ABWEICHENDE GESCHLECHTSIDENTITÄT

PRÄVALENZ, AUSWIRKUNGEN UND VERHALTEN IM BERUFLICHEN UMFELD

STEFAN BALK

STEFAN BALK **04/2015**

MASTER-THESIS - WIRTSCHAFTS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

ZENTRUM FÜR MANAGMENT IM GESUNDHEITSWESEN AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

ABWEICHENDE GESCHLECHTSIDENTITÄT – PRÄVALENZ, AUSWIRKUNGEN UND VERHALTEN IM BERUFLICHEN UMFELD

Master Thesis

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

im Universitätslehrgang

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

(1. WOP MM 12W)

eingereicht von

Stefan Reinhard Balk

Matr.Nr. 1264881

am Zentrum für Management im Gesundheitswesen

an der Donau-Universität Krems

Fachbegutachter: Mag. Bernd Geisler

Amtzell, den 20.01.2015

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Stefan Balk, geboren am 20.09.1966 in Wangen im Allgäu erkläre,

1. dass ich meine Master Thesis selbständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,

2. dass ich meine Master Thesis bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

3. dass diese Arbeit mit der von dem/der GutachterIn beurteilten Arbeit übereinstimmt.

4. dass ich, falls die Master Thesis mein Unternehmen oder einen externen Kooperationspartner betrifft, meinen Arbeitgeber über Titel, Form und Inhalt der Master Thesis unterrichtet und sein Einverständnis eingeholt habe.

21.01.2015	
Datum der Einreichung	Unterschrift

Danksagungen

Vorab möchte mich bei all denjenigen bedanken, die mich während meines gesamten Studiums und bei der Anfertigung meiner Master-Thesis motiviert und unterstützt haben.

Herrn Mag. Bernd Geisler danke ich dafür, dass er sich eingehend mit meiner Disposition beschäftigt hat und mir wertvolle Hinweise und Anregungen zur Erstellung dieser Thesis gegeben hat. Ganz herzlich bedanke ich mich auch bei Necha Demirova und Alexandra Schredl von der Donau-Universität Krems. Die Beiden haben durch perfekte Organisation einen reibungslosen Ablauf des Studiums und für einen immer angenehmen Aufenthalt am Lehrstandort in Memmingen gesorgt.

Ganz besonderer Dank gebührt meiner Frau Silke. Sie war mir während der letzten 2½ Jahre meines Studiums immer eine Stütze und Hilfe. Sie hielt mir den Rücken frei, stand mir mit ihrem großen Erfahrungsschatz zur Seite und musste so manche lange Diskussion zu allen möglichen Themen des Studiums über sich ergehen lassen. Auch bei der Anfertigung der Master-Thesis waren ihre sachlichen und kritischen Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge sehr hilfreich.

Meinen Mitarbeiterinnen Beatrice Steinhorst und Saskia Ringwald sowie meiner guten Freundin Nicole Möllenbrock danke ich dafür, dass sie einen großen Teil Ihrer Freizeit in die Korrektur dieser Arbeit investiert haben. Sie haben wesentlich dazu beigetragen, dass eine große Anzahl von Rechtschreibfehlern ausgemerzt werden konnte. Auch meinen MitarbeiterInnen und Geschäftsführerkollegen der Firma windata GmbH & Co.KG danke ich dafür dass sie mir den zeitlichen Freiraum zum Verfassen dieser Arbeit eingeräumt haben.

„Last but not least“ bedanke ich mich bei den zahlreichen TeilnehmerInnen meiner Online-Umfrage dafür, dass sie sich die Zeit genommen haben und mich mit wichtigen Informationen und Daten versorgt haben. Ohne deren Mithilfe und Unterstützung wäre eine solch umfangreiche und aussagekräftige Datenbasis nicht zustande gekommen.

Abstract

Der demografische Wandel und der damit einhergehende zukünftige Mangel an Fach- und Führungskräften verstärken den Druck auf Unternehmen und Organisationen, sich Personengruppen zu öffnen, welche bisher bei der Personalgewinnung nicht berücksichtigt wurden oder sogar nicht erwünscht waren. Hierzu zählen Menschen, die ihre Geschlechtsidentität nicht eindeutig den biologischen Geschlechtern „Frau“ oder „Mann“ zuordnen können bzw. wollen oder die etablierten Geschlechterrollen ablehnen. Diese Master-Thesis setzt sich damit auseinander, wie hoch der Anteil betroffener Menschen ist und wie sich Unternehmen und deren MitarbeiterInnen gegenüber diesen Personen verhalten. Daraus resultierend werden die Auswirkungen auf die Erlangung einer bestimmten Position bzw. auf den beruflichen Aufstieg von transidenten Menschen beleuchtet. Die Analyse einer branchenübergreifenden anonymen Online-Umfrage bei 330 TeilnehmerInnen verifiziert bestehende Daten und Studien der Genderforschung. Die Ergebnisse der Umfrage sowie persönlichen Meinungen und Erfahrungen von Personen mit Führungsverantwortung zeigen die Prävalenz und die aktuelle Situation von Personen mit abweichender Geschlechtsidentität in Unternehmen. Der Einfluss soziokultureller Gegebenheiten auf das Verhalten von Unternehmen und deren MitarbeiterInnen gegenüber transidenten Personen wird erörtert und nachgewiesen. Es wird deutlich, dass die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen und Stereotyp-Bedrohungen im beruflichen Umfeld, trotz einem schneller voranschreitenden Wertewandel in der Gesellschaft noch immer deutlich spürbar sind. Sie führen nach wie vor zu einer Benachteiligung der betroffenen Personen insbesondere bei der Bewerbung und Besetzung von Stellen.

Stichworte:

Geschlecht, Geschlechtsidentität, Transidentität, Transsexualität, Diversity-Management, Verhalten, Beruf, Unternehmen, Auswirkungen, Diskriminierung, Personalbeschaffung, Karriere, Stereotype, Geschlechterstereotype, Prävalenz

Inhalt

1. Einleitung 9
1.1 Beschreibung des Problemhintergrunds 11
1.2 Forschungsfrage 16
1.3 Vorgehensweise 16
1.4 Entwicklung des Online-Fragebogens 17
1.4.1 Fragegruppe 1 – Allgemeine Informationen 17
1.4.2 Fragegruppe 2 - Personalauswahl und –entscheidung 18
1.4.3 Fragegruppe 3 – Ihre persönliche Einstellung bzw. Meinung 18
1.5 Vorgehensweise bei der Durchführung 18
2. Begriffe 20
3. Transidentität – ein tabuisiertes Phänomen 23
4. Geschlechtsidentität gleich sexuelle Orientierung? 25
5. Geschlecht und Geschlechterrollen 28
5.1 Geschlecht 28
5.1.1 Genetisches Geschlecht 29
5.1.2 Hormonelles Geschlecht 29
5.1.3 Neuronales Geschlecht 30
5.1.4 Verhaltensebene 30
5.2 Soziale Konstruktion von Geschlecht 31
6. Verhalten, Einstellung und Erscheinung 34
6.1 Entwicklung geschlechtsbezogener Einstellungen und Verhalten 34
6.2 Verhalten innerhalb von Unternehmen und Organisationen 36
6.3 Äußere Erscheinung 38
6.4 Sympathie und Antipathie 41

7. Wahrnehmung, Identität und Zugehörigkeit 42
7.1 Wahrnehmung 42
7.2 Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung 43
7.3 Selbstkonzept und Selbstwertgefühl 44
7.4 Anerkennung und Akzeptanz 46
7.5 Sexuelle Identität 47
7.6 Sexuelle Orientierung 50
7.7 Erscheinungsformen der Transidentität 50
8. Prävalenz von Transidentität 52
9. Theorie der Stereotype 55
9.1 Stereotype allgemein 55
9.2 Diskriminierung durch Stereotype 58
9.3 Geschlechterstereotype 59
9.4 Typisch Mann - Typisch Frau 65
9.5 Kulturelle und soziale Entwicklung von Geschlechterrollen 68
9.6 Einflüsse aus Religion, Politik, Umwelt und der Historie 70
9.6.1 Religion 70
9.6.2 Politik 72
9.6.3 Kultur und Umwelt 74
9.6.4 Historische Einflüsse 75
9.7 Stereotyp-Bedrohung 76
9.8 Das männliche Modell der Führung 79
9.9 Geschlechterstereotype im beruflichen Umfeld 82
9.10 Geschlechterstereotype Erwartungen 83
9.11 Bewerbung und Rekrutierung 86
9.12 Folgen eines „Outings“ 88

10. Analyse der Umfrageergebnisse und Beantwortung der Forschungsfragen ...91

10.1 Prävalenz von Personen mit abweichender Geschlechtsidentität 91

10.2 Verhalten von Mitarbeiter_innen und Arbeitgebern gegenüber transidenten Personen.....92

10.3 Einfluss von Transidentität auf die beruflichen Aufstiegschancen bzw. das Erreichen einer bestimmten Position.....93

11. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen 96

12. Literaturverzeichnis 99

13. Andere Quellen.....102

14. Abbildungsverzeichnis.....103

15. Tabellenverzeichnis.....105

16. Index.....106

18. Anlagen 111

Der Genuss eines jeden gesetzlich niedergelegten Rechtes ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.[1]

Europäische Menschenrechtskonvention
Artikel 1 – Protokoll Nr. 12 zur Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten über das Diskriminierungsverbot vom 04.11.2000

[1] Quelle (Abruf 29.09.2014): http://www.menschenrechtskonvention.eu/protokoll-nr-12-emrk-9277/

1. Einleitung

Die Erweiterung der Europäischen Menschenrechtskonvention aus dem Jahr 2000 verpflichtet alle Bürgerinnen und Bürger von Europa zur Wahrung der grundlegenden Menschenrechte. Wir alle wissen, dass dies noch nicht in allen Lebenslagen umgesetzt und gelebt wird. Das Geschlecht einer Person wird in der Menschenrechtskonvention an erster Stelle aufgeführt. Dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind, ist dennoch noch nicht überall selbstverständlich. Bei Löhnen und Gehältern stehen Frauen noch immer hinter Männern zurück, trotz gleicher Arbeit.
„Der Schutz von LGBT[2]-Personen vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist EU-weit fest verankert. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) verbietet die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, während die Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Neufassung) (Richtlinie 2006/54/EG) in ihrer Auslegung entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auf die Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität im Hinblick auf Transgender-Personen anwendbar ist, die sich einer Geschlechtsangleichung unterziehen möchten, unterziehen oder unterzogen haben.“ (FRA, 2014, S. 16)

Sehen wir ein Neugeborenes, ist meist die erste Frage an die Eltern: „Was ist es denn? Ein Junge oder ein Mädchen?“. Die Gesetze schreiben vor, dass aus dem Namen eines Menschen eindeutig das Geschlecht zu erkennen sein muss. Es fällt uns i. d. R. nicht schwer, das Geschlecht einer uns unbekannten Person sofort richtig zu bestimmen. Das Geschlecht scheint als soziale Kategorie eine bedeutende Rolle zu spielen. Es dient uns als ein grundlegendes Organisationskriterium und stellt eine Komponente des menschlichen Selbstkonzepts dar. Es ist jedoch allgemein bekannt, dass es eine Vielzahl von Menschen gibt, die sich nicht ihrem biologischen Geburtsgeschlecht zugehörig fühlen können oder wollen. Verfolgt man Berichte in Fernsehen und Printpublikationen, wird in der Regel von Transsexuellen oder Transgender gesprochen. Das Soziale Netzwerk Facebook bietet seinen Mitgliedern bei der Profileinstellung an, das

[2] LGBT: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender – Lesbisch, Schwul, Bisexuell und Transgender

Geschlecht zu wählen. Seit September 2014 können die Mitglieder nicht nur die traditionellen Kategorien „weiblich“ oder „männlich“ auswählen. Mit der Option „Benutzerdefiniert" werden die nachfolgenden 60 Auswahlmöglichkeiten zur Festlegung der eigenen geschlechtlichen Identität angeboten:

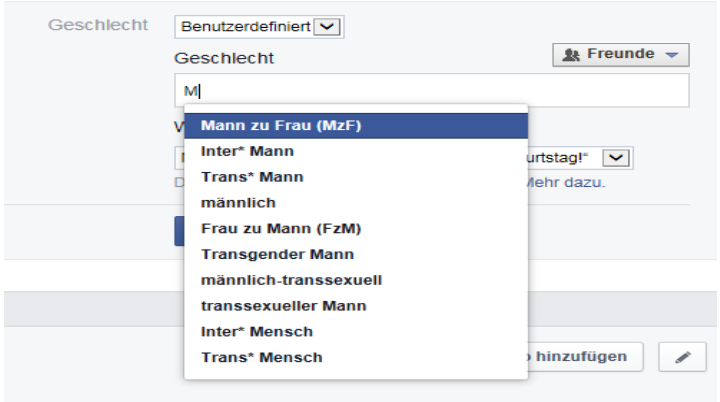


Abbildung 1- Auswahl Geschlecht im Userprofil von Facebook (Stand 10/2014)

androgyner Mensch, androgyn, bigender, weiblich, Frau zu Mann (FzM), gender variabel, genderqueer, intersexuell (auch inter), männlich, Mann zu Frau (MzF), weder noch, geschlechtslos, nicht-binär, weitere, Pangender, Pangeschlecht, trans, transweiblich, transmännlich, Transmann, Transmensch, Transfrau, trans*, trans* weiblich, trans* männlich, Trans* Mann, Trans* Mensch, Trans* Frau, transfeminin, Transgender, transgender weiblich, transgender männlich, Transgender Mann, Transgender Mensch, Transgender Frau, transmaskulin, transsexuell, weiblich-transsexuell, männlich-transsexuell, transsexueller Mann, transsexuelle Person, transsexuelle Frau, Inter*, Inter* weiblich, Inter* männlich, Inter* Mann, Inter* Frau, Inter* Mensch, intergender, intergeschlechtlich, zweigeschlechtlich, Zwitter, Hermaphrodit, Two Spirit drittes Geschlecht, Viertes Geschlecht, XY-Frau, Butch, Femme, Drag, Transvestit, Cross-Gender*[3]

Dass ein Soziales Netzwerk mit vielen Millionen Mitgliedern das Thema „Geschlechtsidentität“ aufgreift und als Einstellungen in den Benutzerprofilen anbietet, zeigt, dass

[3] Quelle (Abruf 29.09.2014): http://www.sueddeutsche.de/digital/neue-funktion-in-deutschland-facebook-laesst-nutzer-aus-geschlechtsidentitaeten-waehlen-1.2116073

es wohl eine nicht unerhebliche Anzahl[4] von Menschen gibt, die sich nicht einem der beiden biologischen Geschlechtern „Frau“ oder „Mann“ zugehörig fühlen und dass es „zwischen den Geschlechtern“ wiederum eine große Anzahl von verschiedenen Ausprägungen geben kann. Diese Personen, welche zwischen den biologischen Geschlechtern „Frau“ und „Mann“ im beruflichen Umfeld existieren, werden im Fokus dieser Thesis stehen.

1.1 Beschreibung des Problemhintergrunds

Laut einer Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) „Megatrends und HR Trends 2013“[5] zählen zu den zwei größten Herausforderungen von Unternehmen der demografische Wandel und der Wertewandel.

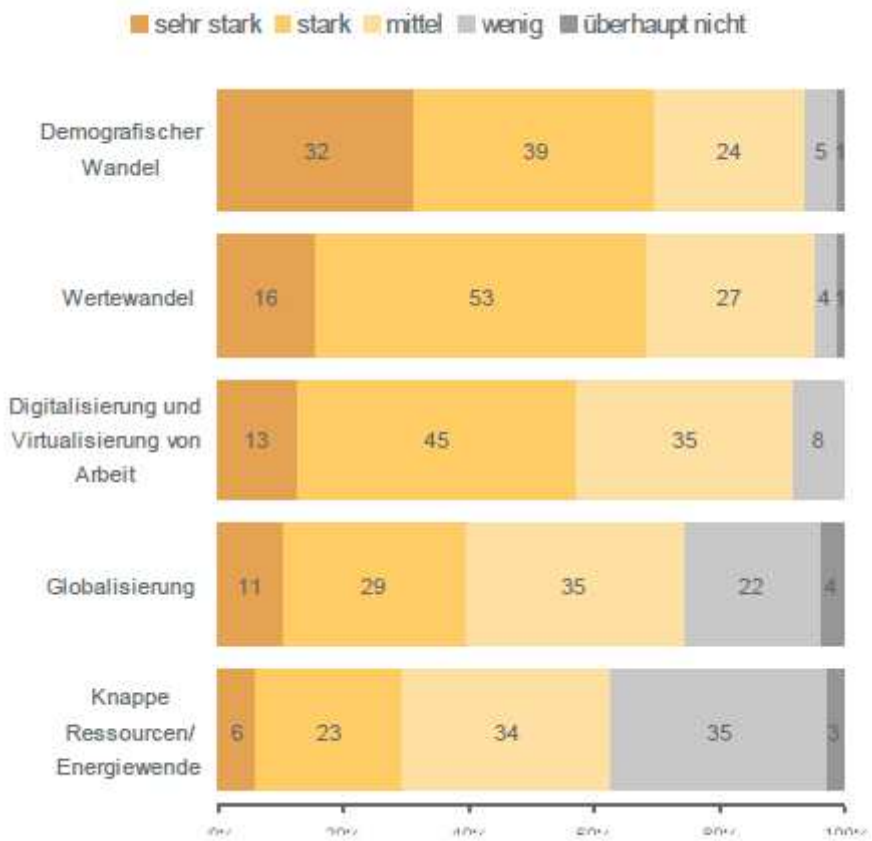


Abbildung 2 - Megatrends und ihre Auswirkungen auf das Personalmanagement (DGFP)

[4] Olyslager, F./Conwa, L. (2008), Transseksualiteit komt vaker voor dan u denkt, Tijdscchrift voor Genderstudies, 2008 Nr. 2

[5] Quelle DGFP-Praxispapiere 3/2013 (Abruf 07.10.2014): http://static.dgfp.de/assets/publikationen/2013/DGFP-Studie-Megatrends-und-HR-Trends2013.pdf

Für 71 % der befragten Unternehmen wirkt sich der demografische Wandel sehr stark bzw. stark auf das zukünftige Personalmanagement aus. Der Wertewandel in der Gesellschaft hat für 69 % der befragten Unternehmen sehr starke oder starke Auswirkungen. Aus diesen „Megatrends“ lässt sich ableiten, dass es Unternehmen in Zukunft nicht mehr so leicht fällt, die „Wunschmitarbeiter_innen“ als Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Unternehmen werden zusehend gezwungen, sich den Herausforderungen zu stellen und auf diese Entwicklungen zu reagieren. Eine Möglichkeit bietet die Einführung eines „Diversity Managements“ (DM) und damit der Aufbau einer vielfältigen Belegschaft. Das Handlungsfeld „Diversity“ steht weit oben auf der Agenda der meisten Personalmanager. In der DGFP-Studie Megatrends 2013 beschreibt jedes dritte Unternehmen, das sich mit den Herausforderungen des Wertewandels und der Globalisierung in den nächsten Jahren konfrontiert sieht, das Management von Diversity als einen zentralen Handlungsansatz für die Zukunftsfähigkeit der Organisation.[6]
Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten aller Menschen innerhalb einer Organisation lassen sich nach Lee Gardenswarts und Anita Rowe in 4 Dimensionen[7] (Layers) darstellen.

Abbildung 3 - Diversity nach Gardenswartz & Rowe (2nd Edition, SHRM, 2003)

[6] DGFP (2014): Vielfalt bereichert Unternehmen – Erfolgreiches Diversity Management in DGFP-Mitgliedsunternehmen, Düsseldorf, Seite 8 - http://static.dgfp.de/assets/news/2014/DGFPDiversity.pdf
[7] Gardenwarts & Rowe (2003): Diverse teams at work - 4 Layers of Diversity - http://www.gardenswartzrowe.com/images/FOUR%20LAYERS.pdf

Die Abbildung 3 zeigt, dass „Diversity“ eine Vielzahl von Persönlichkeitsattributen betrifft. Im Zentrum steht die Persönlichkeit eines Individuums, welche von den umliegenden Dimensionen beeinflusst wird. In dieser Master-Thesis soll aus der Gesamtzahl aller „Diversity-Dimensionen“ nur Bezug auf die interne Dimension „Geschlecht“ (gender) genommen werden. Es wird jedoch auch erforderlich sein, die Dimension „Sexuelle Orientierung“ bei der Betrachtung zu berücksichtigen, da in Medien und manchen populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen diese beiden Dimensionen meist auf die sexuelle Orientierung reduziert thematisiert werden.

Laut DSM (DIAGNOSTIC AND STATISTICAL MANUAL OF MENTAL DISORDERS, 5th Edition, DSM-V) der American Psychiatric Association (2013, S. 458) zum Thema „Gender Dysphoria“ muss unterschieden werden, ob sich eine Person nicht konform einer stereotypen Geschlechterrolle verhält oder ob eine Person den strengen Wunsch hegt, einem anderen Geschlecht dauerhaft anzugehören. Rauchfleisch (2013, S. 24) gibt an, dass „Transidentität“ zwar keine häufige Variante der Identität eines Menschen ist, diese jedoch öfter vorkommt als allgemein vermutet wird. Während der gesamten Recherche konnte ich nur sehr wenige verlässliche und aktuelle Studien zur Prävalenz von Transidentität bzw. Transsexualität oder Geschlechtsidentitätsstörungen finden. Erste Untersuchungen zu diesem Thema fanden in den 1960er Jahren statt. Die damals erhobenen Zahlen sind jedoch unter dem Gesichtspunkt einer anderen Sexualmoral zu betrachten und lassen sich nicht mehr auf die heutige Zeit übertragen. Das verfügbare Datenmaterial bezieht sich meist auf die Anzahl durchgeführter geschlechtsangleichender Operationen in verschiedenen Ländern.

In der 4. Ausgabe von DSM (DSM-IV) aus dem Jahr 1994 wurde angegeben, dass ca. 1 von 30.000 Männern bzw. 1 von 100.000 Frauen eine Operation zur Geschlechtsangleichung erwägen. In der Ausgabe 4 der Zeitschrift für Gynäkologie und Geburtshilfe Speculum aus dem Jahr 2002 wurde durch M. A. A. van Trotsenburg folgende Tabelle über die Prävalenz von Transsexualität veröffentlicht:

Prävalenz Transsexualität	MzF	FzM
Walinder, Schweden, 1971	1 : 37.000	1 : 103.000
Hoenig & Kenna, England 1984	1 : 34.000	1 : 108.000
Tsoi, Singapur 1988	1 : 2.900	1 : 8.300
Bodlund, Schweden 1993	1 : 130.000	1 : 130.000
v. Kesteren 1996 [11]	1 : 11.900	1 : 30.400
Weitze & Osburg, Deutschland 1996	1 : 42.000	1 : 104.000

Abbildung 4 - SPECULUM Daten zur Prävalenz von Transsexualität - Ausgabe 2/2002, S. 10

Rauchfleisch (2013, S. 25) bezieht sich auf Studien von van Kersten und nennt eine Häufigkeit von 1:10.000 bei „Mann-zu-Frau-Transsexuellen“ (MzF) und 1:30.000 bei „Frau-zu-Mann-Transsexuellen“ (FzM). Lynn Conway, Professorin am Massachusetts Institute of Technology (MIT), welche selbst als Mann geboren wurde, hat zusammen mit Femke Olyslager eigene Studien an der *Amsterdamer Gender Clinic* betrieben. Sie stellen die bisher veröffentlichten Zahlen in Frage, da in nahezu allen Erhebungen die Basis für die Schätzungen der Häufigkeit von Transidentität bzw. Transsexualität nur tatsächlich durchgeführte medizinische Behandlungen (dauerhafte Hormontherapien und geschlechtsangleichende Operationen) bilden.
Olyslager/Conway (2007) geben nach ihren ersten Untersuchungen die Prävalenz mit 1:4.500 (MzF) und 1:8.000 (FzM) an. Die Gruppe der Menschen, welche eine solche Behandlung, aus welchen Gründen auch immer, nicht anstreben, bleiben bei den bisherigen Zahlen unberücksichtigt. Laut Conway liegt die Prävalenz[8] von echter Transsexualität deshalb zwischen 1:250 und 1:500[9]. Die Menschen, welche unter „einen größeren Transgender-Schirm fallen“[10], können laut Olyslager/Conway (2007) mit einer Prävalenz von 1:100 oder mehr angenommen werden.

[8] Der Begriff Prävalenz (stammt ursprünglich aus der Medizin) sagt aus, wie viele Menschen einer bestimmten Gruppe bzw. Population von einer bestimmten Krankheit, Störung oder Eigenschaft betroffen sind.
[9] Conway, Lynn (2006), ins Deutsche übersetzt von Vivian Silver, M.D., Ph.D. – http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/DE/TSDE-II.html#anchor635615 (Abruf 12.10.2014)
[10] Olyslager/Conway (2007), ins Deutsche übersetzt aus http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/Prevalence/Reports/Prevalence%20of%20Transsexualism.pdf (Abruf 30.10.2014)

In meiner Master-Thesis spielt die „echte Transsexualität“ zwar eine Rolle, jedoch konzentriere ich mich primär auf die Personen, welche sich nicht geschlechterrollenkonform darstellen und verhalten bzw. sich selbst nicht einem eindeutigen Geschlecht zuordnen können oder wollen. Sie entsprechen somit nicht dem allgemeinen Verständnis von einem „typischen Mann“ und einer „typischen Frau“ (s. nachfolgende Abbildung). Für diese Personen gibt Conway (2002) eine Prävalenz von 1:50 bis 1:200 an.

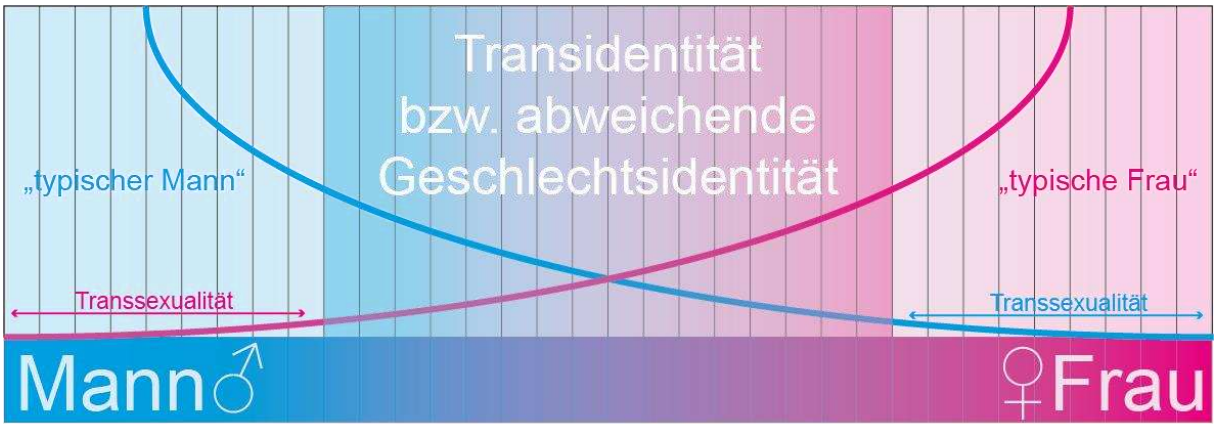


Abbildung 5 - Transidentität und Transsexualität (Grafik: Stefan Balk, 2015)

Wie sich Unternehmen gegenüber diesen Personen im beruflichen Umfeld verhalten, wird ein wesentlicher Teil dieser Arbeit und der Forschungsfragen sein.

In den nachfolgenden Ausführungen werde ich diese Personen, welche nicht in ihrem genetischen bzw. biologischen Geschlecht leben wollen oder eine andere Lebensweise zwischen den Geschlechtern „Frau“ und „Mann“ vorziehen, als Menschen bzw. Personen mit abweichender Geschlechtsidentität oder als transident bezeichnen. Zur Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten verwende ich den sog. Gender Gap „_“ (Unterstrich) zwischen maskuliner und femininer Endung eines Wortes. Die Farbgebung zur Unterscheidung der Geschlechter in grafischen Darstellungen orientiert sich an den von Heller (1989) als allgemein mit den Geschlechtern assoziierte Farben Rosarot bzw. Pink für „weiblich“ und Hellblau bzw. Blau für „männlich“.

1.2 Forschungsfrage

Aus der beschriebenen Problemstellung leiten sich nun folgende Forschungsfragen ab:

> ***Wie hoch ist die Prävalenz von Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität und wie verhalten sich Mitarbeiter_innen in Unternehmen bzw. Arbeitgeber gegenüber diesen Personen?***
> ***Welchen Einfluss hat das Abweichen der Geschlechtsidentität einer Person von der Norm „Frau und Mann“ auf die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten bzw. das Erreichen einer bestimmten Position?***

1.3 Vorgehensweise

Um das Verhalten von Unternehmen gegenüber ihrer Belegschaft und die daraus resultierenden beruflichen Perspektiven eines Individuums innerhalb einer Organisation zu verstehen, greife ich zunächst auf verschiedene theoretische Erklärungsansätze (Theorien) und bestehende empirische Daten zurück. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden mit einer eigenen Erhebung überprüft. Zunächst hatte ich beabsichtigt, mittels Experten-Interviews die theoretischen Ansätze, die Problemstellung und folglich auch die Forschungsfragen zu beantworten. Erste Gespräche haben jedoch gezeigt, dass die Gesprächspartner nicht nach ihrer persönlichen Einstellung geantwortet haben, sondern ich fast ausschließlich Antworten nach sozialer Erwünschtheit erhalten habe. Nach dieser Erkenntnis habe ich entschieden, meine Vorgehensweise zu ändern und eine empirische Untersuchung mittels einer anonymen Online-Befragung durchzuführen. Hierbei verwendete ich die Software „LimeSurvey“[11], welche als Open Source-Software verfügbar ist. Die Umfrage-Software wurde auf meinem persönlichen Webserver installiert und entsprechend konfiguriert. Durch das Hosting der Umfragesoftware auf meinem persönlichen Server, kann ich die anonyme Durchführung besser gewährleisten, als auf einem gemieteten Webserver.

[11] LimeSurvey Version 2.05+ Build 140204, verfügbar unter http://www.limesurvey.org/de/

Die Umfrage enthielt insgesamt 40 Fragen. Es mussten nicht alle Fragen beantwortet werden. Teilweise ist die Anzeige von Fragen abhängig, wie die vorhergehende Frage beantwortet wurde. Die Umfrage wurde in 3 Themenbereiche gegliedert:

- Allgemeine Informationen
- Personalauswahl und –entscheidung
- Ihre persönliche Einstellung bzw. Meinung

Die Online-Umfrage wurde im Zeitraum vom 22.10.2014 bis 19.12.2014 durchgeführt.

1.4 Entwicklung des Online-Fragebogens

Zur empirischen Überprüfung der Forschungsfrage(n) wurde ein Online-Fragebogen erstellt, welcher aus drei Fragengruppen bestand:

- Allgemeine Informationen
- Personalauswahl und –entscheidung
- Ihre persönliche Einstellung bzw. Meinung

Nachfolgend möchte ich die einzelnen Fragegruppen näher erläutern.

1.4.1 Fragegruppe 1 – Allgemeine Informationen

Im ersten Teil der Umfrage wurden die Teilnehmer_innen nach Basisinformationen zur eigenen Person, der beruflichen Position, ihrer Branche sowie Informationen zum „Diversity Management“ des Unternehmens befragt.
Die Antworten aus der Fragegruppe 1 dienen später zur Herstellung möglicher Korrelationen mit den Antworten aus Fragegruppe 2 und 3. Sie haben für sich selbst keinen wertenden Charakter durch die Umfrageteilnehmerin bzw. den Umfrageteilnehmer. Sie dienen zur Abfrage von messbaren Fakten und späteren Gruppierung der Ergebnisse.

1.4.2 Fragegruppe 2 - Personalauswahl und –entscheidung

In der Fragegruppe 2 werden erstmalig Einstellungen bzw. Wahrnehmungen der Umfrageteilnehmer_innen erwartet. Die Umfrageteilnehmer_innen nehmen bei diesen Fragen persönliche Wertungen vor.

1.4.3 Fragegruppe 3 – Ihre persönliche Einstellung bzw. Meinung

In der 3. Fragegruppe geht es um die Selbsteinschätzung und das Selbstbild der Umfrageteilnehmer_in.

Die vollständige Online-Umfrage mit allen Antwortoptionen ist im Anhang zu dieser Arbeit beigefügt.

1.5 Vorgehensweise bei der Durchführung

Die anonyme Online-Umfrage wurde per E-Mail an folgende Personenkreise kommuniziert:

680 Personen aus Rotary Clubs in Deutschland
102 Personen aus meinen geschäftlichen Kontakten

Des Weiteren wurde die Online-Umfrage über die Internetplattform Xing.de in div. Gruppen und Foren kommuniziert. Die Fachzeitschrift „Psychologie Heute“ hat sich bereit erklärt, die Umfrage auf der Internetseite www.psychologie-heute.de[12] zu veröffentlichen. Der LSVD[13] unterstützte die Umfrage ebenfalls durch Veröffentlichung auf der Internetseite www.lsvd.de. Screenshots der Veröffentlichungen sind in den Anlagen zu dieser Arbeit zu finden.

[12] Link: http://www.psychologie-heute.de/service/mitmachen/
[13] LSVD-Verein für europäische Kooperation e.V., Köln, Link: http://www.lsvd.de/community/studien-und-umfragen.html

Die anonyme Online-Umfrage wurde unter der URL wop.stefanbalk.de bereitgestellt. Im genannten Zeitraum haben sich insgesamt 330 Personen an der Umfrage beteiligt. Davon haben 138 Personen alle Fragen beantwortet und 192 Teilnehmer_innen haben Fragen nur teilweise beantwortet.

2. Begriffe

Die folgenden Begriffe sind überwiegend aus den „SAP-Richtlinien für die Geschlechtsangleichung“[14] entnommen und wurden von mir persönlich ergänzt bzw. gekürzt. Die Begriffe sind immer auch vor dem Hintergrund der Individualität einer Person zu betrachten und für das Verständnis dieser Thesis wichtig.

Coming Out: Das „Coming Out“ beschreibt den Vorgang, bei dem eine Person zum ersten Mal ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität akzeptiert bzw. anerkennt, diese selbst wertschätzt und andere davon in Kenntnis setzt. Der Prozess stellt für viele betroffene Personen eine große Herausforderung dar und geht oft mit einer Vielzahl von Emotionen einher, da die betroffene Person die Reaktionen des persönlichen Umfelds (Partner, Freunde, Verwandte, Kolleginnen und Kollegen oder andere Personen) meist nicht einschätzen kann.

