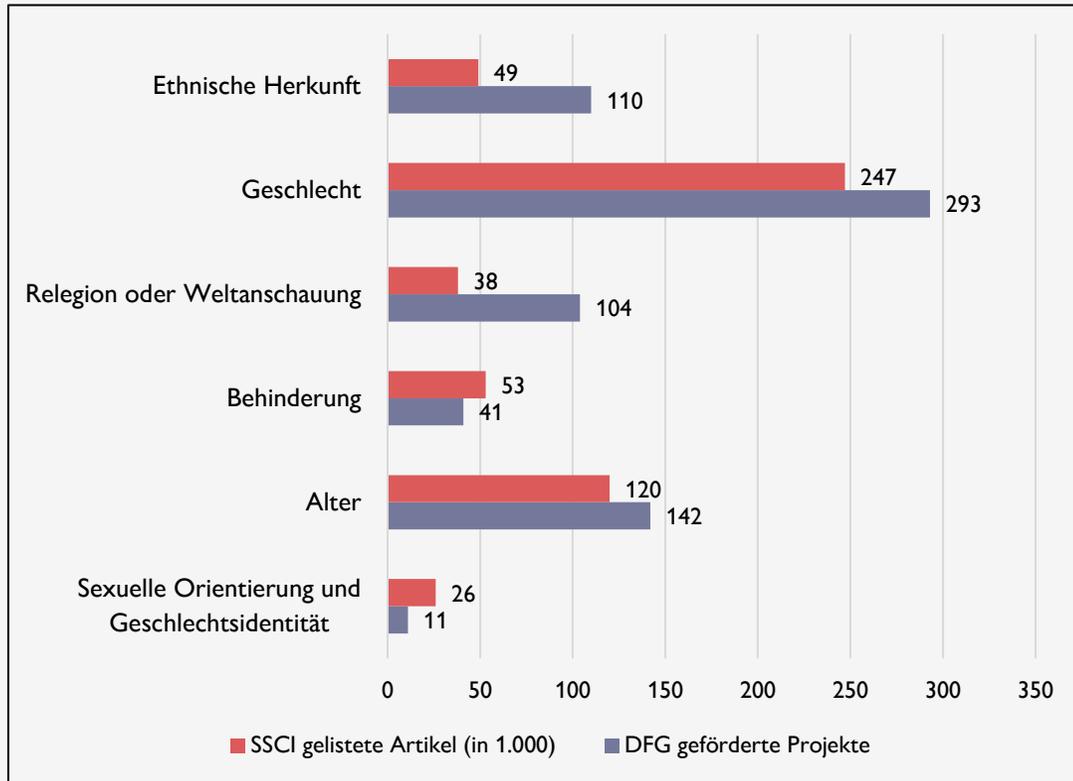
Zindel, Zaza; de Vries, Lisa (2024): **Career sacrifice for an LGBTQ\*-friendly work environment? A choice experiment to investigate the job preferences of LGBTQ\* people.** In: PLOS ONE.

de Vries, Lisa; Steinmetz, Stephanie (2023): **Sexual Orientation, Workplace Authority and Occupational Segregation: Evidence from Germany.** In: Work, Employment and Society, 095001702311585.

de Vries, Lisa (2021): **Diversität oder Diskriminierung im Management?** In: ARBEIT 30 (3), S. 215–237.

# Keine Daten, keine Forschung?

Sozialwissenschaftliche Journalartikel (in 1.000) und DFG geförderte Projekte nach AGG Merkmalen, 1999-2023



Die bisherige Datenlage erlaubt kaum Rückschlüsse auf Lebensumstände von LSBTQ\*-Menschen

## SOEP-Q

Ergänzung des Sozio-oekonomischen Panels an 477 Haushalten in denen LSBTQ\*-Menschen leben

## LGBielefeld 2019 & 2021

Deutschlandweite Onlinebefragung mit 6.489 (2019) bzw. 7.332 (2021) LSBTQ\*-Menschen