Geschlecht: Die auf biologischen Merkmalen (äußere und innere Geschlechtsorgane) basierende Eigenschaft, aus der sich die Bezeichnung einer Person als männlich oder weiblich ableitet. Ob eine Person weiblichen oder männlichen Geschlechts ist, wird i. d. R. aus der visuellen Beurteilung der Geschlechtsorgane eines Neugeborenen durch einen Arzt festgelegt.

Gender: „Gender“ stellt die soziale Dimension des biologischen Geschlechts dar. Die Gender-Rolle eines Individuums spiegelt die Pflichten, Eigenschaften und Erwartungen der Gesellschaft auf der Basis des sozialen Geschlechts (Gender) wider und umfasst erlerntes Verhalten wie das Aussehen, das Verhalten, die Bewegung, die Kleidung sowie den ausgeübten bzw. erlernten Beruf. Der Vorname einer Person beschreibt diese ebenfalls.

[14] Die SAP Deutschland SE & Co.KG bietet ihren Führungskräften einen umfangreichen Leitfaden zum Umgang mit transidenten Personen (SAP-Richtlinien für die Geschlechtsangleichung, Version 2.0 vom Februar 2014)

Geschlechtsausdruck: Der Begriff „Geschlechtsausdruck“ verweist auf die äußeren Merkmale und Verhaltensweisen, die gesellschaftlich als männlich oder weiblich angesehen werden, z. B. Kleidung, Körperpflege, Eigenheiten, Sprechweise und die soziale Interaktion. Soziale und kulturelle Normen können dabei weit voneinander abweichen. Merkmale, die in der einen Kultur als männlich, weiblich oder neutral gelten, werden in einer anderen Kultur völlig anders bewertet.

Geschlechtsidentität: Der Begriff „Geschlechtsidentität“ stellt tief empfundene psychologische Identifikation als männlich oder weiblich dar. Sie ist angeboren und muss nicht zwingend mit dem Körper oder dem bei der Geburt bestimmten Geschlecht übereinstimmen.

Geschlechtsangleichung: Der Prozess (oft auch als Transition bezeichnet) bei dem ein Individuum seine äußerlichen Geschlechtsmerkmale und/oder sein geschlechtliches Ausdrucksverhalten an die empfundene Geschlechtsidentität anpasst. Dies kann z. B. durch operative Maßnahmen (geschlechtsangleichende Operation) erfolgen.

Transgender: Unter dem Begriff „Transgender“ wird ein Sammelbegriff für eine Vielzahl verschiedener Personen verstanden, welche ihr soziales Geschlecht (Gender) als von ihrem biologischen Geschlecht abweichend empfinden und/oder ihr soziales Geschlecht vom biologischen Geschlecht abweichend ausdrücken. Dies geschieht durch ein entsprechendes soziales Verhalten oder durch eine medizinische Geschlechtsanpassung (z. B. geschlechtsangleichende Operation, Hormontherapie etc.). Transgender sind nicht nur transsexuelle Menschen (s. nachfolgenden Begriff), sondern umfasst die Menschen, die nicht den gängigen Geschlechterrollen entsprechen. Nicht alle Personen, welche sich als Transgender bezeichnen, haben den Wunsch einer vollständigen Geschlechtsangleichung.

Transidentität: Der Begriff Transidentität (lat. trans „jenseitig“, „darüber hinaus“ und idem „derselbe“, „dasselbe“ „der gleiche“) wird von manchen Menschen synonym zu Transsexualität, oder auch zu Transgender verwendet, meint aber etwas anderes. Er

beschreibt das Phänomen, dass die Geschlechtsidentität vom biologischen Geburtsgeschlecht abweicht.[15]

Transsexuell: Unter einer transsexuellen Person wird verstanden, dass das eigene biologische und/oder vor dem Gesetz geltende Geschlecht nicht akzeptiert wird und der Wunsch besteht, dieses dahingehend zu ändern, dass dieses mit der eigenen Geschlechtsidentität übereinstimmt. Der Begriff wird auch als Beschreibung von Individuen verwendet, die sich vollständig gegenteilig zu ihrem biologischen Geschlecht verhalten und sich mit dieser vom biologischen Geschlecht abweichenden Geschlechterrolle vollumfänglich identifizieren. Die Transsexualität einer Person lässt keinen direkten oder vorhersagbaren Rückschluss auf die sexuelle Orientierung der Person zu.

Transfrau/Transmann: Nach einer geschlechtsangleichenden Operation von einem biologischen Mann zur Frau bzw. von der Frau zum Mann verstehen und bezeichnen sich transsexuelle Personen teilweise als Transfrau bzw. als Transmann.

[15] Quelle: wikipedia.de, http://de.wikipedia.org/wiki/Transidentit%C3%A4t, Abruf 07.01.2015

3. Transidentität – ein tabuisiertes Phänomen

Als ich in meinem Familien- und Bekanntenkreis meine Überlegungen, „Transidentität“, „Transsexualität“ oder „abweichende Geschlechtsidentität“ insbesondere im beruflichen Umfeld und in Bezug auf die Karrierechancen Betroffener als Schwerpunkte für das Thema meiner Master-Thesis zu wählen, erntete ich zunächst Skepsis, Unverständnis und teilweise strikte Ablehnung. Das Thema würde im Berufsleben keine Rolle spielen, die Anzahl der betroffenen Personen sei doch so gering, dass es sich nicht lohnen würde darüber eine wissenschaftliche Arbeit zu schreiben und außerdem würden sich auch kaum Personen finden, die eine Umfrage zu diesem Thema beantworten wollen. Die meisten Menschen glauben, dass „Transsexualität“ bzw. „Transidentität“ extrem selten auftritt. In der „ZEIT Online“ wurde im Leserartikel-Blog am 20.07.2009 ein Artikel unter dem Titel „Transsexualität - für Journalisten ein Tabu?“ veröffentlicht. Hieraus möchte ich wie folgt zitieren:

„Diese Behauptung (Anmerkung: Transsexualität ist extrem selten) wird gerne mit Zahlen untermauert, die sich streng an erfolgten Operationen orientieren und noch zu einer Zeit erhoben wurden, als kaum Menschen zu dieser Operation Zugang finden konnten. Tatsächlich zeigt eine realistische Berechnung für die Anzahl der Menschen, die eine entsprechende, Genital angleichende, Operation hatten, für die USA einen kaum gehörten Wert von 1:2500 - die tatsächliche Anzahl Betroffener dürfte aber etwa um das 5-fache höher liegen, da für viele Betroffene aus verschiedenen Gründen die Angleichung nicht möglich ist. Da Anzahl Betroffener Personen liegt also deutlich über der z.B. von Multipler Sklerose Betroffener. Während aber für MS Betroffene eine solide Forschungsbasis und medizinische Infrastruktur bereitsteht, wollen sich am TS Thema kaum Menschen "die Hände schmutzig machen" - weil da wieder die oben genannten gesellschaftlichen Weltbilder in Frage gestellt werden.“[16]

„Aufgrund der Tabuisierung des Themas und der Nicht-Wahrnehmung der heteronormativen Prägung unseres Alltags- und Arbeitslebens reagieren viele Menschen, die

[16] Quelle: ZEIT ONLINE, http://community.zeit.de/user/bad-hair-days/beitrag/2009/07/20/transsexualit%c3%a4t-f%c3%bcr-journalisten-ein-tabu, Abruf 04.01.2015, Rechtschreibfehler im Originalbeitrag wurden von mir berichtigt

darauf angesprochen werden, mit Aussagen, wie z.B.: »Sexualität hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen«, »Was hat die Sexualität mit der Arbeitsleistung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters zu tun?«“[17]. Wird eine Person erstmals mit dem Phänomen „Transidentität“ (Familie, Beruf, Freundeskreis etc.) konfrontiert, sorgt dies im Allgemeinen für große Irritation (Rauchfleisch, 2013, S.63). „*Ich würde das von der mir vorgesetzten Person gar nicht wissen wollen. Ebenso würde ich meine Sexualität keineswegs am Arbeitsplatz zu Thema machen wollen.*“[18]

„Der Schauplatz der Anerkennungskämpfe von Transidentitäten heißt in Deutschland »Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen - Transsexuellengesetz« (TSG) und ist wie jedes Gesetz ein Kind seiner Zeit.“ (Adamietz, 2012, S. 16). Das Transsexuellengesetz wurde geschaffen, um betroffene Personen die rechtliche Anerkennung ihres empfundenen Geschlechts zu ermöglichen. Das Gesetz wurde fast 30 Jahre lang nicht geändert, Stück für Stück wurde es seit seinem Erlass vom BVerfG demontiert, um es dem wissenschaftlichen Stand anzupassen. Doch die Kernkonstruktion mit ihren heteronormativen Erwägungen bleibt (Pfeiffer, 2013). Trotz dieser langsamen Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen an die Lebensbedingungen betroffener Menschen ist die Existenz von „Transsexualität“ bzw. „Transidentität“ in unserer Gesellschaft noch nicht akzeptiert und wird nach wie vor tabuisiert. Dies betrifft auch Unternehmen und Organisationen. Hierfür gibt es vielerlei Gründe, welche ich in den nachfolgenden Ausführungen aufzeigen möchte.

[17] Hofmann, 2012, S. 2 in Rauchfleisch (2013) S. 63
[18] Aussage einer/eines Teilnehmerin/Teilnehmers meiner Online-Umfrage

4. Geschlechtsidentität gleich sexuelle Orientierung?

Die Geschlechtsidentität eines Menschen wird im allgemeinen Gebrauch oft mit der sexuellen Orientierung gleichgesetzt: Transsexuell = Homosexuell. Zum Verständnis des eigentlichen Sachverhalts dieser Master-Thesis erachte ich es darum für notwendig, dieses „Missverständnis“ zu klären.
Zur wissenschaftlichen Definition der Begriffe „Transsexuell“ bzw. „Transident“ wird hierfür aus dem Buch „Anne wird Tom – Klaus wird Klara“ von Prof. Udo Rauchfleisch zitiert, da dessen Erklärung die Begriffe sehr treffend und verständlich deutlich beschreibt:

„Im Allgemeinen hören Sie die Begriffe »Transsexualität« und »Transsexualismus«. Dies sind die üblichen Begriffe in der öffentlichen Diskussion, aber auch im wissenschaftlichen Bereich…Die Bezeichnung »Transsexualität« trifft jedoch nicht das Wesen dieser Menschen, da es ihnen nicht um die sexuelle Ausrichtung oder die Art, wie sie ihre Sexualität leben, geht, sondern um ihre Identität. Aus diesem Grund wird in neuer Zeit, auch unter Fachleuten, eher der Begriff »Transidentität« verwendet, den auch ich bevorzuge… Bei der Beschreibung sogenannter »transidenter Menschen« wird in psychologischen und psychiatrischen Berichten häufig von »Frau-zu-Mann«- bzw. von »Mann-zu-Frau«-Transidenten gesprochen. Durch »Mann-zu-Frau« soll ausgedrückt werden, dass ein biologischer Mann sich als Frau wahrnimmt und die Angleichung an den weiblichen Körper wünscht. »Frau-zu-Mann« dient der Beschreibung dessen, dass eine biologische Frau sich als Mann empfindet und die Angleichung an den männlichen Körper sucht. Im Grunde widersprechen diese Bezeichnungen aber dem Erleben transidenter Menschen. Aus ihrer Sicht machen sie nämlich keine Veränderung von Mann zu Frau oder von Frau zu Mann durch, sondern sind von jeher im Inneren Frau bzw. Mann gewesen und möchten nun »nur noch« den Körper an diese Identität anpassen lassen und in der dieser Identität entsprechenden Rolle leben.“[19]

[19] Rauchfleisch (2013, S. 6f)

Unter sexueller Orientierung wird verstanden, zu welchem Geschlecht sich ein Mensch hingezogen fühlt. Asendorpf/Neyer (2012, S. 341) beschreiben die sexuelle Orientierung, ob die sexuelle Erregung durch einen Menschen des anderen Geschlechts (Heterosexuell) des gleichen Geschlechts (Homosexuell) oder durch beide Geschlechter (Bisexuell) erfolgt.

Wie eingangs erwähnt, soll die sexuelle Orientierung eines Individuums nicht Inhalt dieser Arbeit sein. Jedoch wird sich zeigen, dass die sexuelle Orientierung nicht ganz unbeachtet bleiben kann. Personen, welche die vorgenannten Unterscheidungen nicht kennen, urteilen meist nach ihrer Augenscheinnahme und meist unterbewusst nach Stereotypen. Sie sehen z. B. einen (transidenten) Mann, welcher sich zu einem anderen Mann hingezogen fühlt. Die Transidentität des ersten Mannes ist für sie zunächst nicht für ihre Kategorisierung präsent (Es wird später in den Ausführungen auf diese stereotype Kategorisierung eingegangen). Für sie erscheint es, dass ein Mann mit einem Mann sexuell verbunden ist. Man neigt dazu, diese beiden Männer als „schwul“ oder „Homosexuelle“ zu bezeichnen. Da der transidente Mann sich jedoch selbst als Frau fühlt und sieht ist für ihn die Beziehung vollkommen „normal“, also „heterosexuell“.

Der Comedian Sam Killermann hat in seinem Buch „The Social Justice Advocate’s Handbook: A Guide to Gender“[20] die Unterscheidung zwischen Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, biologischem Geschlecht und sexueller Orientierung in Form einer „gebackenen Person“ (s. Abbildung 6, S. 27) dargestellt. Diese etwas kindliche Darstellung erfüllt mit Sicherheit nicht wissenschaftliche Ansprüche, verdeutlicht aber sehr gut, aus welchen „Komponenten“ – bezogen auf das Geschlecht – eine Person besteht. Killermann setzt seine „Genderbread Person“ aus den Komponenten

- Identity (Identität)
- Gender Expression (Geschlechtsausdruck, Aussehen)
- Biological Sex (biologisches Geschlecht, innere und äußere Geschlechtsmerkmale) und

[20] Quelle: http://www.guidetogender.com (Abruf: 30.10.2014)

- Sexual Orientation (sexuelle Orientierung)

zusammen. Zugleich verdeutlicht die Illustration der „Genderbread Person“, dass die Identität, und somit auch die Geschlechtsidentität, eine Konstruktion ist, welche im menschlichen Gehirn vorhanden ist bzw. entsteht.

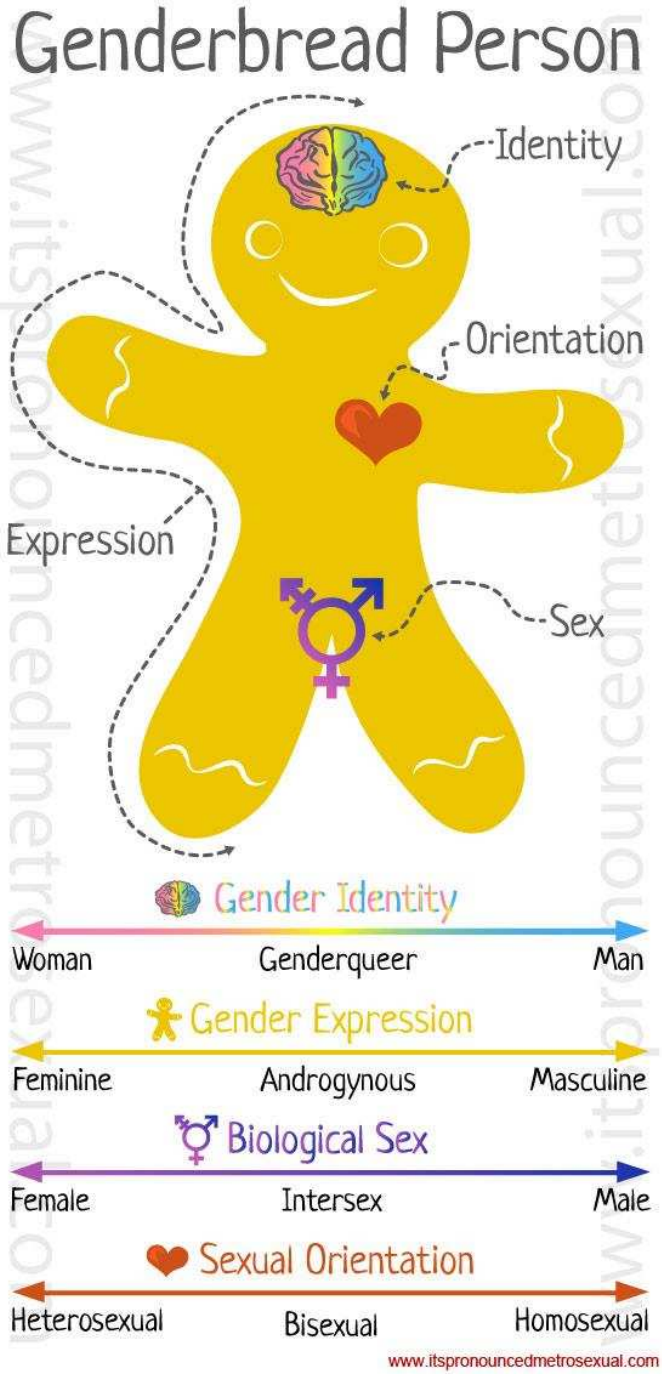


Abbildung 6 - Genderbread Person aus Killermann, Sam "The Social Justice Advocate's Handbook: A Guide to Gender" – www.guidetogender.com

5. Geschlecht und Geschlechterrollen

Um die Forschungsfragen besser zu erfassen, ist es zunächst notwendig zu klären, was Geschlecht im eigentlichen Sinne ist, welche Funktionen – neben der Fortpflanzung – dem Geschlecht in einer Gesellschaft (und somit auch in einem Unternehmen) zukommen und warum das psychologische Geschlecht nicht immer mit dem biologischen Geschlecht (Geburtsgeschlecht) übereinstimmt. Küppers (2012, S. 4) beschreibt „Geschlecht“ als eine von gesellschaftlichen und politischen Vorstellungen geprägte Praxis und nicht als direktes Abbild der Natur. Es ist das Ergebnis eines langwierigen gesellschaftlichen Prozesses der nicht nur den natürlichen Geschlechtskörper, sondern auch die Geschlechterrollen, -normen und -identitäten umfasst (Mairhofer, 1995 in Küppers, 2012, S. 8).

Um das Verhalten der Gesellschaft und Unternehmen gegenüber Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität zu verstehen und zu erklären, muss erörtert werden, wie Geschlechterrollen entstehen und welchen Einfluss diese Rollenbilder auf das Verhalten haben. Es ist daher sinnvoll, zunächst eine reduzierten Betrachtung der Geschlechter (und Geschlechterrollen) nach den biologischen Geschlechtern „Frau“ und „Mann“ durchzuführen. Aus dem vorgenannten wird folgende These abgeleitet:

> *Die Unterschiede zwischen biologischen Geschlechtern „Frau“ und „Mann“ können zur Erklärung des Verhaltens von Personen und Unternehmen gegenüber Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität dienen.*

5.1 Geschlecht

Das Geschlecht ist ein biologisches Faktum. Ob jemand ein Junge oder ein Mädchen, ein Mann oder eine Frau ist, lässt sich meist sehr genau aus den äußeren Geschlechtsorganen (Scheide oder Penis) schließen, deren Beschaffenheit fast perfekt mit dem chromosomalen Geschlecht (XX oder XY) korreliert (Asendorpf/Neyer, 2012, S. 334). Die Unterschiede der Geschlechter aus rein genetischen Aspekten sind jedoch zu

kurzsichtig. Um Geschlecht richtig zu erfassen und zu definieren, müssen verschiedene Ebenen betrachtet werden: der genetischen, der hormonellen, der neuronalen und der Verhaltensebene.

5.1.1 Genetisches Geschlecht

Der Mensch gehört zu den Lebewesen, die über ein XX/XY-System[21] zur chromosomalen Geschlechtsbestimmung verfügen. Genetische Frauen verfügen über zwei X-Chromosomen (XX), Männer hingegen über ein X- und ein Y-Chromosom (XY). Beim Y-Chromosom handelt es sich um ein verkürztes X-Chromosom. Die beiden Chromosomen (X und Y) haben teilweise identische Sequenzen. Genetisch ist das Geschlecht definiert durch ein einziges Gen im Genom eines Menschen. Die „Sex Determining Region of Y-Gen“ (SRY-Gen) auf dem Y-Chromosom bestimmt das genetische Geschlecht eines Menschen. Die biologischen Geschlechtsmerkmale werden weitestgehend durch dieses Gen festgelegt.

5.1.2 Hormonelles Geschlecht

In den ersten 6 Wochen der embryonalen Entwicklung sind zunächst alle Föten weiblich. Etwa in der 7. Schwangerschaftswoche werden durch Aktivität des SRY-Gens und anderer, verbundener Gene die Bildung der jeweiligen Geschlechtsorgane ausgelöst. Diese Aktivitäten führen zur Produktion von Geschlechtshormonen (z. B. das männliche Hormon Testosteron bzw. die weiblichen Hormone Östrogen und Progesteron), welche die organische Entwicklung beeinflussen. Jedoch wäre es falsch anzunehmen, dass ein männlicher Fötus nur männliche und ein weiblicher Fötus nur weibliche Hormone produziert. Sowohl männliche als auch weibliche Föten bilden sowohl Testosteron als auch Östrogen und Progesteron (sowie andere Geschlechtshormone). Beeinflussend auf die weitere Geschlechtsentwicklung wirkt die Quantität der jeweils vorhandenen männlichen bzw. weiblichen Hormone. Die Quantität der Geschlechtshormone während der fötalen Entwicklung hat zudem Einfluss auf die Entwicklung des

[21] Das XY-System ist für Säugetiere typisch

späteren psychologischen Geschlechts eines Menschen. Eine Störung der hormonellen Entwicklung kann, nach Asendorpf/Neyer (2012, S. 336), auch eine Störung der späteren Geschlechtsidentität bewirken. Einen weiteren Beweis für den Einfluss der Geschlechtshormone auf das Verhalten und die Geschlechtsidentität liefert die Adoleszenz, die jeder (gesunde) Mensch selbst erlebt und durchlebt hat.

5.1.3 Neuronales Geschlecht

Im Verlauf der individuellen Entwicklung kann die Entwicklung des Gehirns durch Hormone beeinflusst werden (Asendorpf/Neyer, 2012, S. 337). Die Einflüsse der Hormone sind während des gesamten Lebens eines Menschen wirksam. Die Adoleszenz oder die weibliche Menopause können hier beispielhaft aufgeführt werden. Während der gesamten menschlichen Entwicklung – von der Zeugung bis zum Tod - unterliegen wir den Einflüssen der geschlechtsspezifischen Hormone, welche teilweise große Wirkung auf unser Gehirn haben und damit die Bildung einer, teilweise sich während des Lebens verändernden, Geschlechtsidentität beeinflussen. Die Geschlechtsbeeinflussende Wirkung von Hormonen wie Testosteron oder Östrogen wird besonders deutlich bei der Behandlung von transsexuellen Menschen mit gegengeschlechtlichen Hormonen.
Neuronale Geschlechtsunterschiede können jedoch nicht ausschließlich der Wirkung von Geschlechtshormonen zugeschrieben werden. Das Verhalten und die Einflüsse der Umwelt haben ebenso neuronale Wirkung.

5.1.4 Verhaltensebene

Wie Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen entstehen und sich dauerhaft etablieren, beschreiben verschiedene Theorien. Bezüglich der Geschlechterstereotype wird hierbei gerne Bezug darauf genommen, dass die Einstellungen, wie ein bestimmtes Geschlecht wahrgenommen wird und wie es zu sein hat, eine Ursache in der Kindererziehung und der Sozialisation eines Menschen findet. Im Kapitel „Theorie der Stereotype“ ab Seite 55 wird auf die Wirkung von Stereotypen vertiefend eingegangen.

Die Idee, dass „Geschlecht“ (gender) überwiegend (oder sogar ausschließlich) durch Sozialisation gelernt wird, wird in zahlreichen soziologischen Publikationen vertreten.

Biologische Aspekte werden hierbei oft entschlossen zurückgewiesen (Carter, 2014). Peterson/Hann (1999, S. 327) nennen vier Einflussfaktoren der Sozialisierung, die zur Bildung von Geschlechterstereotype beitragen. Beeinflussend wirken hierbei die Eltern („parent effects“), andere Kinder bzw. Gleichaltrige („child effects“), die Wechselwirkung aus der Gesellschaft („reciprocal socialization“) und die systemisch-ökologischen Faktoren („systemic-ecological theory“). Der Einfluss der Eltern wird in nahezu allen soziologischen Arbeiten als omnipotent angesehen. Aus der Behauptung, dass ausschließlich die Sozialisation einen Einfluss auf die Geschlechtsidentität einer Person habe, entwickelte sich in den späten 1960er und Anfang der 1970er Jahre eine Überzeugung, Geschlechterunterschiede seien unbedeutend geworden. Diese Sichtweise wurde mittlerweile von zahlreichen Soziologen und Psychologen, welche diese Meinung vertraten, relativiert bzw. sie haben ihre Ansicht gänzlich umgekehrt.
Auch Bischof-Köhler (2011, S. 43) widerspricht diesem Standpunkt, dass die Geschlechtsidentität ausschließlich durch Sozialisation gebildet wird in ähnlicher Vehemenz, wie die Befürworter der reinen Sozialisierungstheorie. Sie verweist hierbei auf die Beziehung zwischen Biologie und Moral: „*Traditionelle Kulturen nehmen nicht nur eine Dichotomisierung nach Art der Abbildung vor, sie setzen ihre Mitglieder – bald rigoros und autoritär wie im islamischen Fundamentalismus, bald unbewusst ermunternd – dem Zwang aus, ein typisch weibliches oder männliches Verhalten an den Tag zu legen. Um dieser Forderung nun einen Absolutheitsanspruch zu verleihen, beziehen sie sich auf die Veranlagung, versuchen also Moralvorschriften naturgesetzlich zu legitimieren.*“.

Zahlreiche Studien und Untersuchungen haben mittlerweile gezeigt, dass der Einfluss auf die Geschlechtsidentität einer Person und die Bildung von Geschlechterstereotype sowohl biologische, als auch soziologische Ursachen haben.

5.2 Soziale Konstruktion von Geschlecht

Die Unterscheidung zwischen Frau und Mann im täglichen Umgang mit anderen Menschen treffen wir unbewusst und selbstverständlich, so dass der Eindruck entstehen könnte, das Geschlecht sei naturgegeben, immer direkt zu erkennen und nicht in Frage zu stellen.

Athenstaedt/Alfermann (2001, S. 11f) beschreiben das Geschlecht als soziale Kategorie und soziale Rolle. „Die Zuordnung von Personen in die Kategorie „Frau“ oder „Mann“ nennt man soziale Kategorisierung. Gemeint ist der „kognitive Prozess der Gruppierung von Personen oder Gruppen, die ein oder mehrere Merkmale gemeinsam haben.“ (Petersen & Six-Materna, 2006, S. 431). Wobei der Prozess der Kategorisierung nicht mit der Zuordnung zu Gruppen endet, sondern auch einhergeht mit der Zuschreibung der für diese Gruppe als typisch erachteten Charakteristika. Kategorisierung vereinfacht in diesem Sinn unsere soziale Informationsverarbeitung, bedingt aber auch Informationsverlust, da Individuen auf Basis der Gruppenzugehörigkeit beurteilt werden und ihre „Individualität“ vernachlässigt wird. (Mackie, Hamilton, Susskind & Rosselli, 1996). Geschlecht ist neben Alter und ethnischer Zugehörigkeit eine der zentralen sozialen Kategorien, die Individuen zur sozialen Kategorisierung verwenden (Fiske, 1998).[22] Diese Kategorisierung führt dazu, dass wir unterbewusst eine Person in eine der beiden Kategorien „Mann“ oder „Frau“ einordnen und diese Person als „ähnlich“ zu Personen derselben Kategorie betrachten.
Laut Bischof-Köhler (2011, S. 70) sprechen bereits Kinder im ersten Lebensjahr auf Merkmale des Geschlechts an, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt das eigene Geschlecht noch nicht bestimmen können. Mit etwa 7 Monaten können Kinder weibliche und männliche Stimmen und ab dem 9. bis 12. Monat können sie auch die Gesichter von Frauen und Männern unterscheiden.

„Geschlecht ist neben der kognitiv repräsentierten Kategorie auch eine gesellschaftlich definierte soziale Rolle. Soziale Rollen sind Positionen innerhalb einer Gesellschaft, die mit spezifischen Erwartungen an die Rollenträger einhergehen (Stryker & Statham, 1985). Diese Erwartungen haben normativen Charakter (Cialdini & Trost, 1998), so dass Rollenträger, die sich nicht erwartungskonform verhalten, sanktioniert werden. In diesem Zusammenhang kann auch Verspottung, Kritik oder Ausgrenzung als Sanktion gesehen werden kann.“[23].

[22] Vgl. Athenstaedt/Alfermann (2001), Geschlechterrollen und ihre Folgen – Eine sozialpsychologische Betrachtung, Kohlhammer, Stuttgart, S. 11f
[23] Athenstaedt/Alfermann (2001), Geschlechterrollen und ihre Folgen – Eine sozialpsychologische Betrachtung, Kohlhammer, Stuttgart, S. 13

Für Butler (2011) ist Geschlecht eine Praxis der Improvisationen im Rahmen des Zwangs. Keine Person spielt ihre Geschlechterrolle allein, sondern man spielt diese Rolle immer mit oder für einen anderen, selbst wenn dieser andere nicht real existiert, also man sich diesen nur vorstellt. „*Die Bedingungen, die das eigene Gender kreieren, liegen jedoch von Anfang an außerhalb meiner selbst, wurzeln außerhalb meiner selbst in einer Sozialität, die keinen einzelnen Urheber kennt (und die Idee der Urheberschaft selbst grundlegend in Frage stellt).*“[24] Menschen, die sich nicht ihrem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen, haben hierbei mit einer doppelten „Belastung“ zu kämpfen. Zum einen sind sie dem gesellschaftlichen Druck ausgesetzt, ihre biologische Geschlechterrolle zu erfüllen und zum anderen wird das „Anderssein“ von ihrem Umfeld nicht oder nur sehr begrenzt akzeptiert.

[24] Butler (2011, S. 9), Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen, Suhrkamp Verlag, Frankfurt

6. Verhalten, Einstellung und Erscheinung

In der Psychologie werden unter „Verhalten“ alle Handlungen und Äußerungen eines Menschen verstanden, welche von außen unmittelbar beobachtbar sind. Im Gabler Wirtschaftslexikon definiert Siller Verhalten wie folgt:

„Verhalten umfasst i.d.R. drei Dimensionen: Handeln, Dulden (Stillhalten, Zulassen) und Unterlassen als Nichthandeln. In einer weitergehenden Differenzierung kann man drei Ebenen von Verhalten unterscheiden:

a) Unbewusste, physiologische Reaktionen des Organismus;
b) gelernte, routinierte, aber nicht bewusst oder nur unterbewusst gesteuerte Verhaltensweisen;
c) bewusstes, gesteuertes Handeln.“[25]

6.1 Entwicklung geschlechtsbezogener Einstellungen und Verhalten

Bereits Neugeborene werden mit geschlechtsbezogenen Erwartungen konfrontiert und lernen, was es heißt „männlich“ oder „weiblich“ zu sein (Hunger, 2007, S. 12). Das Geschlechtsverständnis wird oft in Verbindung gebracht mit geschlechtertypischen Einstellungen. Es gilt hierbei oft die Annahme, dass sich die Einstellung einer Person zu bestimmten Dingen („Was ich gerne tun würde“) am Geschlechtsverständnis („Jungen oder Mädchen tun so etwas nicht“) orientiert. Es ist jedoch nicht zwingend, da sich geschlechtertypische Einstellungen unabhängig vom Geschlechterverständnis entwickeln. Die Parallelität zwischen dem zunehmendem Geschlechterverständnis bei heranwachsenden Kindern und einer Zunahme von geschlechtertypischen Einstellungen scheint einen nicht vorhandenen kausalen Zusammenhang vorzutäuschen, welcher nach Asendorpf/Neyer (2012, S. 339) aber nicht zu bestehen scheint.
Hunger (2013, S. 12) bezieht sich in ihrem Artikel auf Metz-Göckel (1993, S. 104ff) und Bilden (1998, S. 282ff) und führt an, dass insbesondere Jungen früh beginnen,

[25] Springer Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Verhalten, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1408500/verhalten-v3.html (Abruf: 24.10.2014)

ihre Geschlechterrolle besonders streng auszulegen und sich von »mädchentypischem« Verhalten (auch hierarchisch) abzugrenzen, wohingegen Mädchen ihre Geschlechterrolle was z. B. Spielzeug und Kleidung betrifft, flexibler auslegen. Jungen werden bei geschlechtsuntypischem Verhalten strenger sanktioniert als Mädchen. *„Der Prozess der geschlechtsspezifischen Sozialisation vollzieht sich in der Regel sehr subtil. Es sind nicht unbedingt die klaren traditionellen Ermahnungen („so was tut ein Mädchen nicht") oder auffällig stereotyp vorgelebten Rollenmuster, an denen Jungen und Mädchen lernen, was ‚männlich bzw. weiblich sein' bedeutet. Vielmehr ist es das Gesamt an unauffälligen Rückmeldungen, Ermunterungen und Unterstützungen, quasi-selbstverständlichen Symbolen, medialen Einflüssen, unscheinbaren Arbeitsteilungen etc., das Mädchen und Jungen verdeutlicht, was in geschlechtlicher Hinsicht sozial erwünscht ist und ihnen bei dem Aufbau ihrer Geschlechtsidentität Orientierung gibt.*"[26]

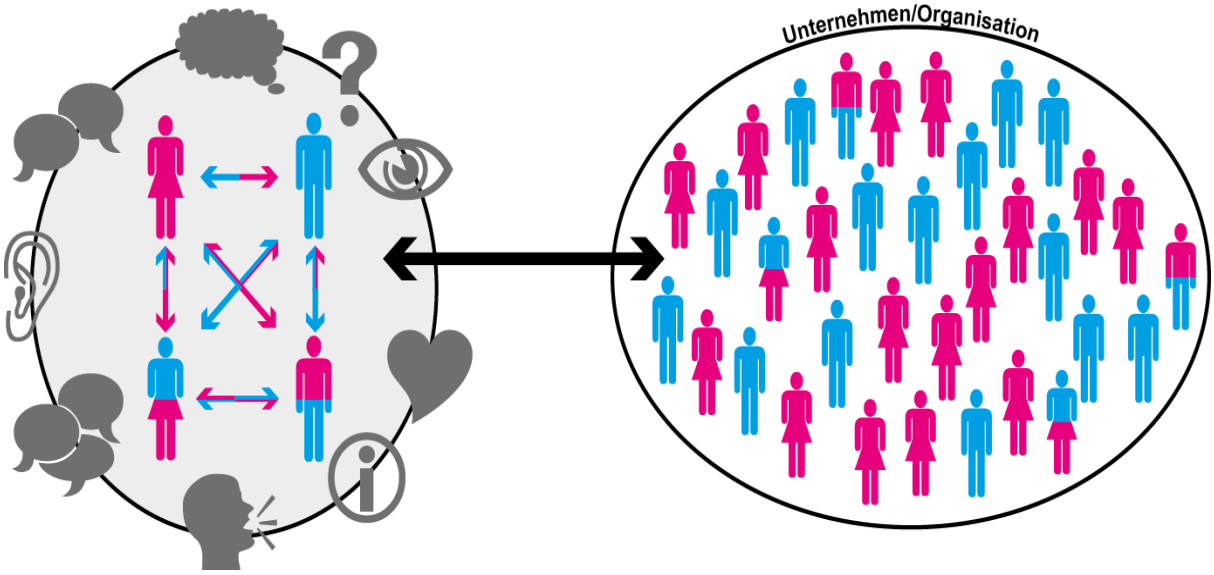
Maccoby (2012, S. 195) fasst zusammen, dass Menschen zwar meist wissen, was „richtiges Verhalten" ist oder was von ihnen „erwartet" wird, sie verhalten sich jedoch nicht immer so. Diese Erkenntnis lässt sich auf das „geschlechterspezifische Verhalten" in besonderem Maße anwenden, wenn die betroffene Person über eine vom biologischen Geschlecht abweichende Geschlechtsidentität verfügt. Die kindliche geschlechtstypische Sozialisation und das anerzogene geschlechtstypische Verhalten stehen i. d. R. in krassem Widerspruch zu dem tatsächlichen Verhalten der entsprechenden Person.

Dieses „Abweichen" einer Person von der „Norm" ist auch für Gruppen, Unternehmen und Organisationen eine Herausforderung, da das erwartete Verhalten oft nicht dem tatsächlichen Verhalten entspricht.

[26] Hunger (2013, S. 13)

6.2 Verhalten innerhalb von Unternehmen und Organisationen

Die allgemeine Definition von Verhalten (s. S. 34) lässt sich nicht nur auf einzelne Individuen anwenden, sondern betrifft auch Unternehmen (Gruppen, Organisationen etc.). Nach Werth (2004, S. 257) hat die Zugehörigkeit zu einer Gruppe bedeutenden Einfluss auf das Verhalten der Mitglieder, da jede Gruppe bestimmte Werte und Normen entwickelt, die das Verhalten der Gruppenmitglieder steuern. Mit einer Zunahme der Identifikation zu der Gruppe, desto stärker identifizieren sich die einzelnen Gruppenmitglieder mit den Gruppenzielen und –normen. Das Verhalten eines Unternehmens bzw. einer Organisation gegenüber seiner Belegschaft ist dadurch geprägt, wie die Gesamtheit der Individuen, welche das Unternehmen bilden, sich untereinander und gegenseitig beeinflussen. Nachfolgend werden diese Zusammenhänge grafisch[27] vereinfacht darstellen:



[28]

Abbildung 7 - Beeinflussung des Verhaltens einer Organisation durch das Verhalten der agierenden Individuen (Balk, 2014)

Der linke Teil der Grafik soll exemplarisch verdeutlichen, dass zahlreiche äußere Einflüsse das Verhalten der in einer Organisation agierenden Individuen beeinflussen und dies wiederum das „Gesamtverhalten“ der Organisation bildet.

[27] Die Farbgebung der Geschlechter in der Grafik („Frau“ = Pink und „Mann“ = Blau) erfolgte nach der von Heller (2011) ermittelten Assoziationen für „Das Männliche“ und „Das Weibliche“
[28] Symbole: siehe Anlage, S. 99

Aus dem Vorgenannten folgt, dass nicht nur das Verhalten der Personen, welche letztendlich über die Besetzung einer bestimmten Position (Stelle) entscheiden, relevant ist, sondern alle Personen in einem Unternehmen bilden eine Gesamtheit, welche sich im Verhalten gegenseitig beeinflussen. Die Unternehmenskultur bzw. die Organisationsidentität (Werth, 2004, S. 258) wird durch das gegenseitige Verhalten der beteiligten Personen gebildet. Die Führung eines Unternehmens entscheidet jedoch, welche Individuen sich der Organisation anschließen dürfen. Damit beeinflusst die Führung maßgeblich, welche Normen und Werte im Unternehmen gelten, welche Individuen im Unternehmen miteinander interagieren können, und hat somit einen großen Einfluss darauf, ob Personen mit abweichender Geschlechtsidentität akzeptiert werden bzw. wie das Unternehmen – und damit auch jede einzelne Person – mit diesem Personenkreis umgeht.

Zur Steigerung der Gruppenzugehörigkeit bzw. Organisationsidentität wird oft eine Kleiderordnung genutzt. In der Online-Umfrage haben 138 Personen Angaben zu der Frage „Gibt es in Ihrem Unternehmen eine vorgeschriebene Kleiderordnung (z. B. Uniform, Einheitskleidung, Arbeitskleidung etc.)?“ gemacht. Die Mehrheit (69,57 %) gab an, dass in ihrem Unternehmen keine Kleiderordnung vorgegeben ist. Überwiegend wurde angegeben, dass eine bestehende Kleiderordnung (bei 28,25 % der Umfrageteilnehmer_innen) aufgrund gesetzlicher Vorschriften (12,32 %), zur Einhaltung der Sicherheit (11,59 %) oder als Arbeitskleidung mit notwendigen Funktionen (12,32 %) besteht. Nur 5,07 % gaben an, die Kleiderordnung wird von der Unternehmensleitung zur Steigerung des Gemeinschaftsgefühls bzw. der „Corporate Identity“ beitragen. In den Unternehmen, in welchen eine Kleiderordnung besteht, wurde von 15 Umfrageteilnehmer_innen (10,87 %) angegeben, die Kleiderordnung soll die Seriosität steigern. Kleiderordnungen sind insbesondere in Bereichen wie Gastronomie/Hotellerie (66,67 %) und Finanzdienstleistung (44,45 %) sehr verbreitet. Auffällig ist, dass bei Finanzdienstleistern häufig (16,67 %) eine Unterscheidung zwischen Männern und Frauen bzgl. einer Kleiderordnung besteht. So werden in dieser Branche für Männer deutlich strengere Kriterien angelegt, als bei Frauen.

6.3 Äußere Erscheinung

Soll ich dieser Person vertrauen? Innerhalb einer Zehntelsekunde bildet sich unser Gehirn ein erstes Urteil über eine uns unbekannte Person, die wir zum ersten Mal sehen. Der erste Eindruck zählt. (Marzi et. al, 2012). Wie der vorhergehende Abschnitt zum Verhalten in Unternehmen gezeigt hat, legen Organisationen durch Kleiderordnungen großen Wert auf das äußere Erscheinungsbild ihrer Mitarbeiter_innen. Die äußere Erscheinung einer Person trägt in diesen Unternehmen wesentlich dazu bei, ob eine bestimmte Position im Unternehmen erreicht werden kann oder nicht.
Die Kleidung einer Person wird als „Hilfsmittel" zur Eingruppierung unterbewusst genutzt. Hier tragen kulturelle Einflüsse wesentlich dazu bei, wie wir eine Person wahrnehmen. „Nichts verbürgt das Geschlecht, das man ist, mehr als der Körper, den man hat. Ob Frau, ob Mann -, das sieht man doch. Aber was sieht man? Gewöhnlich nicht den nackten Körper, schon gar nicht die primären Geschlechtsmerkmale, die gemeinhin als ultimativer »Geschlechtsbeweis« gelten. Man sieht bekleidete, kulturell geformte Körper. Die Kleidung ist nur eine Dimension der kulturellen Formung. Die Art das Haar zu tragen, die Benutzung von Kosmetika, die Accessoires, mit denen man sich umgibt, eine bestimmte Art, den Körper zu bewegen - all dies sind Dimensionen der kulturellen Formung des Körpers. Die Wahrnehmung des auf diese Weise kulturell erzeugten Körpers ist Basis von Geschlechtszuschreibungen."[29] Nach dieser Aussage von Aulenbacher et. al. trägt die äußere Erscheinung somit wesentlich dazu bei, ob wir eine Person als männlich oder weiblich wahrnehmen und welche Kompetenzen und Fähigkeiten wir dieser Person zuweisen.

In der Online-Umfrage wurden, ergänzend zu den Betrachtungen der Geschlechtsidentität, auch die Einstellungen zu anderen äußeren Merkmalen erfragt. Die nachfolgenden Grafiken zeigen die Ergebnisse auf die Fragestellung „*Welche der nachfolgenden Kriterien würden dazu führen, dass Sie diese Person nicht beschäftigen wollen?*"

[29] Aulenbacher et. al., 2010, S. 129

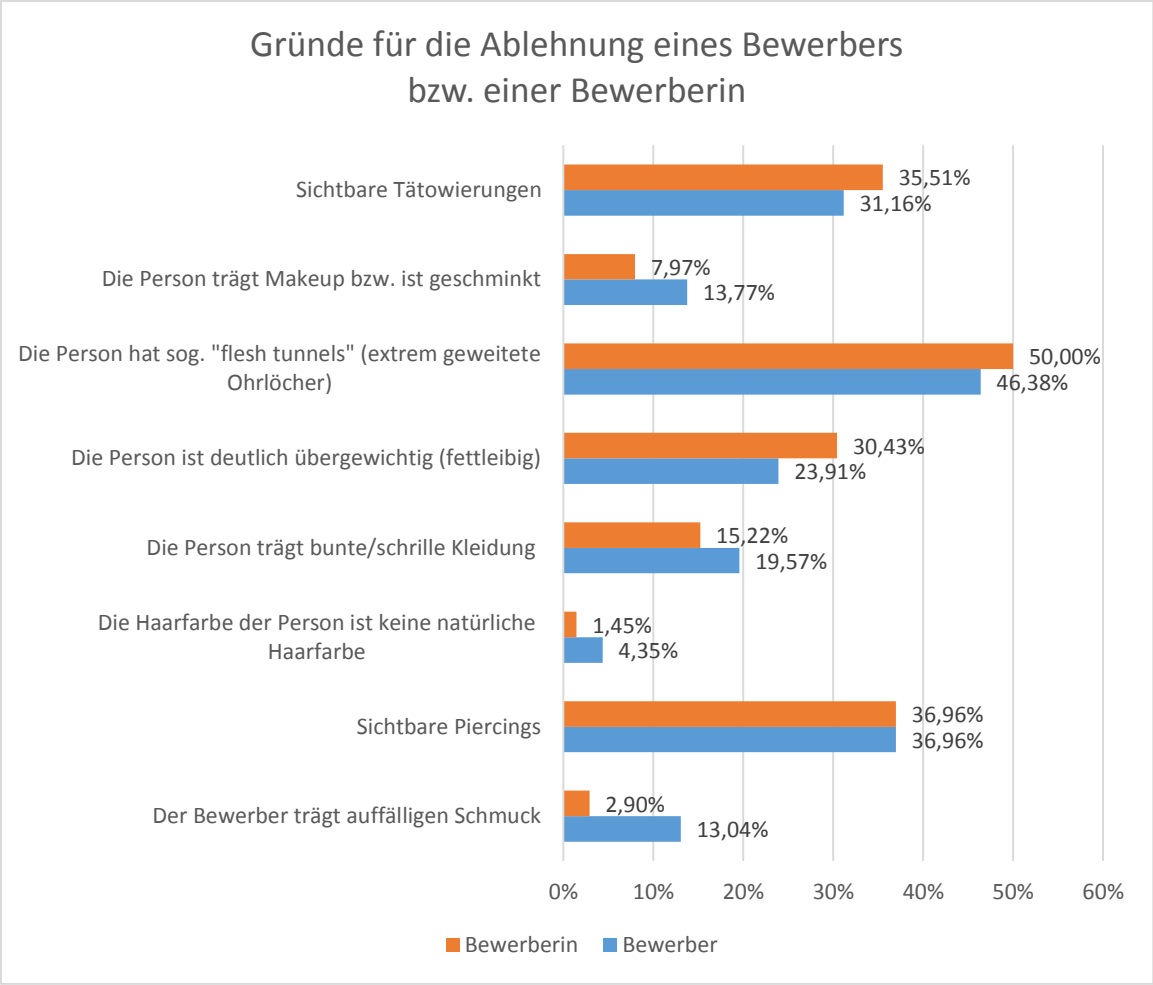


Abbildung 8 - Äußere Erscheinung: Ablehnungsgründe für Bewerber_innen (n=138)

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass das Äußere einer Person großen Einfluss auf die beruflichen Entwicklungsperspektiven hat.

In Unternehmen der Finanzbranche wirken sich äußere Merkmale noch sehr viel deutlicher auf die Chancen eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin aus, wie die Ergebnisse der Umfrage bei 18 Teilnehmer_innen aus dem Bereich „Finanzdienstleistungen“ zeigen.

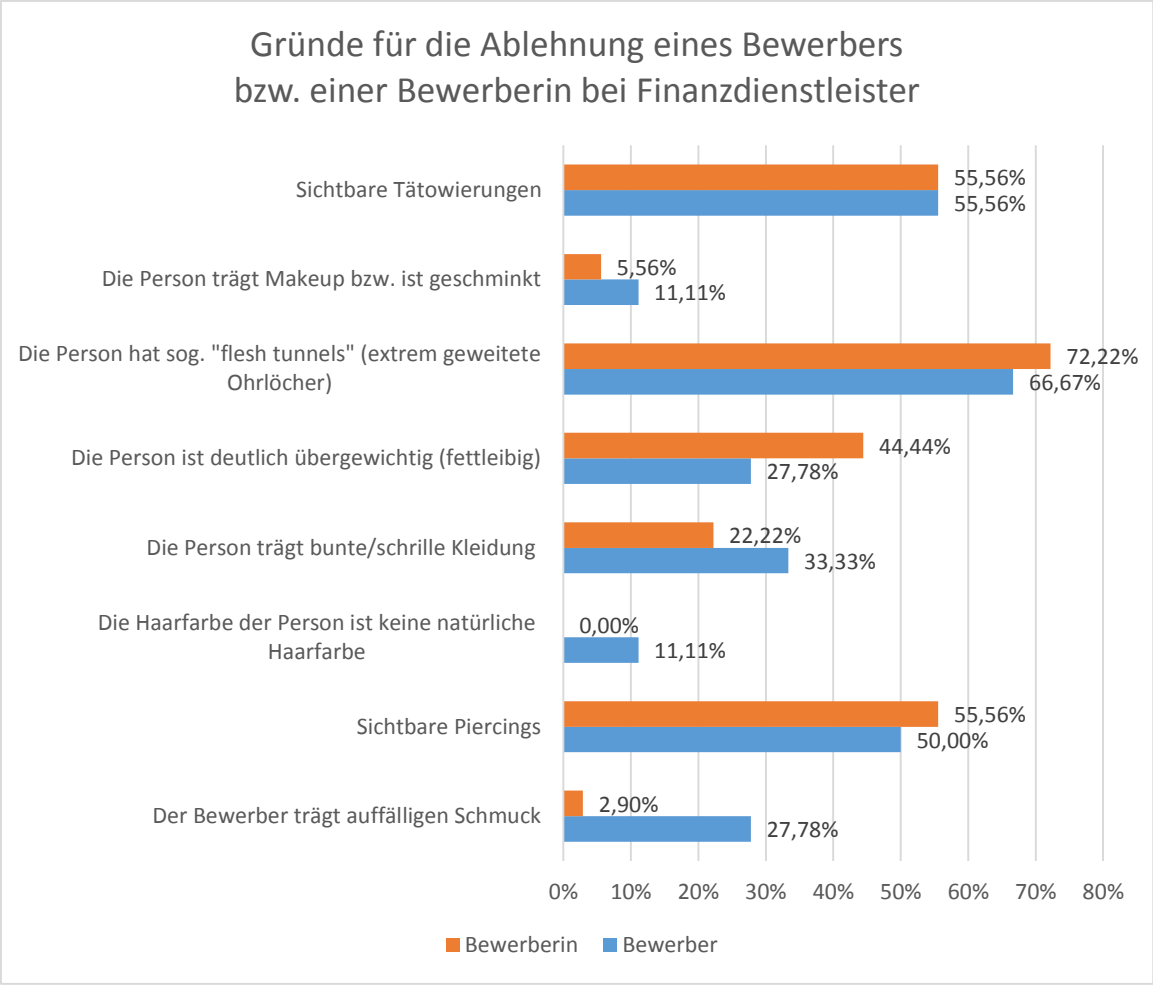


Abbildung 9 - Äußere Erscheinung: Ablehnungsgründe für Bewerber_innen im Bereich Finanzdienstleistungen (n=18)

Menschen, welche sich nicht ihrem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen, fallen meist dadurch auf, dass sie auch Kleidung tragen, welche im Allgemeinen dem Gegengeschlecht zugeordnet werden. Von 51 Umfrageteilnehmer_innen, welche angaben, in ihrem Unternehmen eine oder mehrere transidente Personen im Kollegenkreis zu haben, stören sich 5 (9,8 %) an dem äußeren Erscheinungsbild. Das Verhalten der betreffenden Person(en) empfinden 11,32 % als störend.

6.4 Sympathie und Antipathie

Ob uns eine Person sympathisch oder unsympathisch ist, ist nach Werth (2004, S. 111) u. A. von der physischen Attraktivität abhängig. Menschen, die physisch attraktiv sind, werden als sympathischer wahrgenommen. Werth (2004, S. 111) verweist dabei auf die Aussagen von Eagly et al. (1992), dass attraktiven Menschen mehr positive Eigenschaften wie z. B. Begabung, Ehrlichkeit oder Intelligenz zugeschrieben werden und dass diese insgesamt auch als glücklicher und fähiger wahrgenommen werden. Die Assoziation mit positiven Eigenschaften fällt uns auch bei Personen, die uns ähnlich sind, die wir gut kennen und mit denen wir häufiger in Kontakt stehen, leichter. Nach Aronson et. al. (2014, S. 356) kommt der Sympathie ein so hoher Stellenwert zu, dass sie fehlende Ähnlichkeiten ausgleichen kann. Aronson et. al. führt auch an, dass Sympathie so wirkungsvoll ist, dass sie in der Lage ist, eine Grundeinstellung zu neutralisieren (2014, S. 357). Ist uns eine Person sympathisch, werden die primären wertenden Faktoren (z. B. erster Eindruck, äußere Erscheinung etc.) dadurch in ihrer Wichtigkeit reduziert.

Meine Online-Umfrage ergab, dass „Sympathie“ einer der wesentlichen Faktoren darstellt, welcher zur Einstellung oder Ablehnung einer Stellenbewerberin bzw. eines Stellenbewerbers führt. Von 138 Umfrageteilnehmer_innen gaben mehr als 2/3 an, dass eine persönlich unsympathische Person (männlich: 71,74 %, weiblich: 67,39 %) abgelehnt wird. Nur eine Aussage führte in der Online-Umfrage zu einer noch höheren Ablehnungsquote als „Die Person ist mir persönlich unsympathisch“, nämlich „Der Bewerber/Die Bewerberin erscheint ohne Angabe von Gründen nicht pünktlich zum Bewerbungsgespräch“ (77,52 %).

7. Wahrnehmung, Identität und Zugehörigkeit

Die Bildung einer psychischen Identität einer Person ist nicht eindeutig, unveränderlich oder starr, sondern unterliegt verschiedenen Einflüssen. Wie wir uns selbst und andere wahrnehmen hat unmittelbaren Einfluss darauf, wie wir uns verhalten. Dies betrifft das Verhalten gegenüber uns selbst, als auch gegenüber anderen Personen und trägt zur Bildung der eigenen, psychischen Identität bei. „*Identität entwickelt sich; sie ist bei der Geburt anfänglich nicht vorhanden, entsteht aber innerhalb des gesellschaftlichen Erfahrungs- und Tätigkeitsprozesses, das heißt im jeweiligen Individuum als Ergebnis seiner Beziehungen zu diesem Prozess als Ganzem und zu anderen Individuen innerhalb dieses Prozesses.*“ (Mead/Morris, Geist, Identität und Gesellschaft,1998, S.177) [30]

7.1 Wahrnehmung

Das von Philip Zimbardo und Richard Gerrig entwickelte 3-Stufen-Modell[31] erklärt anschaulich, wie die menschliche Wahrnehmung abläuft.

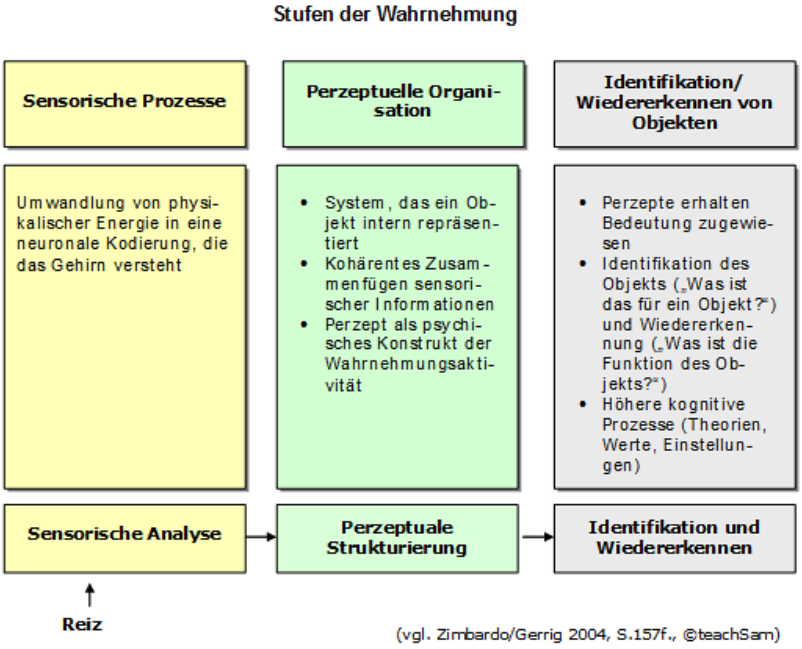


Abbildung 10 - Stufen der Wahrnehmung nach Zimbardo/Gerring, Quelle: Egle, G., teachSam Psychologie

[30] Übernommen von Wikipedia.de, http://de.wikipedia.org/wiki/Identit%C3%A4t (Abruf 19.10.2014)
[31] Quelle: Egle, G., (2012), teachSam Psychologie, http://www.teachsam.de/psy/psy_wahrn/psy_wahrn_4_2.htm, Abruf (17.10.2014)

Wir identifizieren oder erkennen nicht nur Objekte oder andere Subjekte. Aus dem Modell von Zimbardo/Gerring lässt sich ableiten, dass wir auch unsere eigene Person und unser Verhalten nach dem gleichen Ablauf wahrnehmen. Wie die vorangegangene Abbildung auch zeigt, werden bei der Identifikation und Wiedererkennung höhere kognitive Prozesse wie z. B. Werte und Einstellungen aktiviert, welche wiederum zur Bildung einer persönlichen Identität beitragen.

Auf das Geschlecht bezogene Wahrnehmungen bei Kindern spielen eine entscheidende Rolle für deren geschlechtskonforme Verhaltensweisen. Wenn Kinder ihre geschlechtliche Identität und die von anderen Personen kennen und bewusst wahrnehmen und welche Verhaltensweisen und Eigenschaften für die Geschlechter als angemessen betrachtet werden, motiviert sie dies zur Übernahme in ihr eigenes – für ihr eigenes Geschlecht spezifisches - Verhalten (Maccoby, 2002, S. 194).

7.2 Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung

Unter Selbstwahrnehmung („Wer oder was bin ich?“) verstehen wir, wie wir uns selbst, also unsere eigene Person, wahrnehmen. Diese Selbstwahrnehmung kann sehr stark davon abweichen, welchen Sinneseindruck andere Personen (Fremdwahrnehmung) von uns haben. William James schreibt in seinem Werk „Principles of Psychology“ aus dem Jahr 1890: „…a man has as many social selves as there are individuals who recognize him and carry an image of him in their mind.”[32] Er stellt damit fest, dass ein Mensch über so viele soziale Selbst verfüge, wie es Individuen gibt, die ihn erkennen und sich ein Bild von ihm in ihren Gedanken gemacht haben.
Das Selbst besteht einerseits aus unseren Gedanken und unseren Vorstellungen von uns selbst oder, wie James (1890) es nannte, aus dem Selbst als Objekt der Erkenntnis (*the self as known, me, empirical ego*). Das Selbst verarbeitet aber auch anderseits aktiv Informationen und ist damit das Selbst als erkennendes Subjekt (*the self as knower, I, pure ego*) (Aronson et. al., 2008, S. 127).

[32] James, William (1890), Principles of Psychology, Vol. I, American Science Series – Advanced Course, Henry Holt and Company, New York - https://archive.org/details/theprinciplesofp01jameuoft, S. 294

Die meisten Sinneswahrnehmungen wie z. B. visuelle, auditive, olfaktorische, gustatorische, trigeminale, vestibuläre Wahrnehmungen sowie Sensibilität (Tastsinn, Gefühle) und andere physikalische Wahrnehmungen laufen nach Kahneman (2012) in unserem Gehirn unterbewusst ab. Sie wirken sowohl auf unsere Selbstwahrnehmung als auch auf die Fremdwahrnehmung.
Schmitt/Altstötter-Gleich (2010, S. 38) übernimmt die Annahmen Rogers, „dass Erfahrungen, eigenes Verhalten und Merkmale des Selbst nicht nur eine angeborenen, organismischen Prozess der Selbstbewertung unterliegen, sondern auch der Bewertung durch andere, also der Fremdbewertung. Die Wirksamkeit der Fremdbewertung ergibt sich aus dem menschlichen Bedürfnis nach Wertschätzung durch andere, insbesondere nach Anerkennung durch wichtige Bezugspersonen wie Partner oder Freunde“.
Die meisten Menschen halten sich für rationale Wesen, was im Allgemeinen auch zutrifft. Das Bedürfnis, stets ein positives Selbstbild zu wahren, führt jedoch dazu, dass das menschliche Denken nicht immer so rational ist, sondern eher rationalisierend. Die Konzentration darauf, Dissonanzen zu vermeiden, führt bei vielen Menschen „durch sich ständig selbst zu überzeugen, dass sie richtig gehandelt haben“, zu oft irrationalem oder fehlangepasstem Verhalten (Aronson et. al., 2014, S. 185).

7.3 Selbstkonzept und Selbstwertgefühl

Aronson et. al. (2008, S. 127) nennt den Aspekt, zu wissen, wer wir sind, Selbstkonzept. „Das Selbstkonzept entwickelt sich nicht im luftleeren Raum; es wird vielmehr durch die Menschen um uns herum geprägt. Würden wir nie mit anderen Menschen interagieren, wäre unser Selbstbild verschwommen, weil wir unser Selbst nicht als ein von anderen getrenntes wahrnehmen könnten.“[33]
Nach Rogers werden Erfahrungen, die eine Person auf sich selbst bezieht, im Selbstkonzept gespeichert. Das Selbstkonzept wird von verschiedenen Einflüssen tangiert und führt zu einer Selbstaktualisierung des Selbstkonzepts (Schmitt/Altstötter-Gleich, 2010, S. 39).
Die Einflüsse können vom Individuum bewusst und unbewusst wahrgenommen werden. Wir sind aber nicht nur durch nicht wahrnehmbare, sondern auch durch gänzlich

[33] Aronson et. al., 2014, S. 161

immaterielle Faktoren beeinflusst (Fine, 2010, S. 44). Die Grenze des Selbstkonzepts ist durchlässig für das Bild, das andere Menschen von ihnen haben (oder, um genau zu sein, für das, was sie als deren Wahrnehmung von ihrem Selbst wahrnehmen) (Fine, 2010, S. 45). Auf die Aussage, „ich bin mit mir selbst zufrieden“ haben die Teilnehmer_innen der Online-Umfrage wie folgt geantwortet:

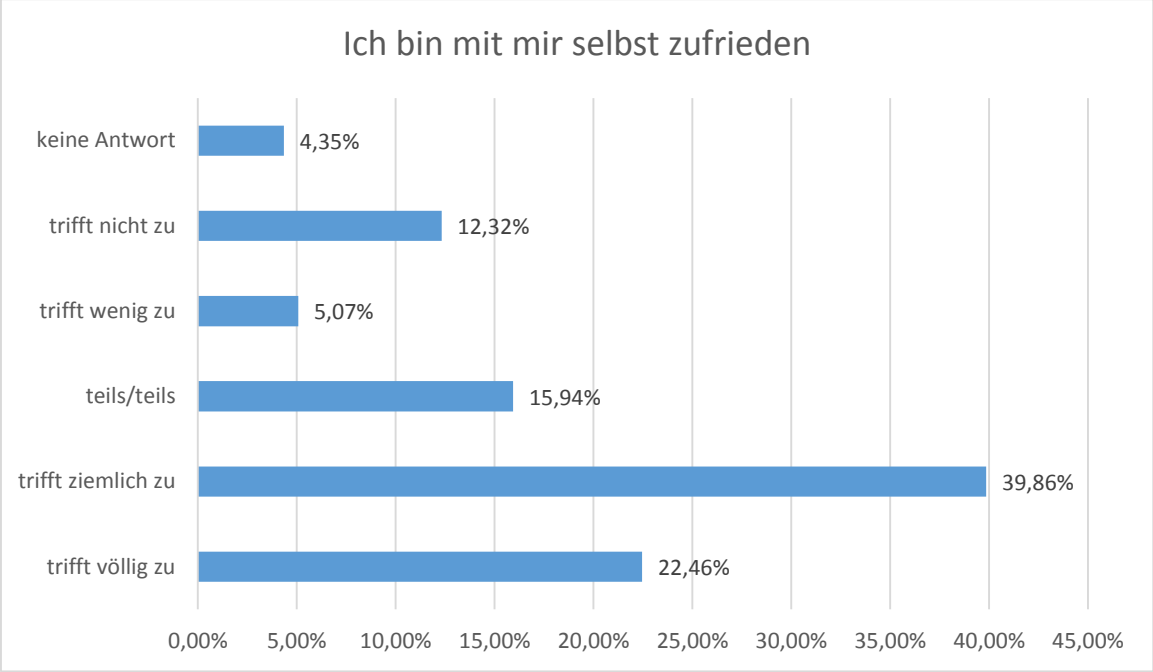


Abbildung 11 - Umfrageergebnis "Ich bin mit mir selbst zufrieden"

Aronson et. al. (2014, S. 170) definiert das Selbstwertgefühl als die Beurteilung des eigenen Selbstwerts, also wie gut, kompetent und anständig wir uns selbst einschätzen. Die Folgen eines Mangels an Selbstwertgefühl können unangenehm und schwerwiegend sein. Depressionen, Ängste, Einsamkeit und andere psychische Störungen, aber auch Problemverhaltensweisen wie Aggressivität, können ihre Ursache darin haben (Potreck-Rose/Jacob, 2010, S. 11).

Die Auswirkungen eines mangelnden Selbstwertgefühls oder ein undefiniertes Selbstkonzept führen insbesondere auch im beruflichen Umfeld oder in kollegialen Beziehungen zu geringeren Leistungen, häufigeren seelischen Erkrankungen und daraus folgend zu verminderten Karrierechancen.

7.4 Anerkennung und Akzeptanz

Zur Bildung eines kohärenten Identitätsgefühls einer Person gehören, nach Aronson et. al. (2008, S. 127), neben des Selbstkonzepts auch das Nachdenken über sich selbst (Selbstaufmerksamkeit). Nach Butler (2011, S. 10) strebt jedes Individuum nach Anerkennung. Sie bezeichnet dies als das „Begehren nach Anerkennung“ und dass der Mensch nur durch die Erfahrung der Anerkennung zu sozial lebensfähigen Wesen werden. „*Die Bestimmungen, anhand deren wir als menschlich anerkannt werden, sind gesellschaftlich artikuliert und veränderbar*“[34]. Die Bestimmungen sind Normen, welche weitreichende Konsequenzen haben dafür, wie das Modell eines Menschen verstanden wird. Butler (2011) stellt fest, dass das Menschliche in Abhängigkeit von Rasse, seinem Aussehen (Morphologie), seinem anatomischen Geschlecht und der Ethnizität unterschiedlich verstanden wird. Die jeweilige Interpretation der vorgenannten Faktoren wirken darauf stark beeinflussend. „*Bestimmte Menschen werden als eingeschränkt menschlich anerkannt, und diese Form der eingeschränkten Anerkennung führt nicht zu einem bewältigbaren Leben. Bestimmte Menschen werden überhaupt nicht als menschlich anerkannt, und das führt zu einer weiteren Ordnung nicht lebbaren Lebens.*“[35]

Von 138 Umfrageteilnehmer_innen der Online-Umfrage haben 51 (36,96 %) Personen die Frage, ob in ihrem derzeitigen Unternehmen eine oder mehrere Personen arbeiten, welche nach ihrer Meinung nicht ihren Vorstellungen eines typischen Mannes bzw. einer typischen Frau entsprechen, mit ‚Ja‘ beantwortet. Nur etwas mehr als ein Viertel (35 =25,36 %) gaben an, die betreffende Person ohne Einschränkungen zu akzeptieren und 5,8 % fühlten sich vom Verhalten der transidenten Person gestört. Nur für 33 Umfrageteilnehmer_innen (23,91 %) ist die betroffene Person eine Kollegin bzw. ein Kollege, wie alle anderen. Als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzten würden 5,07 % eine transidente Person nicht anerkennen.

Der Aussage „Ich fühle mich von meinem Umfeld so akzeptiert, wie ich bin“, stimmten 15,21 % (n=121) der Umfrageteilnehmer_innen nicht oder eher nicht zu. Betrachtet

[34] Butler (2011, S. 10), Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen, Suhrkamp Verlag, Frankfurt
[35] Butler (2011, S. 10f), Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen, Suhrkamp Verlag, Frankfurt

man zu dieser Aussage den Personenkreis, welcher sich selbst nicht seinem Geburtsgeschlecht zugehörig fühlt (28 von 121 Umfrageteilnehmer_innen, welche die vorgenannte Frage beantwortet haben), geben sogar 64,29 % an, sie haben das Gefühl, von ihrem Umfeld nicht akzeptiert zu werden. Der Aussage „Ich würde gerne ein anderer Mensch sein“ stimmten 18,84 % völlig oder ziemlich zu.