# Zentrale Ergebnisse - Jobpräferenzen

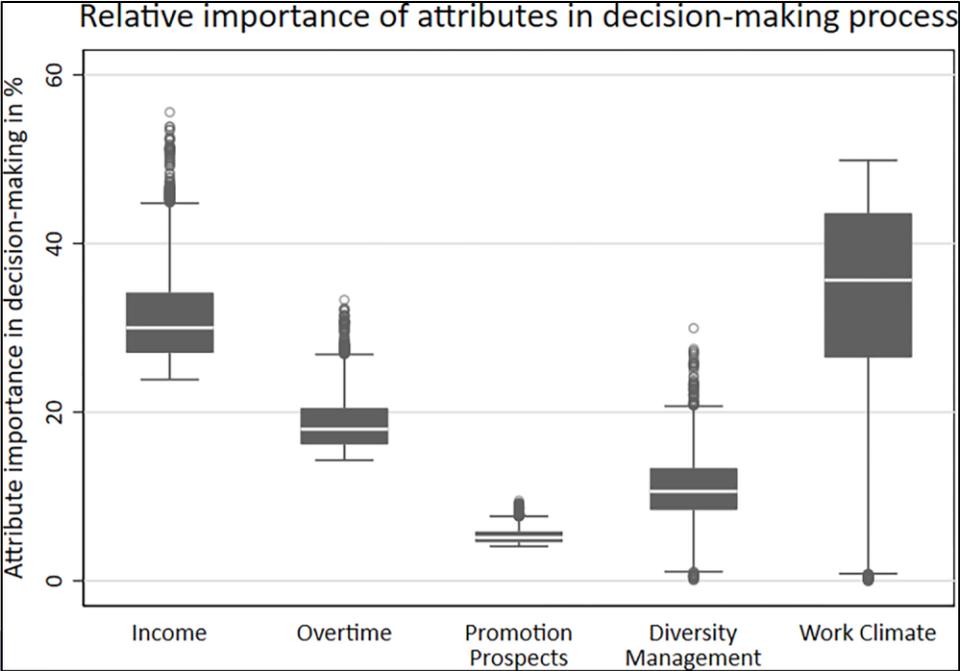
Job A	Job B
<b>Gross Income</b>	
3.000 euros per month	4.000 euros per month
<b>Promotion Prospects</b>	
Promotion <u>after 4 years</u> is possible	Promotion <u>after 5 years</u> is possible
<b>Overtime</b>	
On average, employees are required to work <u>2 hours of unpaid overtime</u>	On average, employees are required to work <u>6 hours of unpaid overtime</u>
<b>Diversity Management</b> (e.g., workshops and training on diversity, promotion of LGBTQI* networks in the company, counseling, and support for employees who have experienced discrimination)	
The company <u>does not offer diversity management</u>	The company <u>offers diversity management</u>
<b>Work Climate</b>	
The company <u>has an LGBTQI*-friendly work climate</u>	The company <u>does not have an LGBTQI*-friendly work climate</u>
Which of the two job descriptions do you find more appealing?	
<input type="radio"/> Job A <input type="radio"/> Job B <input type="radio"/> Neither	

	Job attribute	Levels
1	Gross income (per month)	3,000 € 3,500 € 4,000 € 4,500 € 5,000 €
2	Overtime (per month)	0 hours 2 hours 6 hours
3	Promotion prospects	After 3 years After 4 years After 5 years
4	Diversity management	Yes No
5	LGBTQ*-friendly work climate	Yes No

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296419.t003>



Die Suche nach einem sicheren Hafen spielt eine entscheidende Rolle bei den Jobpräferenzen von LSBTQ\*-Menschen



LSBTQ\*-Menschen sind bereit, für ein LSBTQ\*-freundliches Arbeitsklima unter anderem auf Einkommen und Karrieremöglichkeiten zu verzichten

Quelle: Zindel, Zaza; de Vries, Lisa (2024): Career sacrifice for an LGBTQ\*-friendly work environment? A choice experiment to investigate the job preferences of LGBTQ\* people. In: PLOS ONE.