7.5 Sexuelle Identität

Die sexuelle Identität (oder Geschlechtsidentität) einer Person entwickelt sich im Lauf eines menschlichen Lebens. Neugeborene und Kinder bis etwa drei Jahre können noch nicht zuverlässig aussagen, ob sie ein „Junge“ oder ein „Mädchen“ sind. Erst ab einem Alter von ca. drei Jahren verfügen Kinder mehrheitlich über ein stabiles Bewusstsein über ihre eigene Geschlechtsidentität. Es ist möglich, dass Kinder ihr eigenes Geschlecht und das von anderen Personen richtig benennen können. Jedoch ist es ihnen noch nicht möglich zu beurteilen, welche anderen Personen – bezogen auf das Geschlecht – so sind, wie sie selbst (Maccoby, 2000, S. 202).
Nach Asendorpf/Neyer (2012, S. 337) wirkt sich das Geschlechtskonzept einer Kultur prägend auf die Geschlechtsentwicklung aus. Kinder müssen lernen, welche Merkmale als „männlich“ und welche als „weiblich“ angesehen werden (Erwerb des Geschlechterstereotyps der Kultur), welche Geschlechterrollen in der jeweiligen Kultur vorhanden sind (Geschlechterrollenerwerb) und müssen erkennen, dass das Geschlecht ein (scheinbar) unveränderliches Merkmal einer Person (Geschlechtskonstanz bzw. Geschlechtsstabilität) darstellt.

Auf meine Frage „Ich bin mir meines Geschlechts innerlich sicher“ in der Online-Umfrage (n=121 Personen) haben 10 Personen mit „trifft eher nicht zu“ bzw. „trifft nicht zu“ geantwortet. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 8,33 %. Wird bei der Frage ein weiterer Zeitraum („Ich hatte Zeiten/Phasen, in denen ich mir meines Geschlechts nicht sicher war“) gesetzt, stimmen sogar 26 Personen (21,67 %) der Aussage zu. Werden die Teilnehmer_innen danach gefragt, ob die Geschlechterrolle ihres Geburtsgeschlechts die richtige ist, stimmen 27 Personen (23,33 %) dieser Aussage nicht bzw. eher nicht zu.

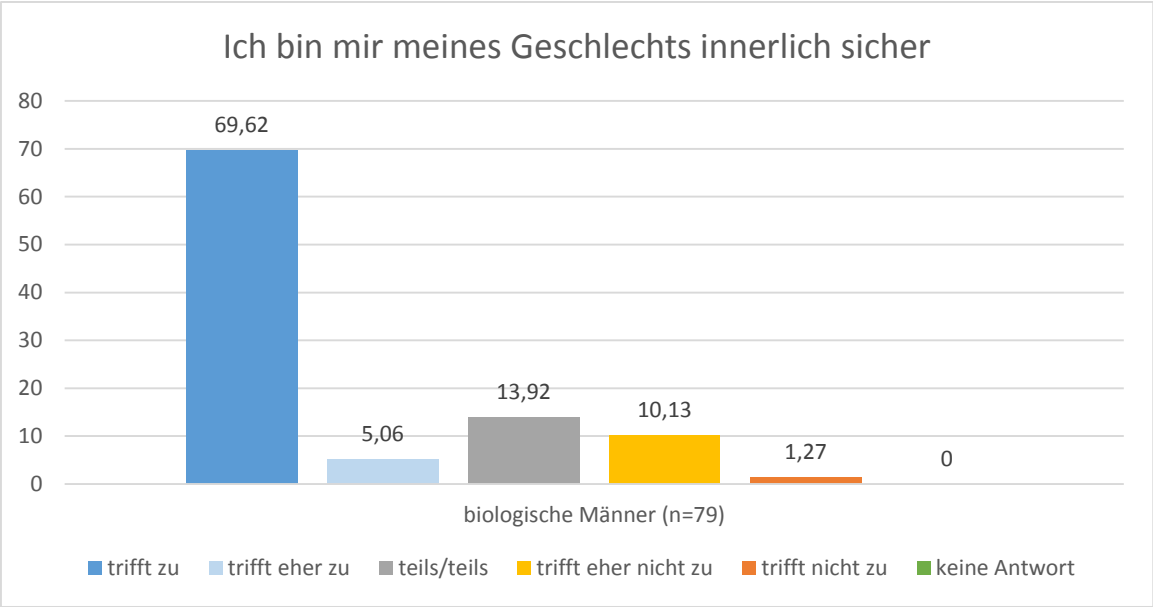


Abbildung 12 - "Ich bin mir meines Geschlechts innerlich sicher" - Antworten biologischer Männer

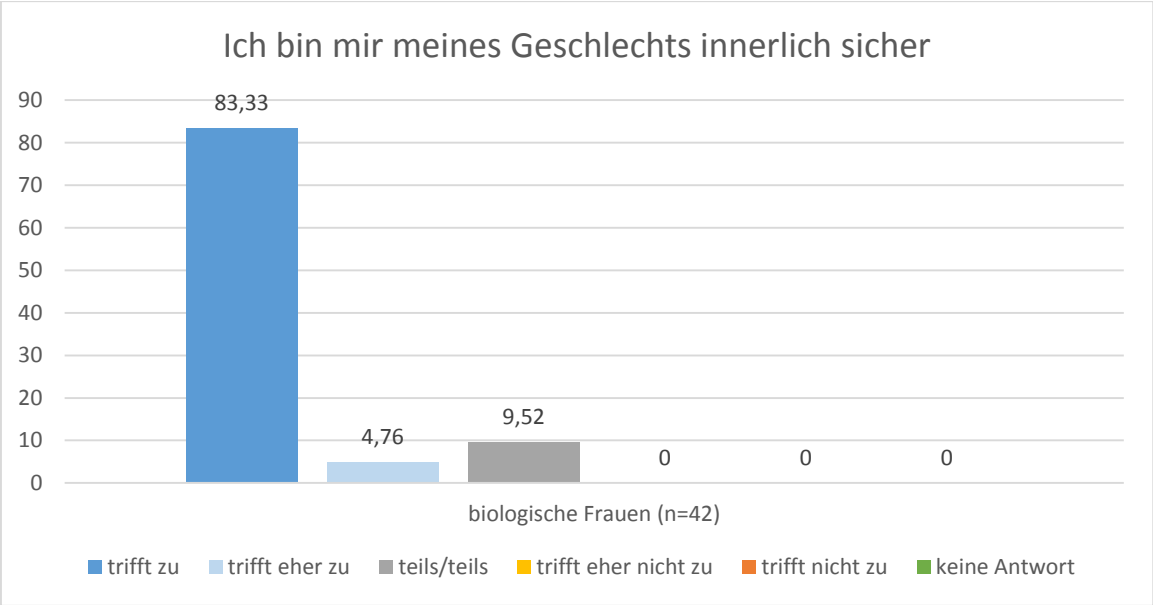


Abbildung 13 - "Ich bin mir meines Geschlechts innerlich sicher" - Antworten biologische Frauen

Nachfolgend sind die Ergebnisse aller Fragen in Bezug auf die eigene Geschlechts-identität aller Umfrageteilnehmer_innen, welche die persönlichen Fragen vollständig beantwortet haben (n=121) grafisch dargestellt.

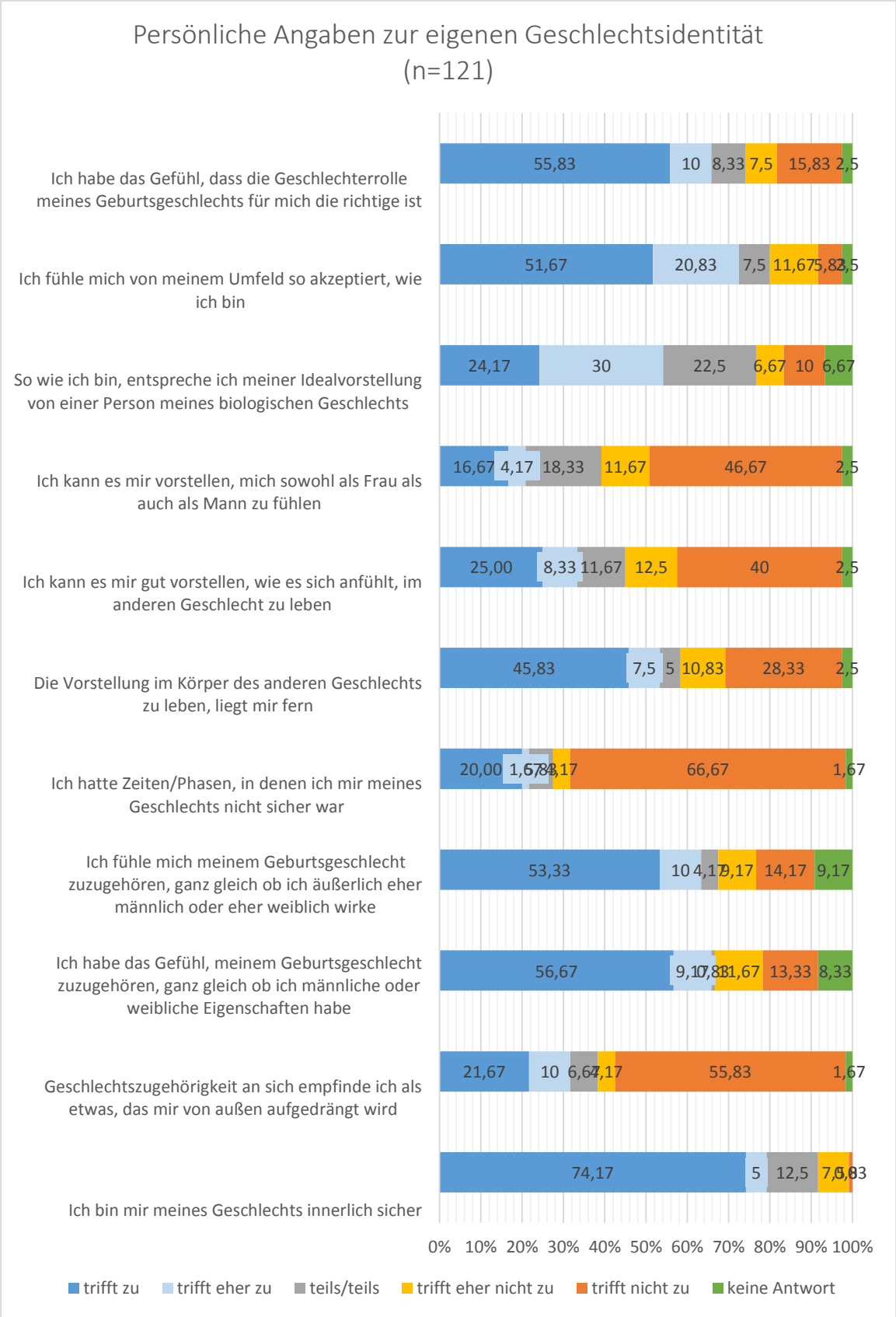


Abbildung 14 - Umfrageergebnisse zur eigenen Geschlechtsidentität (n=121)

7.6 Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung einer Person gibt an, zu welchem Geschlecht sich die Person sexuell hingezogen fühlt. Ob eine Person sich zu Personen des anderen Geschlechts hingezogen fühlt (heterosexuell), zu Personen des gleichen Geschlecht (homosexuell) oder sich zu beiden Geschlechtern (bisexuell) hingezogen fühlt, scheint bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Umfrage mittlerweile kein Grund mehr zur Ablehnung der betroffenen Person bei der Besetzung einer bestimmten Position zu sein. So geben nur 1,83 % (bei homosexuellen Bewerbern) bzw. 0,3 % (bei homosexuellen Bewerberinnen) der Umfrageteilnehmer_innen an, dass für sie eine abweichende sexuelle Orientierung auch zur Ablehnung einer Bewerbung führen würde.

7.7 Erscheinungsformen der Transidentität

In den Medien wird über transidente Menschen meist dahingehend berichtet, dass Lebensgeschichten von Personen erzählt werden, welche eine Maßnahme (Hormontherapie, geschlechtsanpassende Operationen etc.) durchführen wollen und damit dauerhaft ihr Geschlecht wechseln wollen. Diese Personengruppe steht nicht im Fokus der Betrachtungen. Es geht mir vielmehr um die Personen, welche sich nicht mit den klassischen Geschlechterbildern und –rollen assoziieren wollen, aber nicht zwingend auch im anderen Geschlecht leben möchten. Dies kann durch verschiedene Formen äußerlich zum Ausdruck gebracht werden. Zum Beispiel kann dies eine „nicht geschlechtstypische Frisur“ oder durch das Tragen von “ausgefallener“ (schrill, bunt) oder geschlechtlicher Kleidung sein. Von 138 Teilnehmer_innen der Online-Umfrage, welche bereit waren, persönliche Fragen zur eigenen Geschlechtsidentität zu beantworten, gaben 32 Personen (23,19 %) an, dass sie Spaß daran finden, ihr Aussehen in Richtung auf das andere Geschlecht zu verändern.

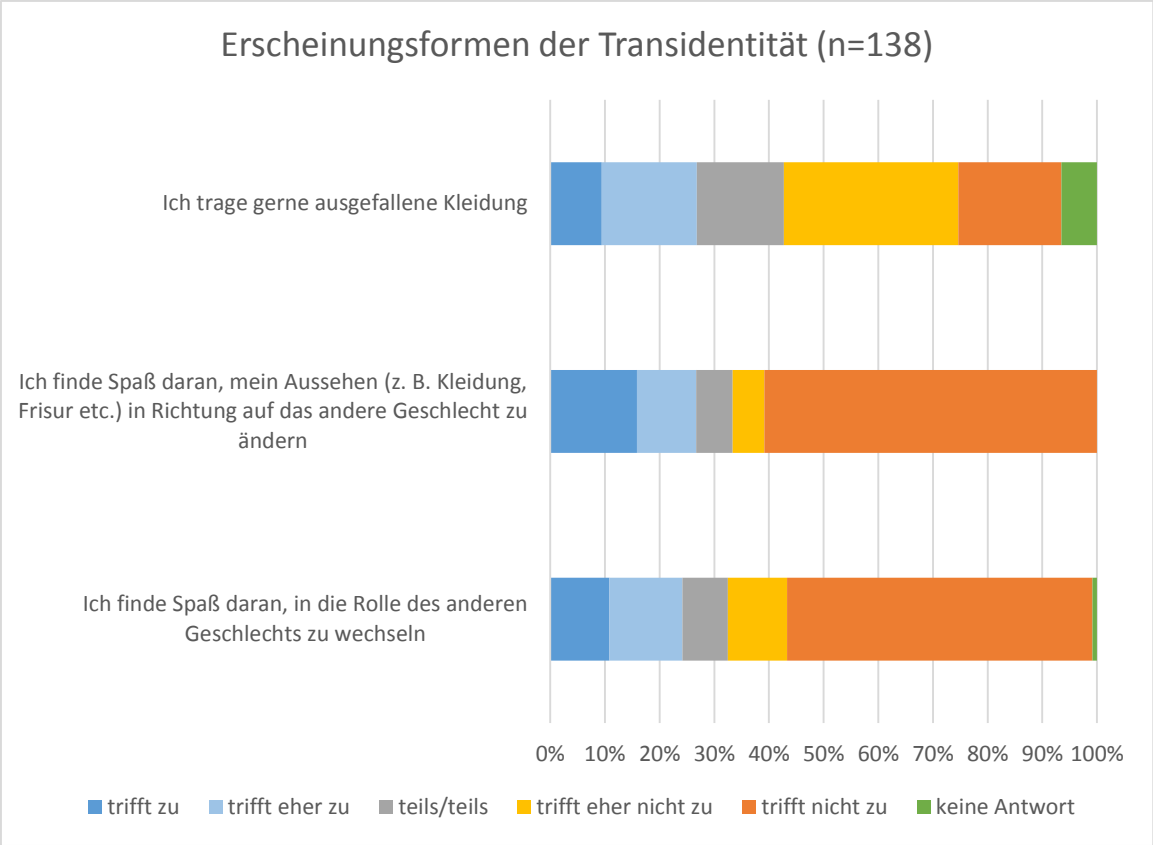


Abbildung 15 - Erscheinungsformen der Transidentität

Auch das temporäre Wechseln in die Rolle des anderen Geschlechts kann eine Ausdrucksform der Transidentität sein. In der Online-Umfrage gaben 29 Teilnehmer_innen (21,01 %) an, dass sie Spaß daran finden, in die Rolle des anderen Geschlechts zu schlüpfen.

8. Prävalenz von Transidentität

Wie eingangs bereits erwähnt, gibt es sehr wenige verlässliche Daten über die Prävalenz von Personen, welche – in welcher Form auch immer – nicht mit ihrem biologischen bzw. genetischen Geschlecht einverstanden sind bzw. nicht wie eine typische Person ihres biologischen Geschlechts auftreten (Kleidung, äußere Erscheinung) oder sich verhalten.
In der Online-Umfrage wurde deshalb einen Abschnitt mit „persönlichen Fragen“ eingefügt und die Teilnehmer_innen gebeten, diese zu beantworten. Dieser Aufforderung sind 121 Personen (davon 63 mit Führungsverantwortung) nachgekommen. Davon waren 79 Personen biologische Männer und 42 biologische Frauen.

Die Frage „Ich bin mir meines Geschlechts sicher“ wurde von 7,41 % der Teilnehmer_innen mit „trifft eher nicht zu“ bzw. „trifft nicht zu“ beantwortet. Mehr als ein Viertel (27,41 %) der Befragten gibt an, dass sie die Geschlechtszugehörigkeit als etwas empfinden, dass ihnen von außen aufgedrängt wird. In Bezug auf ihr Verhalten fühlen sich 27 Personen (20,00 %) nicht ihrem Geburtsgeschlecht zugehörig. Bei der Frage „Ich habe das Gefühl, meinem Geburtsgeschlecht zuzugehören, ganz gleich ob ich männliche oder weibliche Eigenschaften habe“ antworteten 29 Personen (21,48 %) mit „trifft eher nicht zu“ (9,63 %) bzw. „trifft nicht zu“ (11,85 %). Ein ähnliches Ergebnis brachte die Frage „Ich fühle mich meinem Geburtsgeschlecht zuzugehören, ganz gleich ob ich äußerlich eher männlich oder eher weiblich wirke“. Hier antworteten ebenfalls 27 Personen (20 %) mit „trifft eher nicht zu“ (7,41 %) bzw. „trifft nicht zu“ (12,59 %).

Beschränkt man die Auswertung auf die Personen, welche als ihr biologisches Geschlecht „männlich“ definierten und zugleich auch angegeben haben, über Personalverantwortung zu verfügen (88 Personen), ergeben sich ähnliche Werte, wie die vorgenannten. Der Aussage „ich fühle mich Frauen ähnlicher als Männern“ stimmten 18,18 % mit „trifft zu“ bzw. „trifft eher zu“ zu. Die Gegenfrage „Ich fühle mich Männern ähnlicher als Frauen“ beantworteten sogar 20,45 % mit „trifft nicht zu“ bzw. „trifft eher nicht zu“.

Betrachtet man die Aussage bezogen auf das biologische Geschlecht des Umfrageteilnehmers, ergeben sich nachfolgende Ergebnisse:

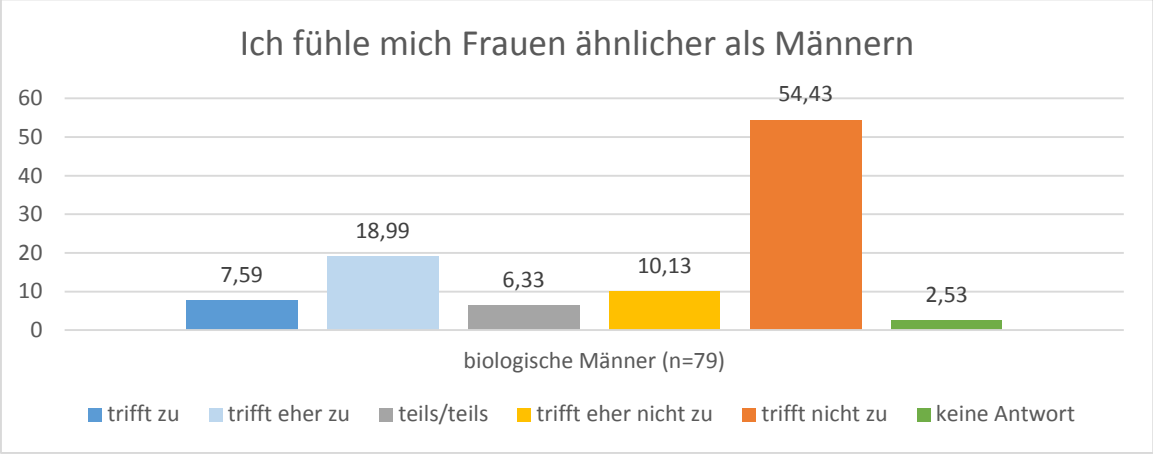


Abbildung 16 - Biologische Männer: "Ich fühle mich Frauen ähnlicher als Männern"

In der Umfrage gaben 26,58 % der befragten biologischen Männer an, sich eher einer Frau als einem Mann ähnlich zu fühlen. Noch deutlicher wird die Prävalenz der Transidentität, wenn die Antworten biologischer Männer zur Aussage „Ich habe das Gefühl des Frauseins in mir“ betrachtet werden.

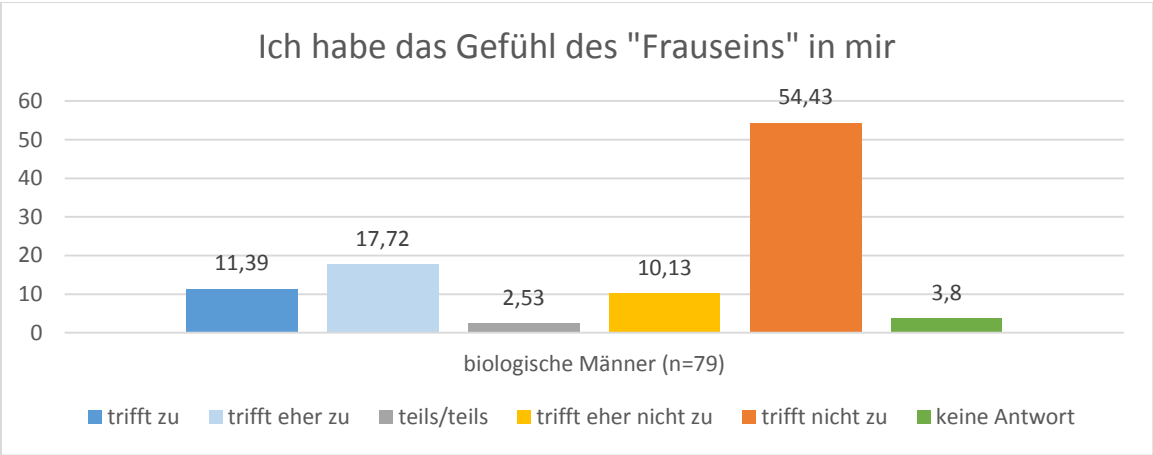


Abbildung 17 - Biologische Männer: "Ich habe das Gefühl des Frauseins in mir"

Dieser Aussage stimmten 29,11 % der männlichen Umfrageteilnehmer zu bzw. eher zu.

Bei biologischen Frauen gaben 16,66 % an, sich dem anderen Geschlecht ähnlicher zu fühlen als ihrem Geburtsgeschlecht.

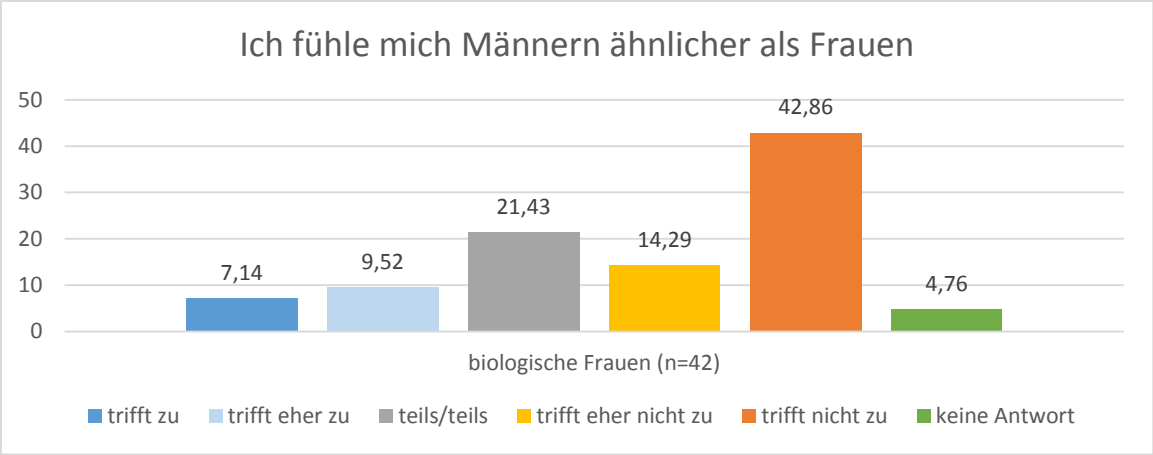


Abbildung 18 - Biologische Frauen: "Ich fühle mich Männern ähnlicher als Frauen"

Wie in der Einführung bereits erwähnt, haben Olyslager/Conway Prävalenzwerte für Transidentität erhoben. Sie geben diese mit nachfolgenden Werten an:

Tabelle 1 - Coordinated rough projections of prevalence of CD/TG/TS conditions in the U.S., Conway (2002) [36]

Observed situations:	**Likely lower bounds on "intrinsic" prevalence**	**Conservative lower bounds on current prevalence**
P/T intense CD'ers:	1:20	1:50
Those with strong TG feelings:	1:50	1:200
Those with intense TS feelings:	1:150	1:500
TG transitioners (w/o SRS):	1:200	1:1000
TS transitioners (w SRS):	1:500	1:2500

Die Umfrageergebnisse liefern eine Prävalenz bei Personen mit ausgeprägten bzw. starken Gefühlen einer Transidentität von etwa 1:13. Für die Personen mit einer weniger starken Ausprägung liegt die ermittelte Prävalenz bei ca. 1:5 und weisen somit eine höheren Wert aus, als die von Olyslager/Conway (2002) ermittelten Prävalenzwerte der Transidentität.

[36] Conway, Lynn (2002), http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/TSprevalence.html (Abruf 07.11.2014), CD = Cross-Dressing, TG = Transgender, TS = Transsexualität, w/o SRS = ohne geschlechtsangleichende Operation, w SRS = mit geschlechtsangleichender Operation

9. Theorie der Stereotype

Der Mensch benutzt mentale Strukturen (Schemata), die sein Wissen über die soziale Welt ordnen. Die mentalen Strukturen haben Einfluss auf die Informationen, die wir abspeichern. Wenn sich Schemata auf Mitglieder einer sozialen Gruppe, eines Geschlechts oder einer Rasse beziehen, bezeichnet man sie gemeinhin als Stereotypen (Aronson et. al., 2008, S. 58). Diese Schemata sind für den Menschen nützlich und wichtig, um unsere Umwelt zu ordnen, ihr einen Sinn zu geben und um unsere Wissenslücken zu schließen. Sie sind dann besonders wichtig, wenn wir mit Informationen konfrontiert werden, die auf unterschiedliche Weise interpretiert werden können. Sie helfen uns, die Mehrdeutigkeit zu reduzieren (Aronson et. al., 2008, S. 60). Solange wir Grund zu der Annahme haben, dass unsere Schemata korrekt sind, ist es völlig vernünftig, sie anzuwenden, um Mehrdeutigkeiten zu klären (Aronson et. al, 2008, S. 61).

9.1 Stereotype allgemein

Stereotype im Allgemeinen sind persönliche Überzeugungen bzw. Erwartungen bzgl. der Merkmale und Eigenschaften von Menschen oder Gruppen, welche wir auf diese Person(en) übertragen oder beziehen und als für diese Person(en) vermeintlich typisch erachten. Stereotype können als Wissen, welches sozial übermittelt und kulturell geteilt wird beschrieben werden.

Die Zuordnung eines Stereotyps auf eine Person verläuft in der Regel sehr schnell, automatisch und unterbewusst sobald wir anderen Personen begegnen. Daniel Kahneman weist diese automatisierten Vorgänge in seinem Buch „Schnelles Denken, langsames Denken“[37] dem „System 1“ unseres Gehirns zu. Die Gedankenprozesse im „System 1“ erfolgen automatisch, unbewusst, sehr schnell und weitgehend mühelos. Es ist immer aktiv, kann nicht abgeschaltet bzw. deaktiviert werden, funktioniert ohne willentliche Steuerung und arbeitet Wahrnehmungen und Reize stereotyp ab. Dabei bedient sich das Gehirn verschiedener Heuristiken wie z. B. der Repräsentati-

[37] Daniel Kahnemann (2012), Schnelles Denken, langsames Denken, Siedler Verlag, München

vitätsheuristik, die die Wahrscheinlichkeit von Eigenschaften und Ereignissen bewertet, wie genau diese einem bestimmten Muster entsprechen. Die Heuristiken führen jedoch nicht selten zu Fehlern bzw. Fehleinschätzungen. Bezüglich der Verwendung von Stereotype können diese Fehleinschätzungen als Interpretation dafür herangezogen werden, dass Menschen Eigenschaften oder Ereignissen oft Bedeutungen zuweisen (bzw. unbewusst zu erkennen glauben), welche in Wirklichkeit nicht zusammenhängen oder nicht vorhanden sind.
Nach Athenstaedt/Alfermann (2001, S. 14f) ist eine Funktion von Stereotype die soziale Wahrnehmung dadurch zu vereinfachen, dass Individuen in Schubladen gesteckt werden und auf Basis von Kategorienzugehörigkeit beurteilt werden.

Wenn ein Konstrukt im Gedächtnis aktiviert ist und vorübergehend zugänglich gemacht wird, bezeichnet man dies als Priming. Die Aktivierung eines Stimulus erleichtert die anschließende Verarbeitung eines anderen, damit zusammenhängenden Stimulus (Jonas et. al., 2014, S. 112). Die Aktivierung eines Stereotyps hat also zur Folge, dass durch Nervensignale weitere Gehirnregionen angesprochen werden und daraus weitere Stereotype aktiviert werden können (Kaskadeneffekt). Dies bedeutet, dass für die Kategorisierung einer Person nicht nur ein Stereotyp herangezogen wird, sondern die erste (unterbewusste) Aktivierung, je nach zusätzlichen Informationen (wie z. B. Geschlecht, Hautfarbe, Alter etc.) weitere Stereotype aktiviert werden.

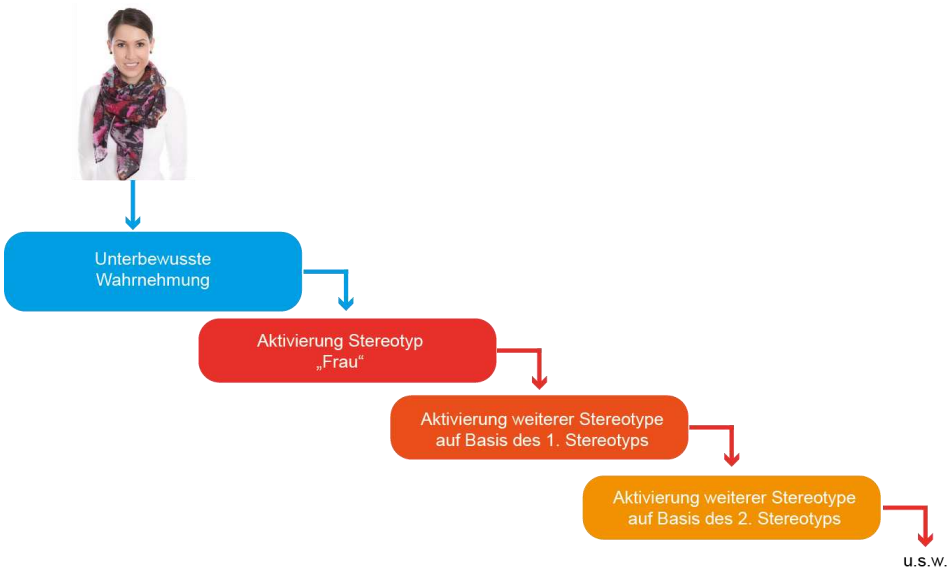


Abbildung 19 - Stereotypkaskade (Balk, 2014)

Die Stereotypkaskade zeigt, dass die Zuordnung einer Person zu einer bestimmten Kategorie, die, von dieser Kategorie abhängigen weiteren Kategorisierungen, und folglich eine Kaskade von Stereotypisierungen auslöst. Ist ein Konstrukt erst einmal aktiviert, werden auch andere damit assoziierte Konzepte aktiviert und erhalten einen Zustand erhöhter Zugänglichkeit[38], auch wenn sie nicht direkt »geprimed« worden sind (Jonas et. al., 2014, S. 112).

Bodenhausen/Macrae (2013) beschreiben in „Stereotype Activation and Inhibition" den Vorgang der Aktivierung von Stereotype wie folgt: „*When a particular categorization is made and associated stereotypes are activated, they are expected to influence impressions and reactions both directly and indirectly. The direct influence comes from the activation of stereotypic beliefs themselves, which may be added (or averaged) into one's general impression of the target. The indirect effect emerges when activated stereotypic concepts influence the selection and interpretation of other available information.*"[39] Bodenhausen/Macrae (2013, S.10) erklären dies anschaulich an einem Beispiel. Stellen Sie sich vor, Sie treffen einen dicken Mann, der den Talar eines katholischen Priesters trägt, und Ihnen als Vater Patrick O'Kelly vorgestellt wird. Solch eine Person repräsentiert viele Möglichkeiten der Stereotypisierung. Er kann z. B. nach seinem Geschlecht beurteilt werden (ist er ein typischer Mann?), nach seinem Körperbau (ist er eine typische dicke Person?), nach seinem Beruf (ist er ein typischer Priester?) oder nach seiner Ethnie (ist er typischer Ire?). Es ist möglich, dass nur ein Stereotyp aktiviert wird, nur einige davon oder alle aufgeführten. Es ist aber auch möglich, dass ganz andere oder weitere Stereotype bei der Beurteilung der Person relevant werden. Welche Stereotype aktiviert werden, ist abhängig davon, ob diese bei der (beurteilenden) Person überhaupt vorhanden (bzw. angelegt) sind. Außerdem folgern Bodenhausen/Macrae (2013, S. 7), dass Stereotype die Gedanken oder Aktionen nicht beeinflussen, wenn sie nicht aktiviert werden und sie werden nicht aktiviert, wenn die Gruppenzugehörigkeit (bzw. Kategorie) der Zielperson nicht erkannt wird oder nicht bekannt ist.