# Zentrale Ergebnisse - Führungspositionen

**Table 3.** Results of binary logistic regression models on the probability of having workplace supervisory authority (average marginal effects) for men and women separately.

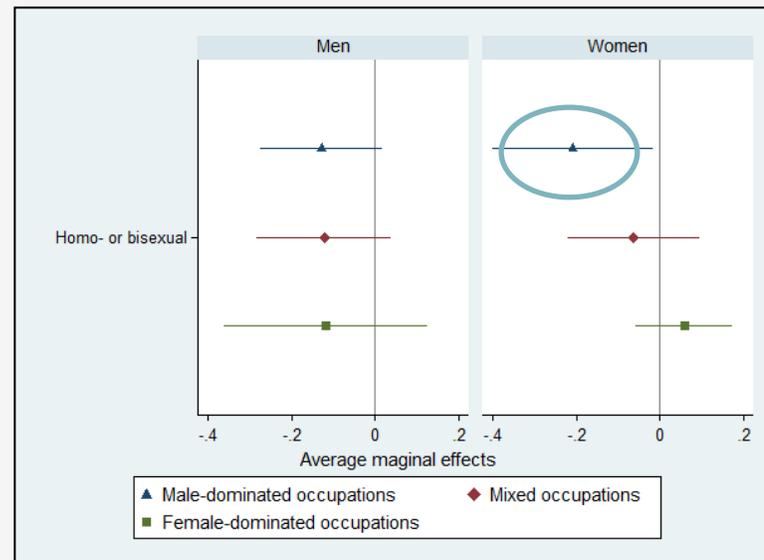
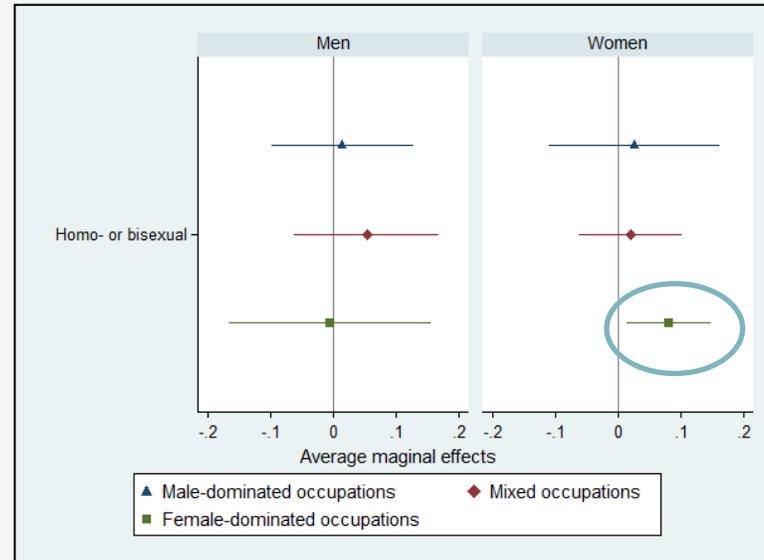
	Men				Women			
	Model 1a		Model 1b		Model 2a		Model 2b	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Homo- or bisexual	-0.030	0.038	0.021	0.037	0.070*	0.028	0.056*	0.025
Controls	No		Yes		No		Yes	
Observations (individuals)	18,593 (8622)		18,593 (8622)		19,434 (9157)		19,434 (9157)	

Notes: Clustered robust standard errors (by ID of respondents). Significance levels: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ . Source: SOEP v36.1, waves 2013, 2015, 2017, 2019, unweighted, own calculations.

**Table 4.** Results of binary logistic regression models on the probability of having high-level workplace supervisory authority (average marginal effects) for men and women separately.