---

[38] Zugänglichkeit (accessibility): Das Ausmaß, in dem Informationen leicht gefunden und abgerufen werden können. (Jonas et. al. 2014, S. 113).

[39] v. Bodenhausen/Macrae (2013) in Wyer Jr, R. S., & Wyer Jr, R. S. (Eds.). (2013). *Stereotype activation and inhibition: Advances in social cognition* (Vol. 11). Psychology Press., S. 6

9.2 Diskriminierung durch Stereotype

Nach Bodenhausen/Macrae (2013, S. 8) beginnt die Stereotypisierung und eine evtl. Diskriminierung eines Individuums mit dem Vorgang der Kategorisierung. Vor ein bis zwei Jahrzehnten galt die „geschlechtliche Diskriminierung“ fast ausschließlich im Hinblick auf Frauen (Buttler, 2011, S. 16). Die Nichtgleichbehandlung von Frauen ist auch in unserer heutigen Gesellschaft noch weit verbreitet, jedoch wird heute unter der „geschlechtlichen Diskriminierung“ mehr und mehr Bezug auf Personen mit abweichender Geschlechtsidentität (z. B. transidente Menschen) oder Menschen mit abweichender sexueller Orientierung genommen.

Die Wahrnehmung einer Person, von stereotyper Kategorisierung in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität bedroht, benachteiligt und diskriminiert zu werden, liegt darin begründet, dass Stereotype regulierend und stark normierend wirken. Es erscheint so, als dass diese „Regulierung“ eine Institutionalisierung von „Geschlecht“ darstellen. Nach Butler (2011, S. 71) erkennen wir konkrete Gesetze, Regeln und Praktiken an, die die rechtlichen Instrumente konstruieren, durch die Personen normalisiert werden. Butler widerspricht teilweise der Behauptung, das Geschlecht wäre eine Norm. „Eine Norm ist weder das Gleiche wie eine Regel noch wie ein Gesetz[40]. Eine Norm wirkt innerhalb sozialer Praktiken als impliziter Standard der *Normalisierung*.“[41] Die Minderheitenposition von weiblichen Führungskräften führen Aulenbacher et. al. (2010, S. 159) an, warum sich diese Frauen konfrontiert sehen mit „machtvollen, unhinterfragten stereotypen Wahrnehmungen all ihrer Handlungen (Müller 1995: 115)“. Nach Aulenbacher et. al. (2010, S. 159) unterliegen Frauen aufgrund ihrer Minderheit in führenden Positionen einer besonderen Aufmerksamkeit (Visibilität). Sie werden überwiegend nicht nur nach Leistung beurteilt, sondern auch unter dem Aspekt der Geschlechtlichkeit wahrgenommen und bewertet. Solange Frauen in Führungspositionen in der Minderheit sind, müssen sie besondere Leistungen erbringen, um ihre Anwesenheit in einer für sie als untypisch geltenden Führungsposition zu rechtfertigen. „*Zugleich müs-*

[40] Vgl. Francois Ewald, »Norms, Discipline and the Law«; ders., »Eine Macht ohne Draußen«; Charles Taylor, »To Follow a Rule«.
[41] Buttler (2011, S. 73), Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen, Suhrkamp Verlag, Frankfurt

sen sie ihre Weiblichkeit kontrollieren, um nicht zu eng mit ihrem Geschlecht in Verbindung gebracht zu werden, was immer auch die Abwertung ihrer Kompetenz bedeuten würde, da Weiblichkeit nicht mit Professionalität gleichgesetzt wird.“[42] Diese Aussagen von Aulenbacher et. al. sind fast ohne Einschränkungen auch auf Personen mit abweichender Geschlechtsidentität - insbesondere transidente, biologische Männer – zu übertragen. In nachfolgendem Abschnitt wird auf „Geschlechterstereotype“ eingegangen und die vorgenannte Behauptung mit Ergebnissen der Online-Umfrage untermauert.

9.3 Geschlechterstereotype

Geschlechterstereotype sind Wissensbestände auf der Ebene kognitiver Repräsentationen (Asendorpf/Neyer, 2012, S. 335). Die Zuweisung von vermeintlich typischen Charakteristika erfolgt auch in Bezug auf das Geschlecht einer Person (Geschlechterstereotype) nach verschiedenen Heuristiken. Geschlechterstereotype können beschreibend (deskriptiv) verwendet werden, indem sie Meinungen wiedergeben, wie Männer und Frauen typischerweise sind. Sie erleichtern damit den Umgang untereinander, weil die damit verbundenen Erwartungen im Normalfall auch erfüllt werden. Jedoch haben Geschlechterstereotype auch wertende Funktion (präskriptiv), weil sie vorgeben wie ein Mann oder eine Frau typischerweise zu sein hat. Asendorpf/Neyer (2012, S. 334) behaupten, dass die im Geschlechterstereotyp enthaltenen Meinungen selten völlig falsch sind und einen Kern an tatsächlichen Geschlechterunterschieden enthalten, die aber unzulässig verallgemeinert oder übertrieben wahrgenommen werden. “Psychologische Merkmale sind oft geschlechtstypisch verteilt, aber die Verteilung der beiden Geschlechter überlappt sich meist stark. Im Geschlechterstereotyp werden tatsächlich vorhandene Unterschiede in den Verteilungen übertrieben.“[43] Auch Kahneman (2012) beschreibt in der Repräsentativitätsheuristik eine Urteilsheuristik, bei der die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Ereignissen oder das Zutreffen von Eigenschaften dahingehend bewertet wird, wie genau sie bestimmten Prototypen (Stereotypen) entsprechen. Er behauptet, dass intuitive Eindrücke des „System 1“ – also Stereotype - in aller Regel zutreffender sind als zufällige Schätzungen. „In all diesen

[42] Aulenbacher et. al, 2010, S. 159
[43] Asendorpf/Neyer, (2012), S. 334

und vielen anderen Fällen ist an Stereotypen, die Repräsentativitätsurteilen zugrunde liegen, etwas dran, und Vorhersagen auf der Grundlage dieser Heuristik können zutreffend sein. In anderen Situationen sind diese Stereotype falsch, und die Repräsentativitätsheuristik ist irreführend, wenn sie Menschen dazu veranlasst, Informationen über Basisraten zu vernachlässigen, die in andere Richtung weisen. Selbst wenn die Heuristik eine begrenzte Gültigkeit besitzt, führt es zu schweren Verstößen gegen die statistische Logik, wenn man sich ausschließlich darauf verlässt."[44] Diese allgemeingültige Aussage zu Stereotype lässt sich folglich auch auf Geschlechterstereotype übertragen.

Nach Eckes (2010, S. 181) würden Geschlechterstereotype nicht so früh in der kindlichen Entwicklung erworben und in hohem Maß kulturell geteilt werden, wenn diese sich nicht als nützlich für die individuelle Orientierung und Handlungsplanung im sozialen Umfeld erweisen würden. Die Nützlichkeit ist abhängig davon, ob sie folgende Funktionen für das Individuum erfüllen:

1. **Ökonomie**
   Maximierung von Informationsgehalt bei Minimierung des kognitiven Aufwands

2. **Inferenz**
   Reduktion der Unsicherheit durch Schlüsse auf nicht direkt beobachtbare Merkmale

3. **Kommunikation**
   Sprachliche wie nichtsprachliche Verständigung zwischen Menschen

4. **Identifikation**
   Selbstkategorisierung mit dem Ziel eines kohärenten Selbstkonzepts

[44] Kahneman (2012), S. 190

5. **Evaluation**
   Bewertung von Eigengruppen (d. h. Gruppen, zu denen sich ein Individuum selbst zählt) und ihren Merkmalen in Relation zu Fremdgruppen

Eckes (2010, S. 181) stellt jedoch fest, dass diese Globalstereotype, also Stereotype über die allgemeinen Kategorien „Männer“ und „Frauen“, zu weit und zu unscharf gefasst wären, als dass sie die o. g. fünf Funktionen ausreichend erfüllen können. Diese Globalstereotype sind „strukturell heterogen, sie setzen sich aus einer Reihe spezifischer und in sich homogener Kategorien zusammen, deren mentale Repräsentation *Substereotype* genannt wird.“[45] Eckes führt beispielhaft den Frauentyp der „Karrierefrau“ (beschrieben als dominant, kühl, selbstbewusst) an, deren Stereotype im klaren Gegensatz zum Globalstereotyp „Frau“ (warmherzig, führsorglich, weich) steht.

Bei Personen mit abweichender Geschlechtsidentität werden in besonderem Maße die jeweils auf das biologische Gegengeschlecht assoziierten Stereotype angewendet. Nachfolgende Tabelle zeigt die Ergebnisse[46] der Umfrage auf die Frage „Welche Eigenschaften treffen Ihrer persönlichen Meinung nach auf Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität zu?“. Die Frage wurde getrennt nach biologischen Männern und biologischen Frauen gestellt.

[45] Eckes,Thomas, (2010), in Becker/Kortendiek (2010), S. 181
[46] 76 Personen, ausgewertet wurden nur Antworten von Umfrageteilnehmer_innen, die angegeben haben, über Führungsverantwortung zu verfügen

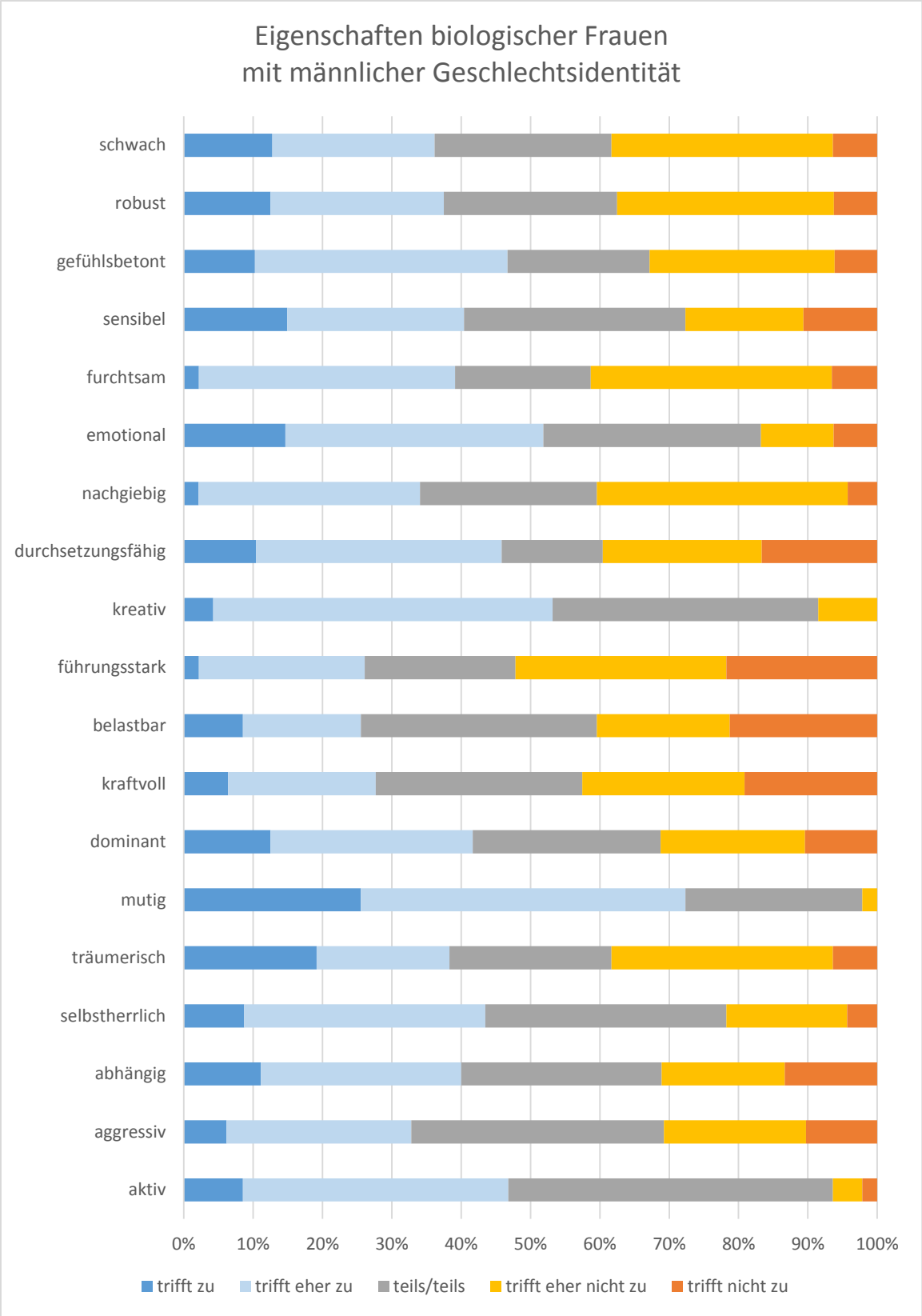


Abbildung 20 - Auswertung Online-Umfrage "geschlechtstypische Eigenschaften" bei biologischen Frauen mit männlicher Geschlechtsidentität (n=76)

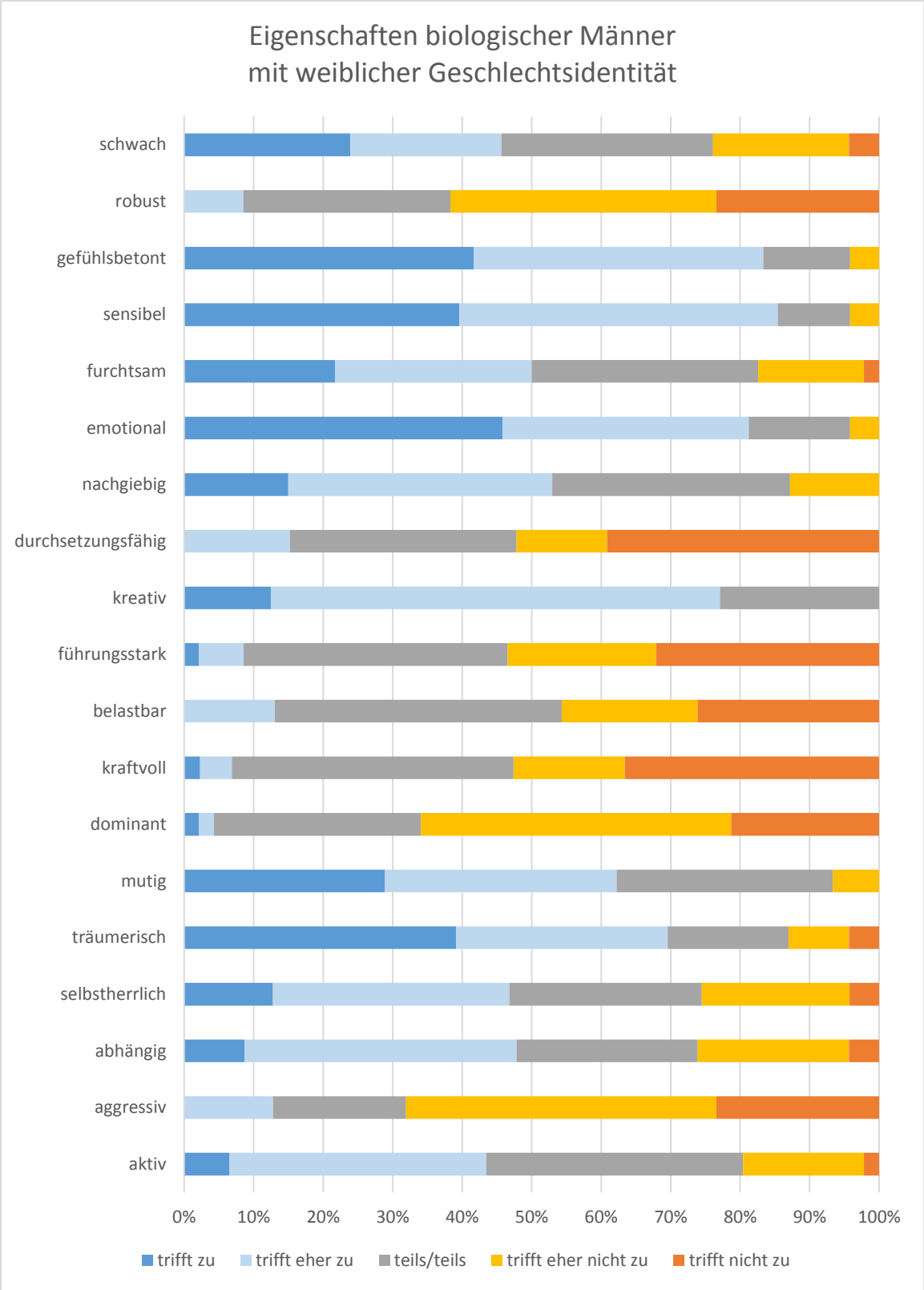


Abbildung 21 - Auswertung Online-Umfrage "geschlechtstypische Eigenschaften" bei biologischen Männern mit weiblicher Geschlechtsidentität (n=76)

Die vorgenannten Auswertungen zeigen deutlich, dass typisch weibliche Stereotype (s. nachfolgenden Abschnitt „9.4 Typisch Mann - Typisch Frau“, S. 65f) auf biologische Männer mit weiblicher Geschlechtsidentität besonders stark assoziiert werden. Biologische Frauen, welche sich eher zu einer männlichen Geschlechtsidentität bekennen, werden auch verstärkt mit typisch männlichen Eigenschaften bewertet.

Die Wirkungen der Stereotype und deren Auswirkungen auf das Erlangen einer bestimmten beruflichen Position haben, nach Auswertung der Online-Umfrage (n=138), auf Männer, die sich nicht geschlechterkonform verhalten oder auftreten einen deutlich größeren Einfluss, als auf Frauen. So gaben 39,86 % der Umfrageteilnehmer_innen an, dass die Auswirkungen (hier: Ablehnung eines Bewerbers aufgrund bestimmter Eigenschaften) für biologische Männer deutlicher zu spüren sind. Nur 0,72% waren der Ansicht, dass Frauen stärker betroffen sind. Ein(e) Umfrageteilnehmer_in machte dazu folgende Aussage: „*Ich schätze, Männer mit weiblicher Geschlechtsidentität hätten es deutlich schwieriger als Frauen mit männlicher. Es ist gesellschaftlich meiner Meinung nach deutlich stärker akzeptiert sich als Frau »männlich« zu verhalten und so auszusehen als andersherum.*“. Etwa die Hälfte (50,72 %) sehen hier keinen Unterschied zwischen den biologischen Geschlechtern.

9.4 Typisch Mann - Typisch Frau

Die meisten Gesellschaften unterscheiden zwischen männlich und weiblich und messen den Geschlechterrollen eine so große Wichtigkeit zu, dass sich die meisten Menschen in westlichen Kulturen ein geschlechtsloses „Selbst“ nicht vorstellen können (Butler, 1990 in Pompper, 2014, S. 101).

Aus der Theorie der Geschlechterstereotype abgeleitet stellt sich nun die Frage. Was ist typisch Mann und was ist typisch Frau und wie sollte der typische Mann oder die typische Frau sein?

Nach Maccoby (2000, S. 15) werden die Begriffe „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ in mindestens drei Bedeutungen verwendet:

1. Eine männliche oder weibliche Person verkörpert bestimmte Eigenschaften, die von der männlichen oder weiblichen Geschlechterrolle in der Gesellschaft, der das Individuum angehört, vorgeschrieben werden.
2. Eine männliche oder weibliche Person verkörpert beispielhaft die Eigenschaften, durch die sich die Geschlechter angeblich unterscheiden. Wie männlich oder weiblich ein Individuum ist, kann anhand bestimmter Attribute gemessen werden, in denen ein regelmäßiger durchschnittlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht.
3. Eine feminine Frau ist eine Frau, die auf Männer attraktiv wirkt und wirken möchte, und ein maskuliner Mann ist ein Mann, der auf Frauen attraktiv wirkt… Wir dürfen jedoch annehmen, dass solche Aspekte des Signalisierens und Reagierens innerhalb einzelner Kulturen und zwischen den verschiedenen Kulturen erheblich variieren. Es gibt weit mehr Möglichkeiten, im Sinne dieser dritten Bedeutung männlich oder weiblich zu sein, als im Sinne der beiden ersten.

Entwicklungspsychologen haben einen Großteil ihrer Forschungsenergie darauf konzentriert, bei Kindern unterschiedliche Grade der „Männlichkeit“ bzw. „Weiblichkeit“ zu identifizieren. Sie haben auch zu klären versucht, welche Lebensumstände zur Folge

haben, dass Kinder den Geschlechterstereotypen mehr oder weniger gut entsprechen (Maccoby, 2000).

Durch das Geschlecht beeinflusstes Verhalten oder beeinflusste Einstellungen werden oft in Zusammenhang mit dem eigenen Geschlechtsverständnis gebracht. Es wird vorgebracht, dass sich die Einstellung einer Person zu bestimmten Sachverhalten nach deren eigenem Geschlechtsverständnis richtet. Asendorpf/Neyer (2012, S. 339) widersprechen diesen Aussagen dahingehend, dass sich geschlechtstypische Einstellungen relativ unabhängig vom Geschlechtsverständnis entwickeln. Sie beziehen sich dabei auf eine Studie von Edelbock und Sugawara aus dem Jahr 1978, in der sich bei Vorschulkindern eine Geschlechterstereotypisierung in der Einstellung entwickelt. Die Ergebnisse dieser Untersuchung bringen Asendorpf/Neyer zu dem Schluss: „Die Parallelität zwischen zunehmendem Geschlechterverständnis und zunehmend geschlechtertypischen Einstellungen täuscht einen engen Kausalzusammenhang vor, der nicht zu bestehen scheint.“[47]

In ihrem Buch „Measuring Sex Stereotypes: A Multination Study“ beschreiben Williams und Best eine im Jahr 1982 mit 2.800 Studenten (männlich und weiblich) in 30 Ländern durchgeführte Studie, in der die Probanden aufgefordert wurden, 300 Eigenschaften daraufhin zu bewerten, ob die Eigenschaft (bzw. das Wort) in ihrem Kulturkreis eher als männlich oder eher weiblich assoziiert wird. Williams und Best werteten eine Eigenschaft dann als ein Geschlechterstereotyp, wenn mindestens 2/3 der Probanden diese Eigenschaft einem bestimmten Geschlecht zugewiesen haben.

[47] Asendorpf/Neyer, (2012), S. 339

Die nachfolgende Tabelle (Williams/Best, 1990) zeigt eine Übersicht der Worte, welche kulturübergreifen eindeutig als Geschlechterstereotyp gültig sind:

Tabelle 2 - Williams/Best (1928) - A Multination Study

Typisch männliche Eigenschaften	Typisch weibliche Eigenschaften
active	affectionate
adventurous	attractive
aggressive	dependent
autocratic	dreamy
courageous	emotional
daring	fearful
dominant	sensitive
enterprising	sentimental
forceful	softhearted
independent	submissive
progressive	superstitious
robust	weak
severe	
stern	
strong	
unemotional	
wise	

Williams/Best (1990, S. 211) haben festgestellt, dass die Eigenschaften, welche kulturübergreifend als „männlich“ gelten, von deutschen Kindern im Alter zwischen 5 und 8 Jahren deutlich geringer assoziiert werden (58%) als im Gesamtdurchschnitt (71%) der Vergleichsgruppe über alle befragten Länder. Die kulturübergreifenden „weiblichen“ Eigenschaften sind hingegen bei deutschen Kindern stärker verankert (76%) als im Durchschnitt aller Länder (68%).

In der anonymen Online-Umfrage (Frage 19) wurde eine, um persönliche Ergänzungen erweitere, Liste der vorgenannten Eigenschaften verwendet um festzustellen, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diese Wörter wie von Williams und Best (1990)

definiert assoziieren. Wie im vorherigen Abschnitt „9.3 Geschlechterstereotype“, (S. 59) bereits für einen Ausschnitt der Eigenschaften aufgezeigt, wird die Assoziation von typischen Eigenschaften besonders stark auf Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität angewandt. Eigenschaften bzw. Charakteristika, welche als typisch männliche bzw. weibliche Eigenschaften gelten, werden auch auf Personen übertragen, deren biologisches Geschlecht weiblich bzw. männlich ist, aber das Verhalten, Erscheinungsbild oder die eigene Geschlechtsidentität durch die Person selbst als männlich bzw. weiblich gesehen wird.

Eckes (2010, S. 179) hat festgestellt, dass sich seit Jahren ein klares Bild zu Geschlechterstereotypen abzeichnet. Merkmale, die überwiegend mit Frauen in Verbindung gebracht werden lassen sich mit den „Konzepten der Wärme und Expressivität“ (auch: Femininität, Gemeinschaftsorientierung) beschreiben, wohingegen Männer meist mit „Konzepten der Kompetenz oder Instrumentalität“ (auch Maskulinität, Selbstbehauptung) umschrieben werden.

9.5 Kulturelle und soziale Entwicklung von Geschlechterrollen

Die meisten Gruppen verfügen über eine Anzahl klar definierter sozialer Rollen. Diese sozialen Rollen legen fest, wie die gruppeninterne Erwartungshaltung zum Verhalten bestimmter Personen ist. Normen definieren Regeln, die für alle Gruppenmitglieder gelten. Die Rollen definieren hingegen, wie sich Personen mit gruppeninternen Positionen innerhalb einer Gruppe zu verhalten haben. Rollen haben ähnliche Funktionen wie soziale Normen, weil die jeweiligen Gruppenmitglieder dadurch wissen, was sie voneinander zu erwarten haben. Sofern sich alle Gruppenmitglieder an das definierte Rollengefüge halten, führt dies zu mehr Zufriedenheit und höheren Leistungen (Barley & Bechky, 1994; Bettencourt & Sheldon, 2001 in Aronson et. al., 2014, S. 312).

Nach Asendorpf/Neyer (2012, S. 334) ist das Geschlecht eines Menschen zumindest ab der Geburt auch kulturell geprägt. Im Englischen wird deshalb zwischen dem biologischen Geschlecht („sex“) und der kulturell geprägten Geschlechterrolle („gender“) unterschieden. „*Das Geschlecht ist biologisch definiert („sex“) und im Geschlechter-*

stereotyp einer Kultur bzw. eines Individuums sozial verankert. Darauf basieren kulturspezifische Erwartungen in Form von Geschlechterrollen („gender")"[48]. Alle Gesellschaften haben bestimmte Erwartungen, wie sich Frauen und Männer zu verhalten haben (Aronson, 2014, S. 314). Die Geschlechterrollen sind Produkte aus Geschlechterbeziehungen, welche als sozial konditionierte Norm über Generationen „weitergegeben" und verinnerlicht wurden und als „gesunder Menschenverstand" akzeptiert werden (Pompper, 2014, S. 102). Bischof-Köhler (2011, S. 151) verweist bei der Entstehung von Geschlechterrollen auf die Anpassung der menschlichen Lebensformen in den vergangenen 2 Millionen Jahren vom halbnomadischen Jäger und Sammler hin zum sesshaften Menschen. Die Geschlechterrollen waren ursprünglich dadurch geprägt, dass die Männer für die Jagd, Verteidigung und Sicherung zuständig waren, die Frauen übernahmen das Aufziehen des Nachwuchses und die Fürsorge der Gruppe. Erfolgreiche Jäger konnten die Männer nur sein, wenn sich innerhalb der Gruppe eine Rangordnung gebildet hat. Eine funktionierende Hierarchie innerhalb der jagenden Männergruppe bedingt wiederum, dass die Unterlegenen diese Rangordnung akzeptieren. Männliche Kinder beginnen bald, durch Raufen und Wettkämpfe, diese Rangordnung festzulegen. Daraus hat sich, so Bischof-Köhler (2011, S. 150), bei männlichen Menschen ein Wettbewerbsverhalten entwickelt, was sich nach der Sesshaftigkeit der Menschen weiter verstärkt hat. Eine Änderung der weiblichen Geschlechterrolle konnte nach Bischof-Köhler (2011, S. 150) in dieser Zeit nicht stattfinden, da es dafür noch keine Ersatzinstitutionen für die „Aufzucht und Fürsorge des Nachwuchses" gab und damit auf die Fürsorglichkeit der Mutter nicht verzichtet werden konnte. Diese Entwicklung wirkt sich auf die heutige Wahrnehmung der Geschlechterrollen aus. Die Einflüsse, welche eine Veränderung der Geschlechterrollen bewirken, wie z. B. Umwelt, Gesellschaft, Beruf usw. wirken sich erst seit den späten 1960er Jahren und damit in einem vergleichsweise kurzen Zeitraum aus.

Nach Eckes (2010, S. 180) wird das Zusammenwirken von biologischen, sozialen und psychischen Prozessen der Geschlechterdifferenzierung als Geschlechtertypisierung bezeichnet. Dieser Prozess der Geschlechtertypisierung umfasst die gesamte Lebensspanne eines Individuums und unterliegt Entwicklungsprozessen und Prozessen die

[48] Asendorpf/Neyer, (2012), S. 334

sozialen Einflüssen ausgesetzt sind. „*Entwicklung und sozialer Einfluss bilden eine untrennbare Einheit (Eckes/Trautner 2000, Lippa 2002). Dies ist bei kaum einer anderen sozialen Kategorie so klar wie beim Geschlecht. Eltern, Geschwister, Gleichaltrige, Medien, um nur einige sozio-kulturelle Einflussquellen zu nennen, bestimmen mit, was es bedeutet, Junge oder Mädchen, Mann oder Frau zu sein (Bussey/Bandura 1999, Ruble/Martin/Berenbaum 2006)*“[49]

9.6 Einflüsse aus Religion, Politik, Umwelt und der Historie

Die Entstehung und Beibehaltung von Geschlechterstereotype und –rollen wird durch Religion, Politik, Umwelt und der Vergangenheit einer Gesellschaft wesentlich beeinflusst.

9.6.1 Religion

Es bestehen mehrfach Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Religion. Die religiösen Traditionen, Begriffe, Anschauungen, Symbole und Rituale sind geschlechterspezifisch geprägt. Die Geschlechterrollen, die Bilder, die Stereotype, Ideale und das Selbstverständnis von Frauen und Männern im Rahmen einer bestimmten Kultur korrelieren mit dem jeweiligen religiös-philosophischen Erbe. Eine nicht unerhebliche Position nimmt der Androzentrismus vieler Religionen ein, der das Männliche in das Zentrum stellt (Heller, 2010). Im Judentum, Christentum und Islam wird der Mann als Ebenbild Gottes gesehen und die weltlichen Stellvertreter (Rabbi, Papst, Imam etc.) werden von Männern repräsentiert. Diese Fixierung der großen Weltreligionen Judentum, Christentum, Islam und Buddhismus auf den Mann und die Vermeidung von Frauen als religiöse Subjekte, wirkt stereotypbildend auf deren Anhänger. Diese Religionen haben für die mehrheitliche Akzeptanz patriarchalischer Gesellschaften gesorgt und legitimieren die männlich dominierte Sozialstruktur (Heller, 2010). Erst mit der stärkeren Verbreitung der reformistischen Bewegung (Protestantismus) wurde die männliche

[49] Eckes, Thomas, (2010), in Becker/Korthendiek (2010), S. 180

Dominanz in den christlichen Religionen abgeschwächt, aber nicht vollständig aufgehoben.

Nahezu alle großen Weltreligionen propagieren heterosexuelle Lebensweisen und lehnen transidente, homo- oder bisexuelle Orientierungen von Menschen ab. Die Ablehnung der von der Heterosexualität abweichenden Lebensweise ihrer Gläubigen geht teilweise soweit, dass diese Personen auch Repressalien und Strafen – bis hin zur Todesstrafe - zu befürchten haben. In vielen islamisch geprägten Staaten, wie z. B. Saudi Arabien, Mauretanien oder dem Sudan, können homosexuelle Handlungen mit dem Tod bestraft werden. Einige Länder unterscheiden deutlich, ob homosexuelle Handlungen von Männern oder Frauen durchgeführt werden. So wird z. B. in Nigeria und Sambia die Homosexualität bei Frauen toleriert, bei Männern jedoch drakonisch bestraft. Diese Länder bezeichnen die männliche Homosexualität als „Geschlechtsverkehr unnatürlicher Art“ oder als „Geschlechtsverkehr gegen die Natur“. Eine Begründung für die Ablehnung bzw. Bestrafung von Homosexualität wird in diesen Ländern überwiegend mit der Nichtvereinbarkeit mit der göttlichen Lehre (Sünde) begründet bzw. des Korans, welcher bei konservativer Auslegung Homosexualität unter Strafe stellt. Lediglich der „Hinduismus“ steht der Nicht-Heterosexualität und Transidentität relativ offen gegenüber und erwähnt in seinen Schriften sogar ein „drittes Geschlecht“.

Viele Menschen rechtfertigen ihre Abneigung gegenüber transidenten oder homosexuellen Menschen mit dem Regelwerk ihrer Religion (z. B. Bibel, Koran etc.). Liest und interpretiert man Aussagen in diesen religiösen Büchern entsprechend, können daraus abneigenden Haltungen die sich gegen die vorgenannten Personen richten rechtfertigen lassen. Dies kann helfen, sich selbst als einen fairen Menschen zu sehen und gleichzeitig Aktionen zu unterstützen (z. B. Demonstrationen gegen die Homo-Ehe oder das Adoptionsrecht von Homosexuellen), die man sonst als unfair oder nicht akzeptabel eingestuft hätte (Aronson et. al, 2008, S. 439). „Die Rolle der Religion ist paradox. Sie schafft Vorurteile und sie beseitigt Vorurteile.“[50]

Als ein Ergebnis der Online-Umfrage hat sich gezeigt, dass Personen, welche angaben, religiös zu sein („Religion ist mir wichtig“) auch eine stärker ablehnende Haltung

[50] Gordon Allport (1954, S. 444) aus Aronson et. al. (2008, S439)

(19,23 %) gegenüber transidenten Personen haben, als nichtreligiöse Personen (3,66 %).

Die androzentristische Perspektive und Lehre vieler großer Religionen[51] scheint eine Hürde in der Akzeptanz von Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität darzustellen.

9.6.2 Politik

Eine politische Betrachtung der Geschlechter und Geschlechterrollen ist nicht allgemeingültig durchzuführen. Es müssen hierbei Einflussfaktoren, welche das politische System bilden und tragen berücksichtigt werden. Wie im vorgenannten Abschnitt (Religion, S. 70) bereits aufgezeigt, sind politische Systeme auch von Religionen beeinflusst bzw. bilden die religiösen Regeln und Gesetze (z. B. die Scharia[52]) sogar die Rechtsgrundlage dieser Länder.

Aus diesem Grund wurden die Betrachtungen auf Länder der Europäischen Union beschränkt. Die Europäische Union hat mit ihrer Gesetzgebung und Rechtsprechung in vielen Bereichen mittlerweile größeren Einfluss auf die Gesellschaft als es nationale Gesetzte und Regelungen haben. In der Einleitung wurde aus einen Abschnitt der Europäischen Menschenrechtskonvention zitiert. Aus diesem lässt sich ableiten, dass eine Andersbehandlung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts (und damit verbunden auch ihrer Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung) in den Ländern der EU nicht mehr zulässig ist.

Dass dies jedoch noch nicht in allen EU-Ländern so ist, beweist eine Studie der FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte aus dem Jahr 2014 (93.079 LBGT-Personen[53]).

---

[51] Judentum, Christentum und Islam

[52] Scharia: islamisches Recht, die Scharia bildet die Gesamtheit der Gesetze, die in einer islamischen Gesellschaft zu beachten und zu erfüllen sind (https://de.wikipedia.org/wiki/Scharia, Abruf 17.10.2014)

[53] Innerhalb der Transgender-Gruppe (6771 ErhebungsteilnehmerInnen) bildeten Personen, die zum Zeitpunkt der Umfrage transsexuell waren oder eine transsexuelle Vergangenheit hatten (1813), Transgender-Personen (1066), Queer-Personen (1016) und „Sonstige“ (1683), die größten Teilgruppen. Zwei

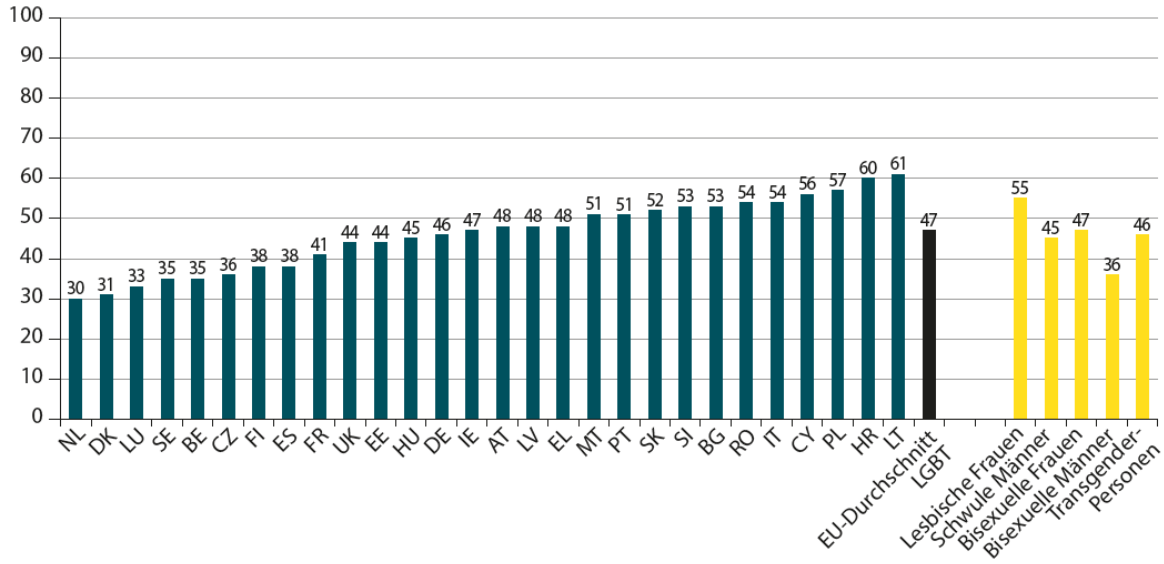


Abbildung 22 - Anteil der Befragten, die sich in den vorangegangenen zwölf Monaten aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminiert fühlten, nach Land und LGBT-Teilgruppe (%), FRA, LGBT-Erhebung in der EU 2012, (2014)

Die Ergebnisse zeigen, dass sich in Deutschland 46 % der befragten Personen mit Diskriminierungen konfrontiert sahen.

Ein besonders großer Anteil der Befragten (91 % im EU-Durchschnitt, 90 % in Deutschland) gab an, dass sie insbesondere im Kindes- und Jugendalter negativen Bemerkungen oder Verhaltensweisen ausgesetzt waren. Die für diese Thesis besonders relevante Frage, ob sich die Befragten in den vergangenen 12 Monaten bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung oder ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert fühlten, wurde ebenfalls gestellt. Hier zeigt sich, dass sich Personen mit abweichender Geschlechtsidentität am stärksten von Diskriminierung betroffen fühlen (29 %).

Drittel (62 %) der befragten Transgender-Personen erklärten, bei der Geburt seien sie männlich gewesen, während 38 % bei der Geburt weiblich waren. (FRA, 2014, S. 31)

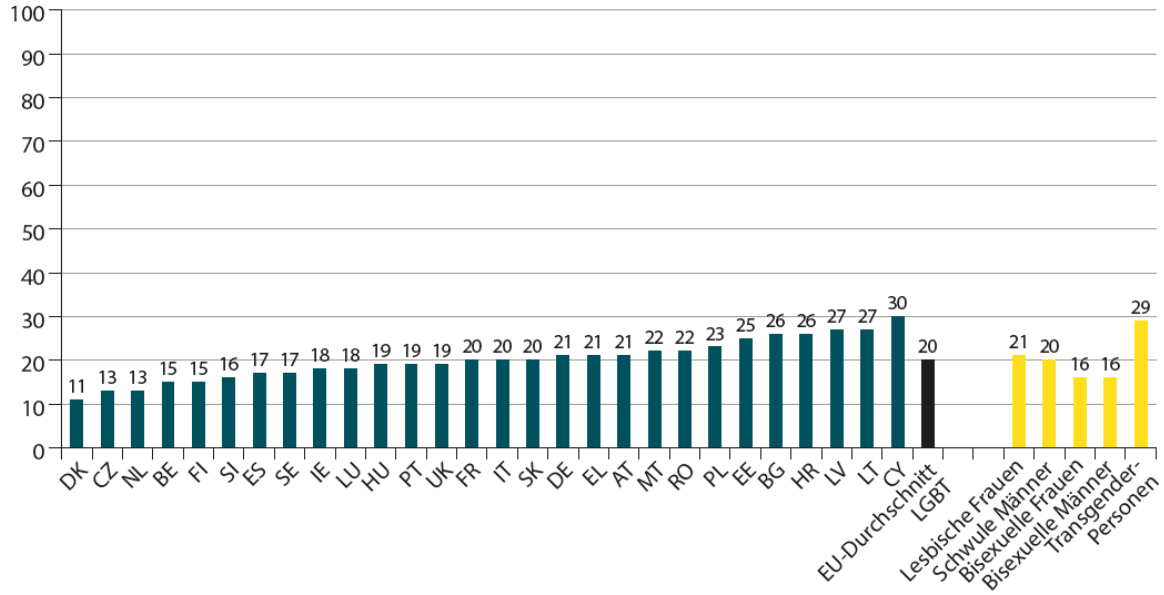


Abbildung 23 - Anteil der Befragten, die sich in den vorangegangenen zwölf Monaten bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung oder ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert fühlten, nach Land und LGBT-Teilgruppe (%), FRA, LGBT-Erhebung in der EU 2012, (2014)

Personen mit abweichender Geschlechtsidentität werden häufig Opfer von Angriffen und Gewalt. In der FRA-Umfrage gaben 42 % der Befragten an, in den vergangenen 12 Monaten drei oder mehr Mal Opfer eines Angriffs geworden zu sein oder dass ihnen Gewalt angedroht wurde.

Im politischen wie auch im Alltagsdiskurs werden Diskriminierungen von Menschen mit nicht-normativen sexuellen Lebensweisen häufig in Frage gestellt. Insbesondere Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität berichten, wie die LGBT-Studie der FRA zeigt, nach wie vor von massiven Diskriminierungen im Alltag und beruflichen Umfeld.

9.6.3 Kultur und Umwelt

Der Einfluss auf das Verhalten und Empfinden eines Individuums wird auch geprägt durch den Kulturkreis bzw. die Umwelt, in welcher das Individuum lebt. Hierbei wirken die Faktoren, welche bereits den Abschnitten „Religion“ (S. 70) und „Politik“ (S. 72) beschrieben wurden auf diese Kulturkreise und Gesellschaften insgesamt. Dennoch

können Religion und Politik nicht alleine für Entwicklung und das Verhalten einer Gesellschaft verantwortlich gemacht werden. Zu betrachten gilt es auch die Natur- und Umwelteinflüsse sowie die Lebensform der Menschen innerhalb der Kultur an sich. Beispielsweise sind nomadische Kulturen von anderen Faktoren beeinflusst, wie sesshafte oder industriell geprägte Kulturen, in Wüstenregionen sind sie anderen natürlichen Einflüssen ausgesetzt, wie Kulturen in gemäßigten Zonen. Die jeweiligen „Überlebensstrategien“, welche zum Erhalt der Gesellschaft (oder Gruppe) notwendig sind, bewirken, dass sich daraus z. B. auch unterschiedliche Aufgaben- und Rollenverteilungen für die Geschlechter ergeben.

9.6.4 Historische Einflüsse

Diese Arbeit betrachtet den deutschsprachigen Kulturraum und dabei im Wesentlichen Deutschland. Deutschland, wie wir es heute kennen, ist entstanden aus einer Vielzahl von kleineren Gebieten mit verschiedenen Völkern und zahlreichen Kriegen und Auseinandersetzungen. Die wohl größten Einflüsse aus der jüngeren Vergangenheit können sicherlich den zwei Weltkriegen zugeschrieben werden. Die heutige Gesellschaft ist teilweise noch immer beeinflusst von der Diktatur der Nationalsozialisten (1933-1945), da noch Menschen leben, die in diesem diktatorischen System aufgewachsen und sozialisiert wurden. Die Geschlechterrollen von „Mann“ und „Frau“ waren in der nationalsozialistischen Ideologie eindeutig festgelegt. Durch die Jugendorganisationen „Deutsches Jungvolk“ (DJ, für Jungen zwischen 10 und 14 Jahren), „Hitlerjugend“ (HJ, für Jungen zwischen 14 und 18 Jahren), „Jungmädelbund“ (JM, für Mädchen zwischen 10 und 14 Jahren) und „Bund Deutscher Mädel“ (BDM, für Mädchen zwischen 14 und 18 Jahren) wurden Kinder und Jugendliche bereits früh auf ihre zukünftige Rolle in der nationalsozialistischen Gesellschaft vorbereitet. Mädchen wurden auf ihre Aufgaben als Hausfrau und Mutter, Jungen auf die soldatischen Eigenschaften, wie Tapferkeit und Kameradschaft, hin erzogen. Die Nationalsozilisten bezeichneten Personen, welche die ihnen durch das Regime zugewiesene Rolle ablehnten (z. B. Homosexuelle, transidente Personen etc.) als „abartig“ und nicht „lebenswert“.

Die Personen wurden verfolgt und viele davon verloren ihr Leben in den Vernichtungslagern (KZ).[54]

Diese, in dieser Zeit vermittelten starren Rollenbilder, haben teils noch heute großen Einfluss. Personalentscheidungen werden teilweise noch von Menschen getroffen, welche selbst noch in diesem System aufgewachsen sind oder von Eltern erzogen wurden, die durch dieses System geprägt wurden.

Erst bei Generationen, welche nicht mehr unter dem unmittelbaren oder mittelbaren Einfluss des Nationalsozialismus sozialisiert wurden (und werden), wird eine allmähliche Veränderung der Einstellung festgestellt werden können.

9.7 Stereotyp-Bedrohung

Unter dem Begriff Stereotyp-Bedrohung wird verstanden, dass eine Bedrohung (bzw. Angst) bei einer Person dadurch hervorgerufen wird, dass diese nur annimmt, dass andere Menschen sie mit einem negativ besetzten Vorurteil (Stereotyp) belegen. Diese Angst kann die betreffende Person dahingehend beeinflussen, dass sie ihr Verhalten, wie im Vorurteil erwartet, verändert und es letztendlich zu einer Bestätigung des Vorurteils („selbsterfüllte Prophezeiung“) führt.

Die Bezeichnung Stereotyp-Bedrohung (stereotype threat) wurde 1995 erstmals von Steele und Aronson in Zusammenhang mit Experimenten mit schwarzen und weißen Amerikanern verwendet. Sie haben nachgewiesen, dass die schwarzen Probanden in den Tests schlechter abgeschnitten haben, wenn diesen vorher angekündigt wurde, dass es sich um sehr schwierig zu lösende Aufgaben handelt und schwarze Menschen für gewöhnlich schlechter abschneiden als weiße. Wurde diese Information am Anfang des Tests nicht gegeben, schnitten die schwarzen Testteilnehmer nicht schlechter und teilweise sogar deutlich besser ab als die Weißen.

„Je mehr man mich als Frau behandelte, desto mehr wurde ich eine Frau. Nolens volens passte ich mich an. Wenn man mich für unfähig hielt, ein Auto einzuparken oder

[54] Nach Erzählungen und Aufzeichnungen meiner Großeltern, die diese „Jugendorganisationen“ selbst durchlaufen haben und die Durchsetzung der Rollenbilder durch das System selbst erlebt haben

eine Flasche zu öffnen, dann merkte ich, dass ich mich kurioserweise tatsächlich unfähig fühlte. Wenn vermutet wurde, dass ein Fall für mich zu schwer sei, dachte ich das unerklärlicherweise selbst.“[55]

Diese Effekte wurden in vielen Studien zur Genderforschung nachgewiesen. Frauen, denen vor einem Mathematiktest in gemischtgeschlechtlichen Gruppen mitgeteilt wurde, dass Frauen generell eine geringere Begabung für Mathematik haben, schneiden bei diesen Tests schlechter ab als die Männern und sind auch schlechter als die Frauen in der Kontrollgruppe, die nicht vor dem Test durch diesen Stereotyp beeinflusst wurden (Fine, 2010, S. 72).

Auf Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit ihrem biologischen (genetischen) Geschlecht übereinstimmt, wirkt eine Vielzahl dieser Stereotyp-Bedrohungen ein. So werden transidente Menschen oft nicht nur mit Vorurteilen des ihren biologischen Gegengeschlechts entsprechenden Stereotype belegt, sondern meist auch noch mit den Vorurteilen, welche Menschen mit abweichender sexueller Orientierung zugeschrieben werden. Allein die bloße Angst vor einer möglichen Diskriminierung oder Abwertung kann die Stereotyp-Bedrohung auslösen und letztendlich dazu führen, dass die betreffende Person sich genau so verhalten wird, obwohl die Person weiß, dass die Vorurteile nicht stimmen oder gänzlich falsch sind.

	Biologische Männer, die angaben, sich selbst als Mann bzw. eher als Mann zu fühlen (48 Personen)		*Biologische Männer, die angaben, sich selbst als Frau bzw. eher als Frau zu fühlen (20 Personen)*	
Eigenschaft	männlich bzw. eher männlich	weiblich bzw. eher weiblich	männlich bzw. eher männlich	weiblich bzw. eher weiblich
aktiv	31,25 %	4,17 %	60,00 %	0,00 %
attraktiv	2,08 %	70,83 %	0,00 %	65,00 %
herzlich	0,00 %	66,67 %	5,00 %	60,00 %
abenteuerlich	75,00 %	0,00 %	40,00 %	0,00 %
abhängig	2,08 %	41,67 %	0,00 %	55 %
aggressiv	72,92 %	4,17 %	60,00 %	0,00 %
träumerisch	2,08 %	37,50 %	5,00 %	60,00 %
mutig	45,83 %	6,25 %	55,00 %	0,00 %

[55] *Morris, Jan (1987), Conundrum aus Fine, Cordelia (2010), Die Geschlechterlüge, Die Macht der Vorurteile über Frau und Mann, Klett-Cotta, Stuttgart*

selbstherrlich	72,93 %	8,33 %	60,00 %	0,00 %
emotional	0,00 %	77,09 %	0,00 %	65,00 %
wagemutig	60,41 %	2,08 %	25,00 %	0,00 %
furchtsam	2,08 %	45,84 %	0,00 %	65,00 %
dominant	64,59 %	6,25 %	60,00 %	0,00 %
unternehmenslustig	18,75 %	18,75 %	25,00 %	0,00 %
kraftvoll	58,33 %	0,00 %	65,00 %	0,00 %
sensibel	2,08 %	60,42 %	0,00 %	650,, %
unabhängig	47,92 %	2,08 %	50,00 %	0,00 %
weise[56]	22,92 %	8,33 %	0,00 %	0,00 %
kleidungsbewusst	6,25 %	81,25 %	0,00 %	65 %
progressiv	14,58 %	2,08 %	40,00 %	0,00 %
gefühlsbetont	0,00 %	83,33 %	0,00 %	65,00 %
launisch	6,25 %	50,00 %	0,00 %	60,00 %
robust	54,17 %	6,25 %	65,00 %	0,00 %
unemotional	81,25 %	2,08 %	65,00 %	0,00 %
schwach	0,00 %	37,50 %	0,00 %	60,00 %
abergläubisch	0,00 %	35,41 %	0,00 %	60,00 %
hart	54,17 %	8,33 %	65,00 %	0,00 %
sachlich	43,75 %	8,33 %	65,00 %	0,00 %
weichherzig	4,17 %	68,75 %	0,00 %	65,00 %
streng	37,50 %	10,42 %	35,00 %	0,00 %
unterwürfig	4,17 %	35,41 %	0,00 %	65,00 %
stark	41,66 %	2,08 %	60,00 %	0,00 %

Abbildung 24 - Assoziation von geschlechtstypischen Eigenschaften bei biologischen Männern (Balk, 2014)

In der Online-Umfrage konnte die Wirkung der Stereotyp-Bedrohung bestätigt werden. Insbesondere bei biologischen Männern, welche angegeben haben, dass sie sich als „Frau fühlen“ bzw. „eher als Frau fühlen“ zeigte sich deutlich, dass die betroffenen Personen, die in Bezug auf Führungsfähigkeit und -kompetenz vermeintlich „negativen“ weiblichen Stereotype (siehe S. 65f.) besonders stark mit sich selbst assoziierten.

[56] Neutrale Antwort: 91

9.8 Das männliche Modell der Führung

Pompper (2014, S. 102) bezieht sich auf West & Zimmermann (1987) und ist der Meinung, es wäre hilfreich, das Thema „Geschlecht“ im Arbeitsumfeld im Sinne von „Männlichkeit“ (dominance) und „Weiblichkeit“ (deference) als ideologische und konstante Hierarchie zu betrachten.

Völkerkundler und Anthropologen gehen meist davon aus, dass matriarchalische Familien- und Gesellschaftsformen ursprünglich bestanden und erst in der späteren Entwicklung der Menschheit von patriarchalischen Strukturen verdrängt wurden (Kasten, 2003, S. 160). Diese Ansicht vertritt auch Lietaer (2000) in seinem Buch „Mysterium Geld“. Es wird auch angenommen, dass über viele Jahrtausende kein Geschlecht über das andere dominierte. Kasten (2003, S. 160) begründet dies mit den klimatischen und geografischen Gegebenheiten, die die Grundlage für die arbeitsteiligen Organisationsformen zwischen Männern und Frauen bildeten. Zudem sind biologische Aspekte, nämlich die, dass Frauen die Kinder gebären und stillen dafür verantwortlich, dass Frauen in diesen früheren Gesellschaften einer räumlichen Einschränkung unterlagen. Männer hingegen waren bei der Jagd oder beim Fischfang, weiträumiger und länger abseits der Unterkunft, aktiv. Nach Kasten (2013, S. 161) besteht Einigkeit darüber, dass der Übergang der Gesellschaftsform von Jägern und Sammlern hin zu Ackerbau und Viehzucht die Position der Frau in der Gesellschaft schwächte. Der Verlust an Status für die Frau könnte, laut Kasten, auch damit zusammenhängen, dass die Schaffung von Eigentum (Ackerland, Nutzvieh, Vorräte etc.) die leibliche Verwandtschaft (Vererbung, Weitergabe der Werte/Güter an die nächste Generation) und Familie immer wichtiger werden ließ. „*Auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem wirken ebenfalls Exklusionsmechanismen, die entlang einer Geschlechterlinie in Bezug auf die Spitzenpositionen segregieren.*“ (Macha, 2001, S. 117).

Diese „Vermännlichung“ der Gesellschaft führte auch zu einer Dominanz des „Männlichen“ in der Führung von Organisationen und Unternehmen. Laut Aronson et. al (2014, S. 334) glauben viele Menschen, dass gute Führungskräfte handlungsbestimmte (agentic) Persönlichkeitsmerkmale haben sollten. Dazu zählen u. a. Kraft, Bestimmtheit, Dominanz, Unabhängigkeit und Selbstbewusstsein. Diese Eigenschaften werden traditionell mit dem Bild des Mannes verbunden und wurden in der Online-Umfrage bestätigt.

Tabelle 3 - Männliche Eigenschaften (aus Online-Umfrage – 138 Personen)

Eigenschaft	männlich	eher männlich	neutral	eher weiblich	weiblich	keine Antwort
dominant	9,42 %	45,65 %	28,99 %	3,62 %	2,17 %	10,14 %
unabhängig	5,07 %	31,88 %	49,28 %	2,17 %	0 %	11,59 %
kraftvoll	13,77 %	39,13 %	34,06 %	0,72 %	0 %	13,32 %

Die Erwartung an Frauen hingegen ist, dass sie kommunikationsbestimmt (communal) sind. Eigenschaften wie Wärme, Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit und Liebe werden mit weiblichen Eigenschaften assoziiert. Wenn Frauen sich diesen „gesellschaftlichen Normen“ entsprechend verhalten, werden ihnen geringere Führungskompetenzen zugeschrieben (Aronson et. al., 2014, S. 335). Wie aus den nachfolgenden Ergebnissen der Umfrage ersichtlich ist, werden insbesondere biologische Männer mit abweichender Geschlechtsidentität besonders mit weiblichen Eigenschaften belegt. Dies hat zur Folge, dass ihnen ebenfalls weniger Führungspotential und –kompetenz zugesprochen wird.

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass der Führungsstil einer Person seinen Geschlechterstereotypen entspricht (Eagly/Johnson, 1990, S. 242). „Die Macht, das Geld und die Forschungspolitik liegen in dieser Welt vor allem in der Hand von Männern.“ (Macha, 2011). Die „Männlichkeit“ wird folglich als Standard für die Führung manifestiert und alle anderen sozialen Identitäten (Frauen, Minderheiten mit anderen ethnischen und sexuellen Orientierungen/Identitäten) werden als gegensätzlich und geringwertiger eingestuft (Pompper, 2014, S. 102). Unabhängig von der sozialen Klasse haben Männer mehr Zugang zu Macht und mehr Privilegien als Frauen, so dass berufstätige Männer mehr Vorteile aus der männlichen Dominanz ziehen können (Pompper, 2014, S. 108). Dies tritt besonders hervor, wenn Personen, welche die traditionellen Geschlechternormen nicht erfüllen, sich gegengeschlechtlich kleiden und sich konsequent gegen die Erwartungen der Mehrheit bezüglich des biologischen Geschlechts wenden, betroffen sind. Die meisten Organisationen fördern ein Arbeitsumfeld der „Geschlechtsblindheit“ und bevorzugen ein „business-as-usual“ (Pompper, 2014, S. 112).

Eine aktuelle Studie von Bain & Company (2015, S. 6) nennt drei Hauptfaktoren, die die Karriereentwicklung von Frauen einschränken. Ein maßgeblicher Faktor sind die männlich geprägten Rollenvorstellungen. Zudem sind zu wenige weibliche Führungspersonen vorhanden, die als Vorbild dienen können. Die fehlende Unterstützung und Förderung durch Vorgesetzte wird in der Studie als dritter Grund genannt. Die genannten Karrierehemmnisse lassen sich nahezu ohne Einschränkungen auch auf Personen mit abweichender Geschlechtsidentität übertragen.

Pompper (2014, S. 112) gibt drei „Störfaktoren“ an, welche Unternehmen und Organisationen in Bezug auf Mitarbeiter_innen mit abweichender Geschlechtsidentität gerne vermeiden wollen:

1. Mitarbeiter_innen die nicht in der Lage sind, ihre Androgynität oder Metrosexualität[57] gegenüber den Arbeitskolleginnen und –kollegen zu verbergen.

2. Wenn (biologische) Männer weibliche Kleidung tragen.

3. Transidente Personen, welche eine Geschlechtsänderung (Geschlechtsanpassung) durchführen.

[57] Der Begriff Metrosexualität, der aus „metropolitan“ und „heterosexual“ zusammengesetzt ist, bezeichnet nur nebenbei eine sexuelle Orientierung und keine Sexualpräferenz, sondern einen extravaganten Lebensstil heterosexueller Männer, die keinen Wert auf Kategorisierung in ein maskulines Rollenbild legen. Der Ausdruck metrosexual (engl.) wurde 1994 erstmals vom britischen Journalisten Mark Simpson publiziert. (Quelle: wikipedia.de, Abruf 02.01.2015)

9.9 Geschlechterstereotype im beruflichen Umfeld

„Ich hatte einmal eine Arbeitsgruppe, in der ein Mann mit abweichender Geschlechtsidentität mitarbeitete. Bei dem Versuch, weitere Mitwirkende zu werben, bekam ich eine Absage von einem Mann mit der Begründung, mit »dem möchte ich nicht in einer Gruppe sein«."[58]

Stellen Sie sich vor, ein männlicher Bankangestellter würde nicht im dunklen Anzug und frisch gebügelten Hemd mit Krawatte, sondern mit Rock und Rüschenbluse vor Ihnen stehen. Würden Sie dieser Person zutrauen, Ihr Geld sicher und gewinnbringend zu verwalten? Oder die Arzthelferin Ihres Hausarztes sitzt mit Anzug und Krawatte hinter ihrem Tresen und fragt sie nach dem Grund ihres Arzttermins. Würden Sie dieser Frau Ihr Leiden schildern? Wahrscheinlich lautet die Antwort überwiegend. „Nein". Doch warum beurteilen wir Menschen, gerade im beruflichen Umfeld und in Bezug auf ihre beruflichen Qualifikationen, nach diesen äußeren Merkmalen? Hier kommen die im Abschnitt „Theorie der Stereotype" auf Seite 55 beschriebenen Stereotype wieder ins Spiel. Wir sehen die Person und unterbewusst werden die Stereotype, und die damit assoziierten weiteren Stereotype, aktiviert.

Unternehmen und Organisationen rekrutieren ihre Führungskräfte in der Form, dass Führungskräfte darüber entscheiden, wer welche Position bzw. Rolle im Unternehmen einnehmen darf (Eagly/Johnson, 1990). Um eine bestimmte Position innerhalb eines Unternehmens zu erhalten, muss folglich eine Bewerberin bzw. ein Bewerber die Erwartungen der Entscheidungsträger erfüllen. Nach Aronson (2014, S. 262) kann dies dazu führen, dass Beweber_innen ihr Verhalten (und ihre Erscheinung) an diese Erwartungen anpassen, ohne jedoch tatsächlich selbst davon überzeugt zu sein. Sie versuchen lediglich, den Erwartungshaltungen zu entsprechen, innerlich distanzieren sie sich aber davon.

[58] Aussage einer/eines Umfrageteilnehmerin/Umfrageteilnehmers zur Frage „Welche Unterschiede im Umgang, in der Akzeptanz bzw. im Verhalten gegenüber biologischen Männern, deren Geschlechtsidentität eher weiblich ist und biologischen Frauen, deren geschlechtliche Identität eher männlich ist existieren in Ihrem Unternehmen?"

9.10 Geschlechterstereotype Erwartungen

Das vermutete Vorhandensein von bestimmten Eigenschaften oder Charakteristika in Bezug auf das Geschlecht einer Person wirkt sich auch darauf aus, welche Erwartungen z. B. für Personalentscheidungen verantwortliche Personen gegenüber Bewerber_innen (zur Neubesetzung einer Stelle oder zur Beförderung innerhalb des Unternehmens) haben.

Die geschlechterstereotypen Erwartungen bzw. Assoziationen unterscheiden sich deutlich, ob der/die Beurteilende (z. B. Personalentscheider) sich selbst dem biologischen Geburtsgeschlecht zugehörig fühlt oder nicht. Nachfolgende Tabelle zeigt exemplarisch, dass viele „typisch männliche“ Eigenschaften[59], von Männern mit abweichender Geschlechtsidentität deutlich stärker dem männlichen Geschlecht zugewiesen werden als von Männern, die angaben, sich selbst als Mann zu fühlen. Die „typisch weiblichen“ Eigenschaften werden durch transidente Männer ebenfalls verstärkt als weiblich empfunden.

Betrachtet man die Ergebnisse der Online-Umfrage dahingehend, dass die Eigenschaften von transidenten Menschen allgemein beurteilt werden sollen, ergeben sich die nachfolgenden Einstellungen der Umfrageteilnehmer_innen. Die in pink dargestellten Tabellenzeilen repräsentieren die Werte, die (biologisch) weiblichen Personen, deren Geschlechtsidentität jedoch männlich ist, zugewiesen wurden. Die blauen Tabellenzeilen geben die Werte wieder, die (biologisch) männlichen Personen mit abweichender Geschlechtsidentität zugerechnet werden.

Tabelle 4 - Umfrageergebnisse - Eigenschaften transidenter Personen (n=138)

Eigenschaft	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	keine Antwort
aktiv	5,80 %	26,81 %	27,54 %	3,62 %	0,72 %	35,51 %
	5,80 %	23,91 %	27,54 %	6,52 %	0,72 %	35,51 %
herzlich	0,72 %	19,57 %	32,61 %	7,25 %	3,62 %	36,23 %
	9,42 %	32,61 %	18,84 %	2,17 %	0,72 %	36,23 %
abenteuerlich	2,90 %	13,77 %	39,13 %	6,52 %	0,00 %	37,68 %
	2,90 %	10,14 %	34,06 %	15,22 %	1,45 %	36,23 %
attraktiv	0,00 %	5,07 %	23,91 %	23,91 %	10,87 %	36,23 %
	6,52 %	21,01 %	26,81 %	6,52 %	3,62 %	35,51 %
aggressiv	3,62 %	12,32 %	26,09 %	14,49 %	6,52 %	36,96 %
	0,00 %	5,07 %	20,29 %	26,09 %	13,77 %	34,78 %
abhängig	3,62 %	13,32 %	26,09 %	14,49 %	6,52 %	36,96 %
	2,90 %	19,57 %	27,54 %	12,32 %	2,17 %	35,51 %
	4,35 %	18,12 %	26,09 %	10,87 %	4,35 %	26,23 %

[59] nach Wiliams/Best (1990)

selbstherrlich	4,35 %	15,94 %	28,26%	13,77 %	2,90 %	34,78 %
träumerisch	6,52 %	13,04 %	19,57 %	18,12 %	5,07 %	37,68 %
	15,94 %	21,74 %	21,01 %	4,35 %	1,45 %	35,51 %
mutig	12,32 %	26,81 %	23,91 %	1,45 %	0,00 %	35,51 %
	13,77 %	18,84 %	25,36 %	5,80 %	0,00 %	36,23 %
emotional	6,52 %	21,01 %	25,36 %	8,70 %	2,90 %	35,51 %
	23,91 %	23,19 %	15,94 %	2,90 %	0,00 %	34,06 %
wagemutig	2,90 %	23,91 %	31,88 %	4,35 %	1,45 %	35,51 %
	2,90 %	15,22 %	34,78 %	9,42 %	0,72 %	36,96 %
furchtsam	0,72 %	14,49 %	23,91 %	18,84 %	4,35 %	37,68 %
	9,42 %	14,49 %	26,81 %	10,87 %	2,90 %	35,51 %
dominant	7,97 %	18,84 %	21,74 %	12,32 %	5,07 %	34,06 %
	1,45 %	2,17 %	27,54 %	23,91 %	10,14 %	34,78 %
unternehmenslustig	4,35 %	16,67 %	36,96 %	3,62 %	0,00 %	38,41 %
	5,07 %	19,57 %	35,51 %	4,35 %	0,00 %	35,51 %
sensibel	7,97 %	15,94 %	26,09 %	10,14 %	3,62 %	36,23 %
	21,01 %	29,71 %	13,04 %	2,17 %	0,00 %	34,06 %
kraftvoll	4,35 %	17,39 %	25,36 %	10,14 %	7,25 %	35,51 %
	0,72 %	7,25 %	30,43 %	13,04 %	13,04 %	35,51 %
unabhängig	5,80 %	20,29 %	21,01 %	14,49 %	2,17 %	36,23 %
	2,17 %	8,70 %	31,16 %	18,12 %	4,35 %	35,51 %
progressiv	4,35 %	15,22 %	34,78 %	7,25 %	0,00 %	38,41 %
	2,17 %	15,94 %	35,51 %	8,70 %	0,00 %	37,68 %
gefühlsbetont	5,07 %	20,29 %	21,01 %	15,22 %	3,62 %	34,78 %
	21,01 %	26,81 %	15,22 %	2,90 %	0,00 %	34,06 %
robust	5,80 %	21,01 %	22,46 %	13,04 %	3,62 %	34,06 %
	0,00 %	5,07 %	24,64 %	15,36 %	10,14 %	34,78 %
schwach	4,35 %	12,32 %	19,57 %	22,46 %	5,07 %	36,23 %
	9,42 %	15,94 %	26,81 %	9,42 %	2,90 %	35,51 %
streng	5,07 %	13,04 %	26,09 %	18,12 %	2,17 %	35,51 %
	0,00 %	2,17 %	24,64 %	28,26 %	7,97 %	36,96 %
introvertiert	0,72 %	10,14 %	31,88 %	15,94 %	5,07 %	36,23 %
	1,45 %	8,70 %	30,43 %	18,12 %	5,80 %	35,51 %
kleidungsbetont	5,80 %	14,49 %	24,64 %	18,12 %	2,90 %	34,06 %
	30,43 %	20,29 %	14,49 %	1,45 %	0,00 %	33,33 %
weichherzig	1,45 %	16,67 %	28,26 %	14,49 %	3,62 %	35,51 %
	13,77 %	25,36 %	21,01 %	3,62 %	0,72 %	35,51 %
abergläubisch	0,00 %	14,49 %	31,16 %	7,97 %	5,07 %	41,30 %
	0,72 %	17,39 %	36,96 %	4,35 %	1,45 %	39,13 %
hart	3,62 %	22,46 %	15,94 %	16,67 %	7,25 %	34,06 %
	0,00 %	1,45 %	19,57 %	28,99 %	14,49 %	35,51 %
weise	1,45 %	3,62 %	42,75 %	3,62 %	6,52 %	42,03 %
	1,45 %	7,25 %	42,75 %	5,07 %	5,80 %	37,68 %
unterwürfig	0,00 %	10,14 %	21,74 %	21,01 %	10,14 %	36,96 %
	5,80 %	14,49 %	27,54 %	10,14 %	5,07 %	36,96 %
belastbar	5,07 %	15,94 %	26,09 %	10,14 %	7,25 %	35,51 %
	0,00 %	12,32 %	27,54 %	14,49 %	10,14 %	35,51 %
führungsstark	2,17 %	15,94 %	20,29 %	14,49 %	9,42 %	37,68 %
	1,45 %	2,17 %	31,16 %	15,22 %	14,49 %	35,51 %
kreativ	2,90 %	27,54 %	25,36 %	7,25 %	0,00 %	36,96 %
	7,25 %	36,96 %	21,01 %	0,72 %	0,00 %	34,06 %
durchsetzungsfähig	6,52 %	26,09 %	14,49 %	10,87 %	7,25 %	34,78 %
	1,45 %	7,97 %	28,26 %	11,59 %	15,22 %	35,51 %
nachgiebig	0,72 %	14,49 %	24,64 %	21,01 %	2,17 %	36,96 %
	5,07 %	21,74 %	30,43 %	6,52 %	0,72 %	35,51 %
extrovertiert	5,08 %	18,12 %	31,16 %	7,97 %	1,45 %	35,51 %
	9,42 %	23,19 %	28,26 %	5,07 %	0,00 %	34,06 %
kommunikativ	2,90 %	20,29 %	34,78 %	5,07 %	0,72 %	36,23 %
	8,70 %	27,54 %	23,91 %	3,62 %	0,72 %	35,51 %

Auffällig ist, dass insbesondere die weiblichen Stereotype (nach Williams/Best, 1990) verstärkt auf Männer mit abweichender Geschlechtsidentität angewandt werden. Exemplarisch werden hier die vier nachfolgenden „typisch weiblichen“ Eigenschaften aufgeführt.