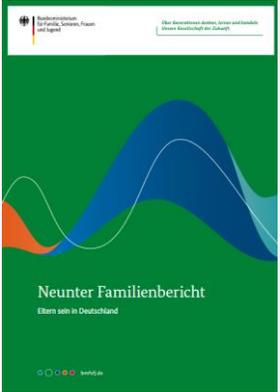
	Men				Women			
	Model 3a		Model 3b		Model 4a		Model 4b	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Homo- or bisexual	-0.138**	0.051	-0.114*	0.054	-0.010	0.051	-0.012	0.047
Controls	No		Yes		No		Yes	
Observations (individuals)	6765 (3728)		6765 (3728)		4444 (2651)		4444 (2651)	

Notes: Clustered robust standard errors (by ID of respondents). Significance levels: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ . Source: SOEP v36.1, waves 2013, 2015, 2017, 2019, unweighted, own calculations.



**Diskriminierung  
aufgrund der  
sexuellen  
Orientierung spielt  
auch im Zugang zu  
Führungspositionen  
eine Rolle und steht  
in Zusammenhang  
mit beruflicher  
Segregation**

# Anknüpfungspunkte & Ausblick



- Und welchem Geschlecht ordnen Sie sich selbst zu?**
- 1) Männlich
  - 2) Weiblich
  - 3) Weiteres, hier nicht aufgelistetes Geschlecht [Filter; und zwar: ...]
  - 4) Keinem Geschlecht
  - 5) Kann / Möchte ich nicht beantworten



**Erweiterung der Perspektiven auf Auswirkungen von Diskriminierung auf Bildungs- und Arbeitsmarktentscheidungen**

**Weiterer Ausbau der Dateninfrastruktur & Erweiterung der Erhebungspraxis**

**Transfer in Politik, Praxis & Community**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Dr. Lisa de Vries**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung



[lisa.devries@die-bonn.de](mailto:lisa.devries@die-bonn.de)



[@Lisa\\_de\\_Vries](https://twitter.com/Lisa_de_Vries)



[linkedin.com/in/lisa-de-vries-38465423a](https://www.linkedin.com/in/lisa-de-vries-38465423a)



<https://orcid.org/0000-0002-8313-7779>

# Literatur

- Kasprowski, David; Fischer, Mirjam; Chen, Xiao; de Vries, Lisa; Kroh, Martin; Kühne, Simon; Zindel, Zaza (2021): Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTQI\*-Menschen. DIW Berlin. Wochenbericht, 6/2021. DOI: 10.18723/diw\_wb:2021-6-1.
- Kroh, Martin; Kühne, Simon; Kipp, Christian; Richter, David (2017). Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland. DIW Berlin. Wochenbericht, 35/2017. DOI: 10419/168638.
- de Vries, Lisa (2021): Diversität oder Diskriminierung im Management? In: ARBEIT 30 (3), S. 215–237. DOI: 10.1515/arbeit-2021-0016.
- de Vries, Lisa (2024): Job Attribute Preferences of Sexual Minority People: The Role of Past Discrimination and Safe Havens. In: Social Sciences 13 (3), 124. DOI: 10.3390/socsci13030124.
- de Vries, Lisa; Fischer, Mirjam; Kasprowski, David; Kroh, Martin; Kühne, Simon; Richter, David; Zindel, Zaza (2020): LGBTQI\*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert. DIW Berlin. Wochenbericht 36/2020. DOI: 10.18723/diw\_wb:2020-36-1.
- de Vries, Lisa; Steinmetz, Stephanie (2023): Sexual Orientation, Workplace Authority and Occupational Segregation: Evidence from Germany. In: Work, Employment and Society, 095001702311585. DOI: 10.1177/09500170231158513.
- Zindel, Zaza; de Vries, Lisa (2024): Career sacrifice for an LGBTQ\*-friendly work environment? A choice experiment to investigate the job preferences of LGBTQ\* people. In: PLOS ONE. DOI: 10.1371/journal.pone.0296419.