Tabelle 5 - Typisch weibliche Eigenschaften (nach Williams/Best) und deren Zuordnung auf transidente Männer

Eigenschaft	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	keine Antwort
herzlich	0,72 %	19,57 %	32,61 %	7,25 %	3,62 %	36,23 %
	9,42 %	**32,61 %**	18,84 %	2,17 %	0,72 %	36,23 %
gefühlsbetont	5,07 %	20,29 %	21,01 %	15,22 %	3,62 %	34,78 %
	21,01 %	**26,81 %**	15,22 %	2,90 %	0,00 %	34,06 %
weichherzig	1,45 %	16,67 %	28,26 %	14,49 %	3,62 %	35,51 %
	13,77 %	**25,36 %**	21,01 %	3,62 %	0,72 %	35,51 %
kleidungsbetont	5,80 %	14,49 %	24,64 %	18,12 %	2,90 %	34,06 %
	30,43 %	**20,29 %**	14,49 %	1,45 %	0,00 %	33,33 %

Typisch männliche Eigenschaften werden transidenten Männern nahezu nicht zugesprochen. Auch hier werden exemplarisch vier Eigenschaften aufgezeigt:

Tabelle 6 - Typisch männliche Eigenschaften (nach Williams/Best) und deren Zuordnung auf transidente Männer

Eigenschaft	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	keine Antwort
aggressiv	3,62 %	12,32 %	26,09 %	14,49 %	6,52 %	36,96 %
	0,00 %	5,07 %	20,29 %	**26,09 %**	**13,77 %**	34,78 %
robust	5,80 %	21,01 %	22,46 %	13,04 %	3,62 %	34,06 %
	0,00 %	5,07 %	24,64 %	**15,36 %**	**10,14 %**	34,78 %
führungsstark	2,17 %	15,94 %	20,29 %	14,49 %	9,42 %	37,68 %
	1,45 %	2,17 %	31,16 %	**15,22 %**	**14,49 %**	35,51 %
durchsetzungsfähig	6,52 %	26,09 %	14,49 %	10,87 %	7,25 %	34,78 %
	1,45 %	7,97 %	28,26 %	**11,59 %**	**15,22 %**	35,51 %

Die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen, dass die gegengeschlechtlichen Stereotype auf Personen mit abweichender Geschlechtsidentität sehr stark assoziiert werden.

Wie im vorhergehenden Abschnitt „Das männliche Modell der Führung“ (Seite 79ff) dargestellt, werden für Führungspersönlichkeiten noch immer Eigenschaften gefordert, welche überwiegend als „männlich“ angesehen werden. Da auf transidente Männer besonders stark weibliche Stereotype und damit für Führung eher „unerwünschte“ Eigenschaften assoziiert werden, lässt sich daraus schließen, dass die Möglichkeiten auf eine berufliche Karriere oder das Erreichen einer angestrebten höheren Position stark eingeschränkt sind.

9.11 Bewerbung und Rekrutierung

In der Online-Umfrage konnte bestätigt werden, dass das äußere Erscheinungsbild und die nach außen gezeigte Geschlechtsidentität einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg einer Bewerbung haben. Von 138 Umfrageteilnehmer_innen gaben 41,30 % an, dass der Wunsch gegengeschlechtliche Kleidung tragen zu wollen, bei männlichen Stellenbewerbern[60] zur Ablehnung führen würde. Bei einer weiblichen Bewerberin hingegen gaben nur 25,36 % der Umfrageteilnehmer_innen an, dass das Tragen gegengeschlechtlicher Kleidung ein Ablehnungsgrund wäre. Auch die Aussage, dass der/die Berwerber_in in naher Zukunft sein Geschlecht ändern möchte (Transsexualität), führt zu einer hohen Ablehnungsquote (männlicher Bewerber: 23,19%, weibliche Bewerberin: 21,01 %). Eine große Mehrheit (57,97 %) der Befragten gaben an, dass transidente Personen in ihrem Unternehmen nicht die gleichen Aufstiegschancen haben.
Gerade in „konservativen" Branchen, wie z. B. bei Banken und Sparkassen, finden betroffene Personen kaum Verständnis für ihre Situation. Bei den Teilnehmern der Online-Umfrage aus dem Bereich „Finanzdienstleistungen" (26 Personen) wurden folgende Gründe genannt, warum ein (biologisch) männlicher Bewerber bzw. eine (biologisch) weibliche Bewerberin abgelehnt werden würde:

Tabelle 7 - Ablehnungsgründe für Bewerber_innen bei Finanzdienstleistern

Branche „Finanzdienstleistungen" *26 Personen*	♂	♀
Der Bewerber gibt an, in naher Zukunft sein Geschlecht wechseln zu wollen.	19,23%	15,83 %
Die Person trägt bunte/schrille Kleidung	19,23 %	11,54 %
Die Person möchte gegengeschlechtliche Kleidung am Arbeitsplatz tragen	34,62 %	30,77 %
Die Person wünscht mit einem gegengeschlechtlichen Vornamen angesprochen zu werden	19,23 %	19,23 %

[60] trotz Vorhandensein aller geforderten Qualifikationen, Berufserfahrung, Vergütungsforderung und positiver Bewertung bei einem vorherigen persönlichen Telefongespräch mit dem Bewerber/der Bewerberin

Exemplarisch für das Vorgenannte wird eine Aussage eines männlichen Umfrageteilnehmers aus der Branche Finanzdienstleistungen zitiert:

„*Es wird darauf geachtet, dass in Kundenbeziehungen keine Mitarbeiter eingesetzt werden, bei denen es zu Irritationen beim Geschäftspartner kommen könnte. Die Mitarbeiter/Innen repräsentieren die Bank. Seriosität soll Vertrauen schaffen. Menschen, die ihre Identität zeigen wollen, können durchaus als Spezialisten erfolgreich sein. Es kommt immer darauf an, wo der berufliche Einsatz erfolgen soll. Das Erscheinungsbild nach außen orientiert sich immer nach marketingspezifischen Gesichtspunkten. Auch ein Mitarbeiter muss sich an diesen Strategien orientieren.*“

Im Vergleich dazu die Ergebnisse über alle Branchen:

Tabelle 8 - Ablehnungsgründe für Bewerber_innen über alle Branchen (der Umfrage)

Branche *168 Personen*	**„alle“**	♂	♀
Der Bewerber gibt an, in naher Zukunft sein Geschlecht wechseln zu wollen.		9,76 %	8,84 %
Die Person trägt bunte/schrille Kleidung		7,93 %	6,10 %
Die Person möchte gegengeschlechtliche Kleidung am Arbeitsplatz tragen		17,68 %	11,59 %
Die Person wünscht mit einem gegengeschlechtlichen Vornamen angesprochen zu werden		14,02 %	13,11 %

Nach den geltenden Gesetzen (z. B. Grundgesetz, Allgemeines Gleichstellungsgesetz etc.) und den geltenden Menschenrechtskonventionen dürften die in den Tabellen genannten Gründe eigentlich nicht zur Ablehnung führen. Die Umfrageergebnisse zeigen jedoch, dass die Realität, insbesondere in „konservativen“ Branchen anders aussieht.

9.12 Folgen eines „Outings“

Rauchfleisch (2013, S. 72) stellt die Frage, ob ein Coming-out am Arbeitsplatz überhaupt gelingen kann. Er führt hierbei die Zweifel von Angehörigen, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten an, dass die betreffende Person den bisher ausgeübten Beruf bzw. die bisherige Position nicht mehr weiterführen kann. Ist eine transidente Person überhaupt noch tragbar? Muss auf Kundinnen und Kunden Rücksicht genommen werden, die dies nicht akzeptieren könnten? Oder wird die Transidentität zum Anlass genommen, sich von einem unliebsamen Mitarbeiter zu trennen? Welche, vielleicht verhängnisvolle, Folgen hätte ein Coming-out für eine transidente Person? Ein Coming-out in „Raten“ (bzw. dosiert) ist nach Rauchfleisch (2013, S. 83) nicht möglich. Der Rollenwechsel muss sich von einem Tag auf den anderen vollziehen. Rauchfleisch rät auch dazu, zu prüfen, ob die Ängste realistisch sind und ob tatsächlich große berufliche Nachteile folgen können. In diesem Fall rät Rauchfleisch, das Outing am Arbeitsplatz zurückzustellen. Eine sorgfältige Planung und Absprache mit Vorgesetzten und Geschäftsleitung wird dringend empfohlen.

Es ist schwierig, im Vorfeld zu wissen, wie das Arbeitsumfeld auf ein Outing reagieren wird. Einerseits ist damit zu rechnen, dass die betroffene Person von anderen Mitarbeiter_innen verspottet oder gar bedroht wird. „*Die Befürchtungen von Transmenschen und ihren Angehörigen, durch das Coming-out entstünden am Arbeitsplatz große Probleme, entspricht im Allgemeinen nicht in dem Maße der Realität, wie oft angenommen.*“[61] Mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer_innen (57,97 %) anderer Meinung wie Rauchfleisch und gaben an, dass andere Mitarbeiter_innen über eine transidente Person lästern würden und besonders Männer (50,72 %) würden sich über diese Person lustig machen.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Umfrageergebnisse im Detail.

[61] Rauchfleisch (2013), S. 83

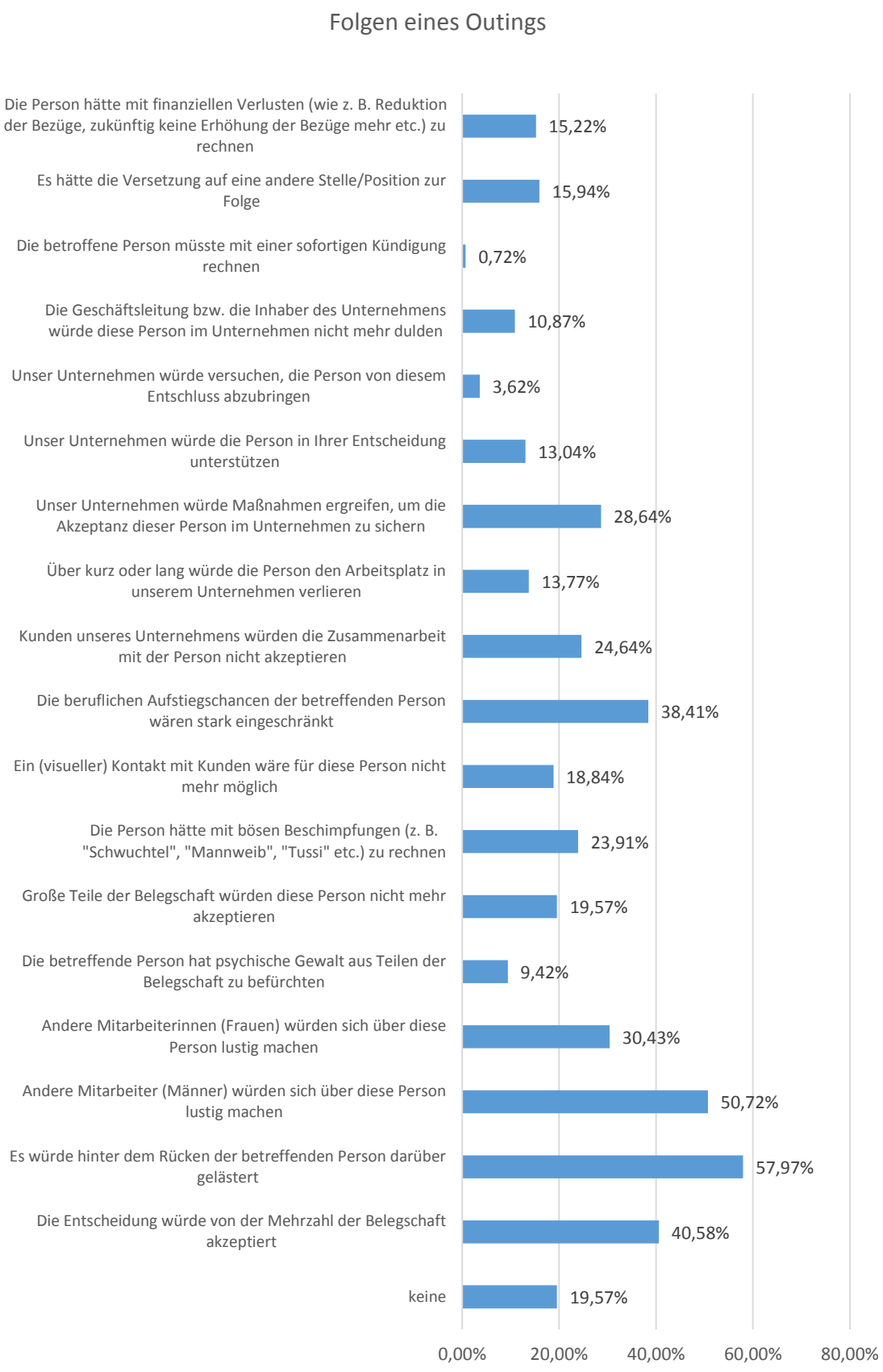


Abbildung 25 - Auswirkungen eines "Outings" (n=138)

Von den Teilnehmer_innen der Online-Umfrage (n=138) gaben 53 Personen (38,41 %) an, dass ein Outing die beruflichen Aufstiegschancen der betreffenden Person in ihrem Unternehmen stark einschränken würde. Zur Frage „Sie haben angegeben, dass Sie der Meinung sind, dass Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität nicht die gleichen Aufstiegschancen haben. Können Sie kurz erläutern bzw. begründen, warum dies so ist?“ wurden in der Online-Umfrage Aussagen getätigt, wie z. B. „*Männer, die Frauenkleider tragen mit Sicherheit nicht, das ist abartig, bei Frauen ist mir das egal.*“, „*Unsere Kunden würden das nicht akzeptieren.*“, „*Angeblich ist das unseren Kunden nicht zuzumuten.*“ oder „*…der Vorstand ist sehr konservativ eingestellt, solche Personen sollen woanders arbeiten.*“

Dass ihr Unternehmen Maßnahmen ergreift, um betroffene Personen nach einem Outing zu schützen bzw. deren Akzeptanz im Unternehmen zu sichern, nannten 28,64 % der Umfrageteilnehmer_innen.

10. Analyse der Umfrageergebnisse und Beantwortung der Forschungsfragen

Die vorgenannten Ausführungen und die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass eine echte Chancengleichheit von Personen mit abweichender Geschlechtsidentität noch nicht gegeben ist und die Diversity-Dimension „Geschlecht“[62] in Unternehmen und Organisationen noch wenig Beachtung findet.

Die Ergebnisse der Umfrage werden nun zusammenfassend zur Beantwortung der gestellten Forschungsfragen herangezogen.

> ***Wie hoch ist die Prävalenz von Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität und wie verhalten sich Mitarbeiter_innen in Unternehmen bzw. Arbeitgeber gegenüber diesen Personen?***
> ***Welchen Einfluss hat das Abweichen der Geschlechtsidentität einer Person von der Norm „Frau und Mann“ auf die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten bzw. das Erreichen einer bestimmten Position?***

10.1 Prävalenz von Personen mit abweichender Geschlechtsidentität

Im Kapitel 8 „Prävalenz von Transidentität“ (Seite 51ff) wurde auf verschiedene Studien zur Ermittlung des Auftretens von „Transidentität“ bzw. „abweichende Geschlechtsidentität“ hingewiesen. Die wenigen bisher veröffentlichten Studien und Daten zur Prävalenz von Personen mit abweichender Geschlechtsidentität konnten mit der Umfrage weitestgehend bestätigt werden. Die Umfrage ergab, dass etwas mehr als ein Viertel der biologischen Männer mit ihrem biologischen Geschlecht nicht oder eher nicht zufrieden sind bzw. eine „gegengeschlechtliche Komponente“ in sich fühlen. Bei biologischen Frauen gaben über 16 % an, sich dem männlichen Geschlecht näher

[62] nur 2,73 % der Umfrageteilnehmer_innen gaben an, dass die Geschlechtsidentität in Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in ihrem Unternehmen thematisiert wird.

zu fühlen, als ihrem Geburtsgeschlecht. Es soll hier nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass in der Umfrage nicht die Prävalenz der Personen ermittelt wurde, die eine geschlechtsanpassende Maßnahme (sog. „echte Transsexualität“) in Erwägung ziehen, sondern sich zwischen den Geschlechtern „Frau“ und „Mann“ bewegen oder sich dem Gegengeschlecht sehr viel ähnlicher fühlen, als ihrem biologischen Geschlecht. Für diese Personengruppe konnte eine Prävalenz von etwa 1:13 bei biologischen Männern und etwa 1:14 bei biologischen Frauen ermittelt werden.

10.2 Verhalten von Mitarbeiter_innen und Arbeitgebern gegenüber transidenten Personen

Viele der Personen, die sich in der Umfrage zu einer abweichenden Geschlechtsidentität bekannt haben, geben an, dass sie Repressalien seitens ihres Unternehmens bzw. ihrer Führungskräfte befürchten, wenn sie von der „etablierten Norm Mann-Frau“ abweichen bzw. sich nicht entsprechend verhalten. Diese Angst wird durch Aussagen[63] in der Online-Umfrage bestätigt:

> „*Vermutlich würden Sie darauf angesprochen werden sich geschlechtskonform zu verhalten und in klassischer seriöser Kleidung aufzutreten. Ein Kollege von mir wurde kürzlich gekündigt. Hintergrund war sein u.a. träumerisches, romantisches und emotionsbetontes Verhalten und lässiges Auftreten mit langem gelocktem Haar. Man erwartete eher den strukturierten, durchsetzungsfähigen und klassischen Mann im Anzug.*“

> „*Persönliche Erfahrung zeigte mir, dass Benachteiligung vorhanden.*“

> „*Bei Männern wird ein weibliches Verhalten überhaupt nicht akzeptiert, es wird gelästert und Witze gerissen. Wenn eine Frau in Männerklamotten rumläuft ist das wohl für die Meisten OK.“*

[63] Aussagen stammen von Personen, die in der Umfrage angegeben haben, über Personalverantwortung zu verfügen. Es handelt sich um wörtliche Zitate, evtl. Schreibfehler des Originals wurden mit übernommen

„Männer die Kleider/Röcke oder andere Frauenkleidung tragen sind absolut inakzeptabel und haben in unserem Unternehmen nichts zu suchen, bei Frauen bin ich toleranter.“

Ein eindeutiges Verhalten von Kolleginnen und Kollegen gegenüber transidenten Personen ist in den Ergebnissen der Umfrage nicht zu erkennen. Die Aussagen machen deutlich, dass hier eine „Zweiteilung“ der Meinungen existiert. Von 138 Umfrageteilnehmer_innen gaben 56 (40,88 %) an, dass eine Entscheidung (sich als transident zu outen) von der Mehrzahl der Belegschaft akzeptiert würde. Andererseits gaben 27 Teilnehmer_innen (19,71 %) an, dass die betreffende Person von einem großen Teil der Beschäftigten nicht mehr akzeptiert werden würde. Mehr als die Hälfte (58,39 %) gaben an, dass hinter dem Rücken der betreffenden Person darüber gelästert wird. Insbesondere Männer würden sich über die betroffene Person lustig machen. Dieser Ansicht sind 70 Umfrageteilnehmer (51,09 %). Dass die transidente Person sogar bösen Beschimpfungen („Schwuchtel“, „Mannweib“, „Tussi“ etc.) ausgesetzt sein wird, vermuten 33 Personen (24,09 %).

Um die Akzeptanz einer transidenten Person im Unternehmen nach einem Outing zu sichern, gehen 39 Umfrageteilnehmer_innen (28,74 %) davon aus, dass ihr Unternehmen entsprechende Maßnahmen ergreifen würde.

10.3 Einfluss von Transidentität auf die beruflichen Aufstiegschancen bzw. das Erreichen einer bestimmten Position

Ein Abweichen von den etablierten Geschlechternormen und –rollen hat noch immer großen Einfluss auf die berufliche Weiterentwicklung einer Person. Dies kommt in verschiedenen Antworten zu Fragestellungen bzw. Behauptungen der Online-Umfrage (n=138) zum Ausdruck.

Bereits bei der Stellenbewerbung haben Personen mit abweichender Geschlechtsidentität größere Hürden zu überwinden. Für 29 Personalverantwortliche (21,17 %) ist die Angabe der Bewerberin bzw. des Bewerbers, in naher Zukunft das Geschlecht wechseln zu wollen („echte Transsexualität“) ein Ablehnungsgrund. Auch der Wunsch,

gegengeschlechtliche Kleidung am Arbeitsplatz zu tragen, ist für 35 der Befragten (25,55 %) nicht akzeptabel und würde zur Ablehnung der Bewerbung führen. Gibt die sich bewerbende Person an, dass sie mit einem gegengeschlechtlichen Vornamen angesprochen werden will, würden 42 Umfrageteilnehmer_innen (30,66 %) die Beschäftigung ablehnen.

80 Umfrageteilnehmer_innen (57,97 %) sind der Meinung, dass Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität in ihrem Unternehmen nicht mehr die gleichen Aufstiegschancen haben, wie Personen, die sich ihrem Geburtsgeschlecht konform verhalten bzw. auftreten. Dass transidente Personen von der Geschäftsleitung nicht geduldet werden, nannten 15 Umfrageteilnehmer_innen (10,87 %). Die Versetzung der transidenten Person auf eine andere Stelle oder Position wurde von 22 Teilnehmer_innen (15,94 %) genannt. Wird die Transidentität einer Kollegin bzw. eines Kollegen bekannt, so gaben 21 Befragte (15,22 %) an, dass dies finanzielle Folgen (z. B. Reduktion der Bezüge, zukünftig keine Erhöhung der Bezüge mehr, etc.) für die betroffene Person mit sich bringt. Den Verlust des Arbeitsplatzes der betreffenden Person sahen 13 Teilnehmer_innen (13,77 %) als sehr wahrscheinlich an.

Nachfolgende Zitate von Umfrageteilnehmer_innen geben den allgemeinen Tenor zu den beruflichen Aufstiegschancen transidenter Personen wieder:

> „*Diese Abweichung von der Norm würde in unserer Organisation eher als bedrohlich und unberechenbar angesehen als bereichernd. Dementsprechend würde bei Entscheidungen über den beruflichen Aufstieg Personen, die mehr der Norm entsprechend, eher berücksichtigt.*“
>
> „*Wir haben eine klare Hierarchie, in der deutliche Wert- und Normenvorstellungen herrschen. Das Bemerken von Abweichungen wird als soziales Kampfmittel genutzt. Insofern kann man sich entweder einpassen - oder man geht unter.*“
>
> „*Unternehmensberatungen unterliegen gewissen Normen, die nicht von heute auf morgen in der Gesellschaft oder Branche zu ändern sind. Je unauffälliger die Optik und Verhalten desto höher die Chancen des Aufstieges. Ein Beispiel wäre: Ein Mann mit Bart trägt Röcke, eine Frau die überaus extrem männlich agiert und umgekehrt. In meiner Branche noch unvorstellbar, dort eine große*

Karriere zu machen. Es ist eigentlich erschreckend das zu schreiben, aber so ist es. Im Prinzip ist es mir gleich, jeder muss mit sich selbst im Reinen sein, aber die Branche der Unternehmensberatung und Ihre Mandanten sind einfach noch nicht soweit. Für viele ist es befremdlich, weil es vermutlich auch ein Tabuthema ist."

Die Akzeptanz von transidenten Personen als Führungskräfte wird von 5,07 % der Umfrageteilnehmer_innen verneint. Als Gründe hierfür nannten diese Teilnehmer_innen: „*die Leute sind krank im Hirn*", „*ein inakzeptables Sozialverhalten*", „*diese Personen sind einfach nur lächerlich*", „*pervers*". Die Umfrageteilnehmer_innen, die transidente Personen nicht als Vorgesetzte akzeptieren, verneinten auch die Aussage „ich habe Verständnis für Menschen mit abweichender sexueller Identität".

11. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Die überraschendste Erkenntnis aus der durchgeführten Umfrage war die, von Olyslager/Conway (2008) angegebene und in der Umfrage bestätigte, hohe Prävalenz von Personen mit abweichender Geschlechtsidentität. Im Vorfeld wurde von zahlreichen Personen aus meinem beruflichen und privaten Umfeld angezweifelt, dass es überhaupt eine relevante Anzahl von betroffenen Personen geben würde.

Die in der Umfrage meistgenannte Aussage, warum Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt bzw. nicht akzeptiert werden lautete: „*…weil unsere Kunden das so wollen.*“ oder „*…weil unsere Kunden das nicht akzeptieren.*“. Zum Abschluss dieser Master-Thesis möchte ich noch ein Zitat eines Umfrageteilnehmers anführen:

„*Obwohl ich persönlich - da selbst betroffen - fest überzeugt bin, dass Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität bzw. unklarer Identität genauso kompetent oder inkompetent sein können wie alle anderen, denke ich, dass die Berührungsängste enorm sind. Besonders Unternehmen mit Kundenverkehr werden sich immer genau überlegen, wen sie in den Publikumsverkehr schicken. Alle Berufe, die mit einer »Erstblickbewertung« arbeiten werden zögern.*“

Alle Teilnehmer_innen meiner Umfrage sind letztendlich auch Kunden. Ändert man den Blickwinkel, erlauben die Umfrageergebnisse deshalb auch, den o. g. Aussagen zu widersprechen. Eine deutliche Mehrheit der Umfrageteilnehmer (77,54 %) geben an, das Anderssein zu akzeptieren und 72,46 % behaupten von sich, Verständnis für Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität zu haben. Eine Ablehnung von Personen, welche gegengeschlechtliche Kleidung tragen ist bei 73,91 % der Umfrageteilnehmer_innen nicht gegeben. Mit 82,61 % erhielt die Aussage „jeder soll nach seiner façon glücklich werden“ die größten Zustimmungswerte. Vielleicht sollten Unternehmen und deren Führungskräfte darüber nachdenken, ob sie tatsächlich wissen, was ihre Kunden wirklich wollen und erwarten.

Die vorhandene Ausgrenzung und Diskriminierung von transidenten Personen führt im beruflichen Alltag dazu, dass Unternehmen und Organisationen die Potentiale, die die

Diversität bietet, nur unzureichend ausschöpfen. Meine Umfrage hat gezeigt, dass die „Geschlechtsidentität“ nur von 2,73 % der Umfrageteilnehmer_innen als „Maßnahme zur Herstellung von Chancengleichheit“ in ihrem Unternehmen bzw. Organisationen thematisiert wird. Das Thema „Geschlechtsidentität“ sollte, in Anbetracht der hohen Prävalenz betroffener Personen und der fortschreitenden demografischen Entwicklung (Überalterung), von Personalverantwortlichen nicht länger tabuisiert werden.
Das Bundesverfassungsgericht hat den Schutz der Geschlechtsidentität im Allgemeinen Persönlichkeitsrecht verankert. Es wäre jedoch angebracht, die Hürden, die die Gesellschaft und das Rechtssystem dem Ausleben einer abweichenden Geschlechtsidentität entgegensetzen, als Geschlechtsdiskriminierung zu betrachten (Adamietz, 2012, S. 15).
Nach Jonas e. al. (2014, S. 132), welche sich auf Macrae & Bodenhausen (2000) beziehen, ist es möglich, stereotype Reaktionen zu regulieren, wenn (1) wir uns der Möglichkeit des unbewussten Einflusses von Vorurteilen bewusst sind, (2) wir ausreichend motiviert sind (hier aufgrund eines Wunsches, nicht vorurteilsbehaftet zu erscheinen) und (3) uns die erforderliche Zeit zur Verfügung steht, dies zu tun. Auch Aronson et. al. (2008, S. 441) gibt an, dass es möglich ist, ein Stereotyp zu ändern. Entscheidend ist hierbei, wie die Beweise präsentiert werden, die es widerlegen. Zwei oder drei Beweise reichen nicht aus, da dies meist als Beweis dafür angesehen wird, dass „Ausnahmen die Regel bestätigen“. Sofern eine große Anzahl von Beispielen aufgezeigt werden kann, die ein Stereotyp widerlegen, ändern die Personen nach und nach ihre Überzeugung (Webber & Crocker, 1983, aus Aronson et.al., 2008, S. 441).

Hofmann (2012, S. 5) formuliert drei zentrale Herausforderungen für Unternehmen und Organisationen in Bezug auf die „sexuelle Orientierung“. Diese drei Fragen lassen sich meiner Meinung nach 1:1 auch auf die Geschlechtsidentität übertragen:

- Wie kann das Thema „Geschlechtsidentität“ im Unternehmen als relevantes Thema positioniert werden?
- Wie kann eine barrierefreie und damit inklusivere Organisationskultur etabliert werden, in der Transphobie negativ bewertet wird?

- Wie können die organisationalen Prozesse und Strukturen in allen Funktionsbereichen hinsichtlich des Themas „Geschlechtsidentität“ barrierefrei gestaltet werden, also von Ausgrenzungsmechanismen befreit werden?

Eine Empfehlung an Unternehmen und Organisationen zur Bewältigung dieser Herausforderungen lautet deshalb: *„…entsprechend ihrer jeweils spezifischen Situation (Branche, Zielgruppenausrichtung, Betriebsgröße, Internationalisierungsgrad etc.), an mehreren Stellen ansetzen und dabei kurz-, mittel- und langfristige Strategien entwickeln.*“ (Hofman, 2012, S. 5).

Für Butler (2011, S. 20) ist es das Wichtigste, ein Ende der Praxis für alle Menschenleben zum Gesetz zu machen, was nur für einige lebbar ist. Ebenso wichtig ist es aber auch, darauf zu verzichten, allen Individuen vorzuschreiben, was für einige nicht lebbar ist. Betrachtet man, wie schnell sich Werte und Einstellungen in den vergangen Jahrzehnten verändert haben, kann davon ausgegangen werden, dass es nur eine Frage der Zeit ist, bis Personen mit abweichender Geschlechtsidentität vermehrt beginnen werden, ihre gesetzlich verbrieften Rechte einzufordern und durchzusetzen. Spätestens dann müssen sich Unternehmen mit diesen Menschen verstärkt auseinandersetzen. Eine Empfehlung an allen Unternehmen lautet deshalb, bereits heute damit zu beginnen in ihren Organisationen eine Kultur der Offenheit und Akzeptanz zu schaffen, die es allen Menschen erlaubt, ihre Identität zu leben.

12. Literaturverzeichnis

Adamietz, L. (2012), Geschlechtsidentität im deutschen Recht, „APuZ aktuelle“ der Newsletter von Aus Politik und Zeitgeschichte, APuZ 20-21/2012, Bonn

Aronson, E./Wilson, T.D., Akert, R. M. (2008), Sozialpsychologie, 6. Auflage, Pearson Studium, München

Aronson, E./Wilson, T.D., Akert, R. M. (2014), Sozialpsychologie, 8. Auflage, (M. Reiss, Übers.) Pearson Studium, Hallbergmoos

Aulenbacher , B./Meuser, M./Riegraf, B. (2010), Soziologische Geschlechterforschung. *Eine Einführung*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

Bischof-Köhler, Doris (2011), Von Natur *aus anders, Die Psychologie der Geschlechterunterschiede, 4., überarbeitete und erweiterte Auflage*, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart

Butler, J. (2011), Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen, *suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1989, 2. Auflage 2012*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt

Carter, M. (2014), Gender Socialization and Identity Theory, social sciences, *Soc. Sci.* 2014, *3*, 242–263; doi:10.3390/socsci3020242, www.mdpi.com/journal/socsci

Eagly, H./Johnson, B. T. (1990), Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis, CHIP Documents. Paper 11, 01.01.1990, http://digitalcommons.uconn.edu/chip_docs/11

Eckes, Thomas (2010), Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen, in Becker/Kortendiek (2010), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, *Theorie, Methoden, Empirie – 3., erweiterte und durchgesehene Auflage*, VS Verlag, Wiesbaden

Fine, Cordelia (2010), Die Geschlechterlüge, *Die Macht der Vorurteile über Frau und Mann*, Klett-Cotta, Stuttgart

Heller, B. (2010), Religionen: Geschlecht und Religion – Revision des homo religious, in Becker/Kortendiek (2010), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, *Theorie, Methoden, Empirie – 3., erweiterte und durchgesehene Auflage*, VS Verlag, Wiesbaden

Heller, E. (1989). *Wie Farben wirken: Farbpsychologie. Farbsymbolik. Kreative Farbgestaltung* (6. Aufl. 2011). Rohwolt Taschenbuch Verlag, Hamburg

Hofmann, Roswitha (2012), "Das ist doch reine Privatsache!? Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt, AMS info, No. 232/233 - https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/102447/1/789270137.pdf

Hunger, I. (2007), Typisch Mädchen – Typisch Junge!? Bewegungserziehung und geschlechtsspezifische Sozialisation, S. 12-16, motoric Zeitschrift für Motopädagogiki und Mototherapie, 30. Jahrgang, März 2007, Aktionskreis für Motopädagogik und Mototherapie, Lemgo

James, William (1890), Principles of Psychology, Vol. I, *American Science Series – Advanced Course*, Henry Holt and Company, New York - https://archive.org/details/theprinciplesofp01jameuoft

Jonas, K./Stroebe, W./Hestone, M. (2014), Sozialpsychologie, (M. Reiss, Übers.), Auflage 6 2014, Springer-Verlag, Berlin

Kasten, H. (2003), Weiblich – Männlich, *Geschlechterrollen durchschauen*, Ernst Reinhard Verlag, München

Kahneman, D. (2011), Schnelles Denken, langsames Denken, Siedler Verlag, München

Killermann, S. (2013). *The Social Justice Advocate's Handbook: A Guide to Gender* (8.5.2013 edition.). Austin, Tx: Impetus Books.

Küppers, Carolin (2012), Soziologische Dimension von Geschlecht, „APuZ aktuelle" der Newsletter von Aus Politik und Zeitgeschichte, APuZ 20-21/2012, Bonn

Lietaer, B. A. (2000). Mysterium Geld, Emotionale Bedeutung und Wirkungsweise eines Tabus. Der Riemann Verlag

Macha, Hildegard (2011), Konstruktionen der Geschlechtsidentität – Widersprüche aktueller Sozialisierungsprozesse, VS Verlag für Sozialwissenschaften, online publiziert: 15.05.2011

Maccoby, E. E. (2000). *Psychologie der Geschlechter: sexuelle Identität in den verschiedenen Lebensphasen*. Klett-Cotta.

Marzi, T./Righi, S./Ottonello, S./Conotta, M./Viggiano, M. P. (2012), Trust at first sight: evidence from ERPs, Social Cognitive and Affective Neuroscience Advance Access published September 29, 2012, http://scan.oxfordjournals.org/content/early/2012/09/28/scan.nss102.full.pdf+html, Abruf 05.01.2015

Mead, G. H. (1967). *Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist. With Introd*. University Press.

Moosbrugger H., Kelava A., (2012), Testtheorie und Fragebogenkonstruktion, 2. Auflage, Springer, Berlin

Mummendey, H.D./Grau, I. (2008), Die Fragebogen-Methode, *5. Überarbeitete und erweiterte Auflage*, Hogrefe, Göttingen

Olyslager, F./Conway, L. (2007), On the Calculation of the Prevalence of Transsexualism, International Journal of Transgenderism (JTD)

Olyslager, F./Conway, L. (2008), Transseksualiteit komt vaker voor dan u denkt, Tijdscchrift voor Genderstudies, 2008 Nr. 2

Peterson, G. W./Hann, D. (1999), Socializing children and parents in families." in *Handbook of Marriage and the Family*, New York: Plenum Press, S. 327

Pfeiffer, Anna (2013), Das Transexuellengesetz – Leid oder Segen?, http://www.legal-gender-studies.de/transsexuellengesetz-leid-oder-segen, Abruf 05.01.2015

Pompper, Donnalyn. (2014), Creating Space for Gender Difference at all Organizational Levels. *International Perspectives on Equality, Diversity and Inclusion* 1, S. 99-118.

Potreck-Rose, F./Jacob, G. (2010), Selbstzuwendung Selbstakzeptanz Selbstvertrauen, Psychotherapeutische Interventionen zum Aufbau von Selbswertgefühl, Klett-Cotta, Stuttgart

Schmitt, M./Altstötter-Gleich, C., (2010), Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie, *Kompakt*, Beltz Verlag, Weinheim

Steele, C. M./Aronson, J. (1995), Stereotype threat and the Intelectual Test Performance of African Americans, Journal of Personality and Social Pschology, Vol. 69, No. 5, S. 797-811

Van Trotsenburg, Michael (2002), Transsexualität: *Überblick über ein Phänomen mit besonderer Berücksichtigung der österreichischen Sicht*, Speculum - Zeitschrift für Gynäkologie und Geburtshilfe 2002; 20 (4); (Ausgabe für Österreich), 8-22, Krause und Pachernegg GmbH, Gablitz – www.kup.at

Werth, L. (2004), Psychologie für die Wirtschaft, *Grundlagen und Anwendungen*, 1. Auflage 2004 unveränderter Nachdruck 2010, Spektrum, Heidelberg

Wyer Jr, R. S., & Wyer Jr, R. S. (Eds.). (2013). *Stereotype activation and inhibition: Advances in social cognition* (Vol. 11). Psychology Press.

Williams, E./Best D. (1990), Measuring Sex Stereotypes: *A Multination Study (Cross-Cultural Research and Methodology Series)*, Revised April 1990, Sage Publications Inc., USA

13. Andere Quellen

Bain & Company, Inc. (2015), Everyday moments of truth: Frontline managers are key to woman's career aspirations, 08.01.2015, Veröffentlicht auf http://www.bain.de/publikationen/articles/everyday-moments-of-truth.aspx - Abruf 13.01.2015

Egle, Gert, *teachSam - Lehren und Lernen online*, Konstanz, www.teachsam.de

FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, (2014), LGBT-Erhebung in der EU – *Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union*, Wien, fra.europa.eu, ISBN 978-92-9239-172-0

Smith, M. K. (1997, 2004) 'Carl Rogers and informal education', *the encyclopaedia of informal education*. [www.infed.org/thinkers/et-rogers.htm. Last update: May 29, 2012]

SAP-Richtlinien für die Geschlechtsangleichung (PDF), 2014, Version 2.0, Februar 2014 (http://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx_cdvdiversity/Richtlinien%20zur%20Geschlechtsangleichung.pdf - Abruf am 05.11.2014)

Dr. Doris Wolf & Dr. Rolf Merkle - Negatives Selbstwertgefühl, Selbstablehnung, http://www.psychotipps.com/negatives-selbstwertgefuehl.html, (Abruf am 30.12.2014)

14. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1- Auswahl Geschlecht im Userprofil von Facebook (Stand 10/2014).....10
Abbildung 2 - Megatrends und ihre Auswirkungen auf das Personalmanagement (DGFP).....11
Abbildung 3 - Diversity nach Gardenswartz & Rowe (2nd Edition, SHRM, 2003) 12
Abbildung 4 - SPECULUM Daten zur Prävalenz von Transsexualität - Ausgabe 2/2002, S. 10.....14
Abbildung 5 - Transidentität und Transsexualität (Grafik: Stefan Balk, 2015) 15
Abbildung 6 - Genderbread Person aus Killermann, Sam "The Social Justice Advocate's Handbook: A Guide to Gender" – www.guidetogender.com 27
Abbildung 7 - Beeinflussung des Verhaltens einer Organisation durch das Verhalten der agierenden Individuen (Balk, 2014).....36
Abbildung 8 - Äußere Erscheinung: Ablehnungsgründe für Bewerber_innen (n=138) 39
Abbildung 9 - Äußere Erscheinung: Ablehnungsgründe für Bewerber_innen im Bereich Finanzdienstleistungen (n=18) 40
Abbildung 10 - Stufen der Wahrnehmung nach Zimbardo/Gerring, Quelle: Egle, G., teachSam Psychologie.....42
Abbildung 11 - Umfrageergebnis "Ich bin mit mir selbst zufrieden" 45
Abbildung 12 - "Ich bin mir meines Geschlechts innerlich sicher" - Antworten biologischer Männer 48
Abbildung 13 - "Ich bin mir meines Geschlechts innerlich sicher" - Antworten biologische Frauen 48
Abbildung 14 - Umfrageergebnisse zur eigenen Geschlechtsidentität (n=121).....49
Abbildung 15 - Erscheinungsformen der Transidentität.....51
Abbildung 16 - Biologische Männer: "Ich fühle mich Frauen ähnlicher als Männern" 53
Abbildung 17 - Biologische Männer: "Ich habe das Gefühl des Frauseins in mir" 53
Abbildung 18 - Biologische Frauen: "Ich fühle mich Männern ähnlicher als Frauen".54
Abbildung 19 - Stereotypkaskade (Balk, 2014) 56
Abbildung 20 - Auswertung Online-Umfrage "geschlechtstypische Eigenschaften" bei biologischen Frauen mit männlicher Geschlechtsidentität (n=76) 62

Abbildung 21 - Auswertung Online-Umfrage "geschlechtstypische Eigenschaften" bei biologischen Männern mit weiblicher Geschlechtsidentität (n=76) 63
Abbildung 22 - Anteil der Befragten, die sich in den vorangegangenen zwölf Monaten aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminiert fühlten, nach Land und LGBT-Teilgruppe (%), FRA, LGBT-Erhebung in der EU 2012, (2014).....73
Abbildung 23 - Anteil der Befragten, die sich in den vorangegangenen zwölf Monaten bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung oder ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert fühlten, nach Land und LGBT-Teilgruppe (%), FRA, LGBT-Erhebung in der EU 2012, (2014) 74
Abbildung 24 - Assoziation von geschlechtstypischen Eigenschaften bei biologischen Männern (Balk, 2014) 78
Abbildung 25 - Auswirkungen eines "Outings" (n=138) 89

15. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Coordinated rough projections of prevalence of CD/TG/TS conditions in the U.S., Conway (2002) 54
Tabelle 2 - Williams/Best (1928) - A Multination Study.....67
Tabelle 3 - Männliche Eigenschaften (aus Online-Umfrage – 138 Personen).....80
Tabelle 4 - Umfrageergebnisse - Eigenschaften transidenter Personen (n=138).....83
Tabelle 5 - Typisch weibliche Eigenschaften (nach Williams/Best) und deren Zuordnung auf transidente Männer 85
Tabelle 6 - Typisch männliche Eigenschaften (nach Williams/Best) und deren Zuordnung auf transidente Männer 85
Tabelle 7 - Ablehnungsgründe für Bewerber_innen bei Finanzdienstleistern.....86
Tabelle 8 - Ablehnungsgründe für Bewerber_innen über alle Branchen (der Umfrage) 87
Tabelle 9 - Symbole für die Grafik zum Verhalten in Gruppen 111

16. Index

abenteuerlich 77, 83
abergläubisch 78, 84
abhängig 17, 41, 57, 60, 77, 83
Ablehnung23, 41, 50, 64, 71, 86, 87, 94, 96
Ablehnungsquote 41, 86
abweichende Geschlechtsidentität 4, 61, 73, 83, 91
Adoleszenz 30
agentic 79
aggressiv 77, 83, 85
aktiv 43, 55, 77, 79, 83
Aktivierung 56, 57
Akzeptanz46, 70, 72, 82, 90, 93, 95, 98
American Psychiatric Association 13
Analyse 4, 91
Anderssein 33, 96
Androgynität 81
Anerkennung 24, 44, 46
Angst 76, 77, 92
Antipathie 41
Arbeitgeber 2, 16, 91
Arbeitsgruppe 82
Arbeitsplatz... 24, 73, 74, 86, 87, 88, 94
Arbeitssuche 73, 74
Arbeitsumfeld 79, 80, 88
attraktiv 41, 65, 77, 83
Attraktivität 41
Attribute 65
Aufstiegsmöglichkeiten 16, 91
Ausgrenzungsmechanismen 98
Aussehen 20, 26, 46, 50
Äußerungen 34
Banken 86
Bedrohung 76
Belegschaft 12, 16, 36, 93
Beruf 4, 9, 20, 24, 57, 69, 88
berufliche Karriere 85
berufliche Qualifikationen 82
Beschäftigung 9, 94
Beurteilung 20, 45, 57
Bewerbung 4, 50, 86, 94
bewusst 34, 43, 44, 97
Bezüge 94
biologisch 68, 83, 86
biologische Frauen 92
biologische Geschlechter .4, 11, 28, 64
biologische Männer 64
Buddhismus 70
Bundesverfassungsgericht 97
business-as-usual 80
Chancengleichheit 91, 97
Charakteristika 32, 59, 68, 83
child effects 31
Christentum 70, 72
Coming Out 20
Coming-out 88
communal 80
Corporate Identity 37
Depressionen 45
Diktatur 75
Dimensionen 12, 13, 34, 38
Diskriminierung ... 4, 8, 9, 58, 73, 77, 96
Diskriminierungen 73, 74
Diskriminierungsverbot 8
Dissonanzen 44
Diversity 4, 12, 13, 17, 91, 101
Diversity Management 12, 17
Diversity-Dimensionen 13
dominant 61, 67, 78, 80, 84
Dulden 34
Effekte 77
Eigenschaften20, 41, 43, 52, 55, 56, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 75, 78, 79, 80, 83, 85
Eigentum 79
Einflussfaktoren 31, 72
Einsamkeit 45
Einschränkungen 46, 59, 81
Einstellung 16, 17, 18, 34, 41, 66, 76
Einstellungen10, 18, 30, 34, 38, 43, 66, 83, 98
emotional 67, 78, 84
empirische Untersuchung 16
Entscheidungsträger 82
Entwicklungsperspektiven 39
Erkenntnis 16, 35, 43, 96
Erscheinung.. 34, 38, 39, 40, 41, 52, 82

Erscheinungsbild 38, 40, 68, 86, 87
Erwartung 80
Erwartungen 20, 32, 34, 55, 59, 69, 80, 82, 83
Erwartungshaltungen 82
Ethnie 57
Europäische Menschenrechtskonvention 8
Europäische Union 72
Evaluation 61
Exklusionsmechanismen 79
Facebook 9, 10
Fähigkeiten 38
Fehleinschätzungen 56
Finanzdienstleistung 37
Finanzdienstleistungen ... 39, 40, 86, 87
Förderung 81
Forschungsfrage 16, 17
Fragebogen 17, 101
Frau 3, 4, 10, 11, 14, 15, 16, 22, 25, 26, 28, 31, 32, 36, 38, 46, 53, 59, 61, 64, 65, 70, 75, 76, 77, 78, 79, 82, 91, 92, 94, 99, 111
Frauen 9, 13, 29, 32, 37, 48, 52, 53, 54, 58, 59, 61, 62, 64, 65, 68, 69, 70, 71, 77, 79, 80, 81, 82, 90, 91, 93, 99
Fremdbewertung 44
Fremdwahrnehmung 43, 44
Führung 37, 79, 80
Führungsfähigkeit 78
Führungskräfte ... 12, 79, 82, 92, 95, 96
Führungsposition 58
Führungsstil 80
furchtsam 78, 84
Geburtsgeschlecht 9, 22, 28, 47, 52, 53, 83, 92, 94
Gedächtnis 56
gefühlsbetont 78, 84, 85
Gegengeschlecht 40, 61, 77, 92
Gehirn 27, 30, 38, 44, 55
gender 10, 13, 30, 68, 101
Gender 10, 13, 14, 15, 20, 21, 26, 27, 33, 99, 100, 101
Gender Dysphoria 13
Genderforschung 4, 77
Geschlecht 4, 9, 10, 13, 15, 20, 21, 22, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 47, 50, 52, 53, 56, 57, 58, 59, 66, 68, 70, 71, 77, 79, 83, 86, 87, 91, 93, 99, 100
Geschlechter 15, 26, 28, 36, 43, 59, 65, 72, 75, 100
Geschlechterdifferenzierung 69
Geschlechternormen 33, 46, 58, 80, 93, 99
Geschlechterrolle 13, 22, 33, 35, 47, 65, 68
Geschlechterrollen 4, 21, 28, 30, 32, 47, 65, 68, 69, 70, 72, 75, 100
Geschlechterstereotype 4, 30, 31, 59, 60, 65, 70, 82, 83, 99
Geschlechterstereotypisierung 66
Geschlechtertypisierung 69
Geschlechtlichkeit 58
geschlechtsangleichende Operationen 14
Geschlechtsangleichung 9, 13, 20, 21, 102
Geschlechtsanpassung 21, 81
Geschlechtsausdruck 21, 26
Geschlechtsbeweis 38
Geschlechtsblindheit 80
Geschlechtsdiskriminierung 97
Geschlechtsentwicklung 29, 47
Geschlechtshormone 29
Geschlechtsidentität 4, 9, 10, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 35, 37, 38, 47, 48, 49, 50, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 68, 72, 73, 74, 77, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100
Geschlechtsidentitätsstörungen 13
Geschlechtskonstanz 47
Geschlechtsmerkmale 21, 26, 29, 38
Geschlechtsstabilität 47
geschlechtstypische Einstellungen ... 66
Geschlechtsunterschiede 30
Geschlechtsverständnis 34, 66
Gesellschaft 4, 11, 12, 20, 24, 28, 31, 32, 42, 58, 65, 69, 70, 72, 75, 79, 94, 97
Gesetze 9, 58, 72
Globalisierung 12
Globalstereotype 61
Grundrechte 72, 102
Gruppe 14, 32, 36, 55, 68, 69, 72, 75, 82

Gruppen18, 32, 35, 36, 55, 61, 68, 77, 111, 114
Gruppenmitglieder.....36, 68
Gruppenzugehörigkeit.....32, 37, 57
Handeln.....34
Handlungen.....34, 58, 71
Handlungsempfehlungen 96
hart.....78, 84
Hausfrau.....75
Herausforderungen 11, 12, 97, 98
herzlich.....3, 77, 83, 85
Heterosexualität 71
heterosexuell.....26, 50
Heuristiken 55, 59
Hierarchie.....69, 79, 94
Historie 70
Homosexualität.....71
homosexuell 50
Homosexuell.....25, 26
homosexuelle Handlungen.....71
Hormone.....29, 30
Hormontherapien.....14
Identifikation 21, 36, 43, 60
Identität10, 13, 25, 26, 27, 42, 43, 47, 58, 82, 87, 95, 96, 98, 100
Inferenz 60
Informationsverarbeitung.....32
Institutionalisierung.....58
Intelligenz 41
Islam.....70, 72
Judentum.....70, 72
Jugendorganisationen 75, 76
Junge 9, 28, 47, 70, 100
Kameradschaft 75
Karrierechancen 23, 45
Karriereentwicklung.....81
Kaskadeneffekt.....56
Kategorie.....9, 32, 57, 70
Kategorien.....10, 32, 61
Kategorisierung 26, 32, 56, 58, 81
Kleiderordnung.....37
Kleidung20, 21, 35, 38, 40, 50, 52, 81, 86, 87, 92, 94, 96
kleidungsbewusst.....78
kognitive Prozesse 43
kognitive Repräsentation.....59
kognitiver Aufwand.....60
kohärentes Selbstkonzept.....60
Kommunikation.....60, 111
Kompetenzen 38
Konsequenzen.....46
Konstrukt 56, 57
Kontrollgruppe 77
kraftvoll 78, 80, 84
Kultur 21, 47, 69, 70, 74, 75, 98
Kundenbeziehungen.....87
launisch 78
Lebensumstände 65
LGBT 9, 73, 74, 102
Macht.....33, 46, 58, 77, 80, 99
Mädchen.9, 28, 34, 35, 47, 70, 75, 100
Mann4, 10, 11, 14, 15, 16, 22, 25, 26, 28, 31, 32, 36, 38, 53, 57, 59, 64, 65, 70, 75, 77, 82, 83, 91, 92, 94, 99, 111
Männer9, 26, 29, 37, 48, 52, 53, 59, 61, 64, 65, 68, 69, 77, 79, 80, 81, 83, 85, 88, 90, 91, 93
männlich10, 15, 20, 21, 29, 32, 34, 35, 38, 41, 47, 52, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 73, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 94
männliche Geschlechtsidentität.....64
Männlichkeit.....65, 79, 80
Mathematik.....77
matriarchalisch 79
Megatrends.....11, 12
Mehrdeutigkeiten 55
Menschenrechte 8, 9
Menschenrechtskonvention.....9, 72
Merkmale21, 32, 39, 44, 47, 55, 59, 60, 68
Metrosexualität 81
Minderheit.....8, 58
Minderheiten.....80
mutig.....77, 84
Nationalsozialismus.....76
Nichthandeln.....34
Nicht-Heterosexualität 71
nomadische Kulturen.....75
Norm.....16, 35, 58, 69, 91, 92, 94
Normen.....21, 36, 37, 46, 68, 80, 94
Ökonomie 60
Online-Umfrage3, 4, 17, 18, 19, 24, 37, 38, 41, 45, 46, 47, 50, 51, 52, 59, 62, 63, 64, 67, 71, 78, 79, 80, 83, 85, 86, 90, 92, 93
Organisation 3, 12, 16, 36, 37, 94

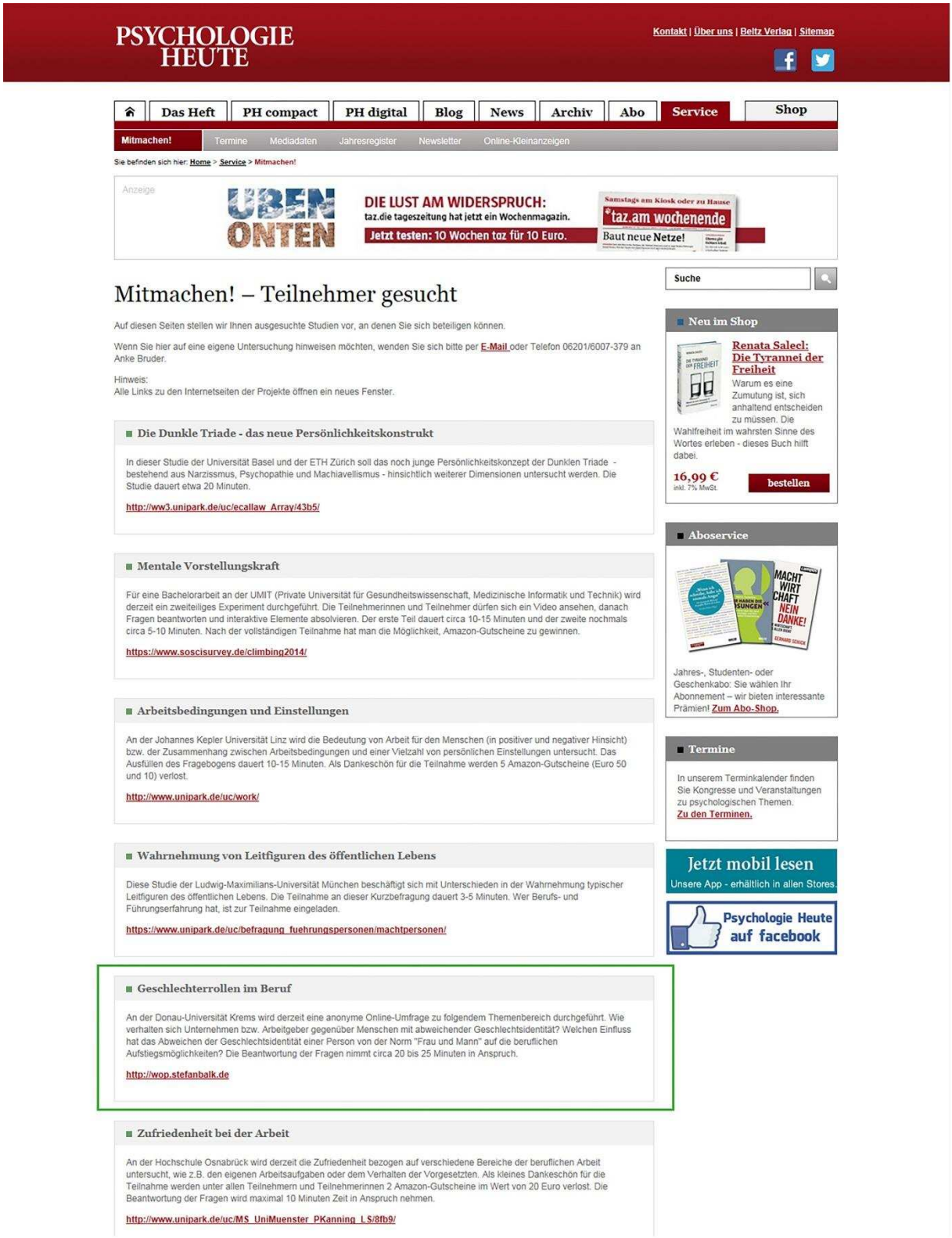
Organisationen4, 24, 35, 36, 38, 79, 80, 81, 82, 91, 96, 97, 98, 100
Organisationsformen 79
Organisationsidentität.....37
Organisationskriterium 9
Organisationskultur 97
Orientierung25, 26, 35, 50, 58, 60, 72, 77
Outing.....88, 90, 93
parent effects.....31
patriarchalisch 79
Person9, 10, 13, 16, 17, 20, 22, 24, 26, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 50, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 65, 66, 68, 76, 77, 80, 82, 83, 86, 87, 88, 90, 91, 93, 94, 111
Personalführung 11
Personalmanagement 11, 12
Personalmanager 12
Personalverantwortung 52, 92
Personen4, 9, 11, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 37, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 52, 54, 55, 58, 61, 68, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 80, 81, 83, 85, 86, 87, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 102
Persönlichkeit.....13
Persönlichkeitsmerkmale.....79
Perspektiven.....16
Politik.....70, 72, 74, 99, 100
Position4, 16, 17, 37, 38, 50, 64, 70, 79, 82, 85, 88, 91, 93, 94
Prävalenz4, 13, 14, 15, 16, 52, 53, 54, 91, 96, 97
Priming 56
Privilegien.....80
progressiv.....78, 84
psychische Störungen 45
Rangordnung.....69
Rasse 8, 46, 55
Reaktionen 20, 34, 97
Rechtsgrundlage 72
reciprocal socialization 31
Regeln.....58, 68, 72
Religion 8, 70, 71, 72, 99
Repräsentativitätsheuristik 56, 59
Repräsentativitätsurteile.....60
Repressalien 71, 92
robust 67, 78, 84, 85
Rolle9, 15, 20, 23, 25, 32, 33, 43, 51, 71, 75, 82, 100
Rollengefüge 68
Rollenvorstellungen 81
Rücksicht.....88
sachlich.....78
schwach.....78, 84
Selbst 43, 44, 45, 60, 65
Selbstbewertung.....44
selbstherrlich 78, 83
Selbstkonzept.....44, 45
Selbstwahrnehmung.....43, 44
Selbstwertgefühl.....44, 45, 102
sensibel 78, 84
sex.....68
Sexualität.....24, 25
Sexualmoral.....13
sexuelle Orientierung13, 20, 22, 25, 26, 27, 50, 81, 97, 100
Sexuelle Orientierung 13, 50
Software 16
soziale Entwicklung 68
Soziales Netzwerk 10
Sozialisation 30, 31, 35, 100
Sozialisierung 31
Sozialität.....33
Sparkassen.....86
stark12, 43, 46, 58, 59, 64, 68, 78, 85, 90
Stellenbewerbung.....93
stereotyp.....35, 55
Stereotyp-Bedrohung 76, 77, 78
Stereotype4, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 64, 70, 76, 77, 78, 85, 101
stereotype threat.....76
Stereotypen 26, 30, 55, 59
Stereotypisierung.....57, 58
Stereotypkaskade.....57
Strafen.....71
streng 23, 35, 78, 84
Substereotype 61
Sympathie.....41
System.....29, 55, 59, 72, 75, 76
System 1.....55, 59
systemic-ecological theory.....31
Tapferkeit.....75
TG feelings 54

Theorien 16, 30
Transfrau 10, 22
Transgender . 9, 10, 14, 21, 54, 72, 102
transident..... 15, 93
Transidentität4, 13, 14, 15, 21, 23, 24, 25, 26, 50, 51, 52, 53, 54, 71, 88, 93, 94
Transmann 10, 22
Transsexualismus 25
Transsexualität4, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 54, 86, 92, 93, 101
Transsexuell 22, 25
transsexuelle Menschen..... 21
Transsexuellengesetz 24
träumerisch..... 77, 84
Umfeld4, 11, 15, 23, 33, 45, 46, 60, 74, 82, 96
Umfrage4, 16, 17, 18, 19, 23, 39, 41, 50, 53, 61, 72, 74, 80, 87, 90, 91, 92, 93, 96, 97
Umfrageergebnisse49, 54, 83, 87, 88, 91, 96
Umwelt 30, 55, 69, 70, 74
unabhängig..... 34, 66, 78, 80, 84
unbewusst 31, 44, 55
unemotional..... 67, 78
Unterlassen 34
Unternehmen2, 4, 11, 12, 15, 16, 24, 28, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 46, 79, 81, 82, 86, 90, 91, 93, 94, 96, 97, 98, 100
Unternehmenskultur 37
unternehmenslustig 78, 84
unterwürfig..... 78, 84
Verhalten4, 16, 20, 21, 28, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 43, 44, 46, 52, 66, 68, 74, 76, 82, 92, 93, 94, 111
Verhaltensebene 29, 30
Verhaltensweisen 21, 34, 43, 73
Vermännlichung..... 79
Verständigung 60
Vorgesetzte 46, 81, 95
Vorurteil 76
Vorurteile 71, 77, 99
wagemutig 78, 84
Wahrnehmung23, 38, 42, 45, 56, 58, 69
Wahrnehmungen18, 43, 44, 55, 58, 111
Wandel 4, 11, 12
weiblich10, 15, 20, 21, 29, 30, 32, 34, 35, 38, 41, 47, 52, 64, 65, 66, 67, 68, 73, 77, 80, 81, 82, 83, 85, 86
weibliche Führungskräfte..... 58
Weiblichkeit 59, 65, 79
weichherzig..... 78, 84, 85
weise 78, 84
Weltreligionen..... 70, 71
Wertewandel..... 4, 11, 12
Wirkung 30, 78
Zugehörigkeit..... 8, 32, 36, 42
Zustimmungswerte 96

18. Anlagen

Tabelle 9 - Symbole für die Grafik zum Verhalten in Gruppen

	Mann
	Frau
	Transidente Person bzw. Person mit abweichender GI (Mann-zu-Frau)
	Transidente Person bzw. Person mit abweichender GI (Frau-zu-Mann)
	Interaktion zwischen den Individuen
	Gedanken in jedem einzelnen Individuum
	1:1 Kommunikation
	n:n Kommunikation
	1:n Kommunikation
	Visuelle Reize, Eindrücke und Wahrnehmungen
	Akustische Reize, Eindrücke und Wahrnehmungen
	Vorhandene Informationen
	Nicht vorhandene oder unzureichende Informationen
	Zuneigung



PSYCHOLOGIE HEUTE

Kontakt | Über uns | Beltz Verlag | Sitemap

Das Heft | PH compact | PH digital | Blog | News | Archiv | Abo | Service | Shop

Mitmachen! | Termine | Mediadaten | Jahresregister | Newsletter | Online-Kleinanzeigen

Sie befinden sich hier: Home > Service > Mitmachen!

Anzeige

UBEN ONTEN

DIE LUST AM WIDERSPRUCH:
taz.die tageszeitung hat jetzt ein Wochenmagazin.
Jetzt testen: 10 Wochen taz für 10 Euro.

Samstags am Kiosk oder zu Hause
taz.am wochenende
Baut neue Netze!

Mitmachen! – Teilnehmer gesucht

Auf diesen Seiten stellen wir Ihnen ausgesuchte Studien vor, an denen Sie sich beteiligen können.

Wenn Sie hier auf eine eigene Untersuchung hinweisen möchten, wenden Sie sich bitte per E-Mail oder Telefon 06201/6007-379 an Anke Bruder.

Hinweis:
Alle Links zu den Internetseiten der Projekte öffnen ein neues Fenster.

Die Dunkle Triade - das neue Persönlichkeitskonstrukt

In dieser Studie der Universität Basel und der ETH Zürich soll das noch junge Persönlichkeitskonzept der Dunklen Triade - bestehend aus Narzissmus, Psychopathie und Machiavellismus - hinsichtlich weiterer Dimensionen untersucht werden. Die Studie dauert etwa 20 Minuten.

http://ww3.unipark.de/uc/ecallaw_Array/43b5/

Mentale Vorstellungskraft

Für eine Bachelorarbeit an der UMIT (Private Universität für Gesundheitswissenschaft, Medizinische Informatik und Technik) wird derzeit ein zweiteiliges Experiment durchgeführt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dürfen sich ein Video ansehen, danach Fragen beantworten und interaktive Elemente absolvieren. Der erste Teil dauert circa 10-15 Minuten und der zweite nochmals circa 5-10 Minuten. Nach der vollständigen Teilnahme hat man die Möglichkeit, Amazon-Gutscheine zu gewinnen.

https://www.soscisurvey.de/climbing2014/

Arbeitsbedingungen und Einstellungen

An der Johannes Kepler Universität Linz wird die Bedeutung von Arbeit für den Menschen (in positiver und negativer Hinsicht) bzw. der Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und einer Vielzahl von persönlichen Einstellungen untersucht. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert 10-15 Minuten. Als Dankeschön für die Teilnahme werden 5 Amazon-Gutscheine (Euro 50 und 10) verlost.

http://www.unipark.de/uc/work/

Wahrnehmung von Leitfiguren des öffentlichen Lebens

Diese Studie der Ludwig-Maximilians-Universität München beschäftigt sich mit Unterschieden in der Wahrnehmung typischer Leitfiguren des öffentlichen Lebens. Die Teilnahme an dieser Kurzbefragung dauert 3-5 Minuten. Wer Berufs- und Führungserfahrung hat, ist zur Teilnahme eingeladen.

https://www.unipark.de/uc/befragung_fuehrungspersonen/machtpersonen/

Geschlechterrollen im Beruf

An der Donau-Universität Krems wird derzeit eine anonyme Online-Umfrage zu folgendem Themenbereich durchgeführt. Wie verhalten sich Unternehmen bzw. Arbeitgeber gegenüber Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität? Welchen Einfluss hat das Abweichen der Geschlechtsidentität einer Person von der Norm "Frau und Mann" auf die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten? Die Beantwortung der Fragen nimmt circa 20 bis 25 Minuten in Anspruch.

http://wop.stefanbalk.de

Zufriedenheit bei der Arbeit

An der Hochschule Osnabrück wird derzeit die Zufriedenheit bezogen auf verschiedene Bereiche der beruflichen Arbeit untersucht, wie z.B. den eigenen Arbeitsaufgaben oder dem Verhalten der Vorgesetzten. Als kleines Dankeschön für die Teilnahme werden unter allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen 2 Amazon-Gutscheine im Wert von 20 Euro verlost. Die Beantwortung der Fragen wird maximal 10 Minuten Zeit in Anspruch nehmen.

http://www.unipark.de/uc/MS_UniMuenster_PKanning_LS/8fb9/

Suche

Neu im Shop

Renata Salecl: Die Tyrannei der Freiheit
Warum es eine Zumutung ist, sich anhaltend entscheiden zu müssen. Die Wahlfreiheit im wahrsten Sinne des Wortes erleben - dieses Buch hilft dabei.
16,99 € inkl. 7% MwSt.
bestellen

Aboservice

Jahres-, Studenten- oder Geschenkabo: Sie wählen Ihr Abonnement – wir bieten interessante Prämien! Zum Abo-Shop.

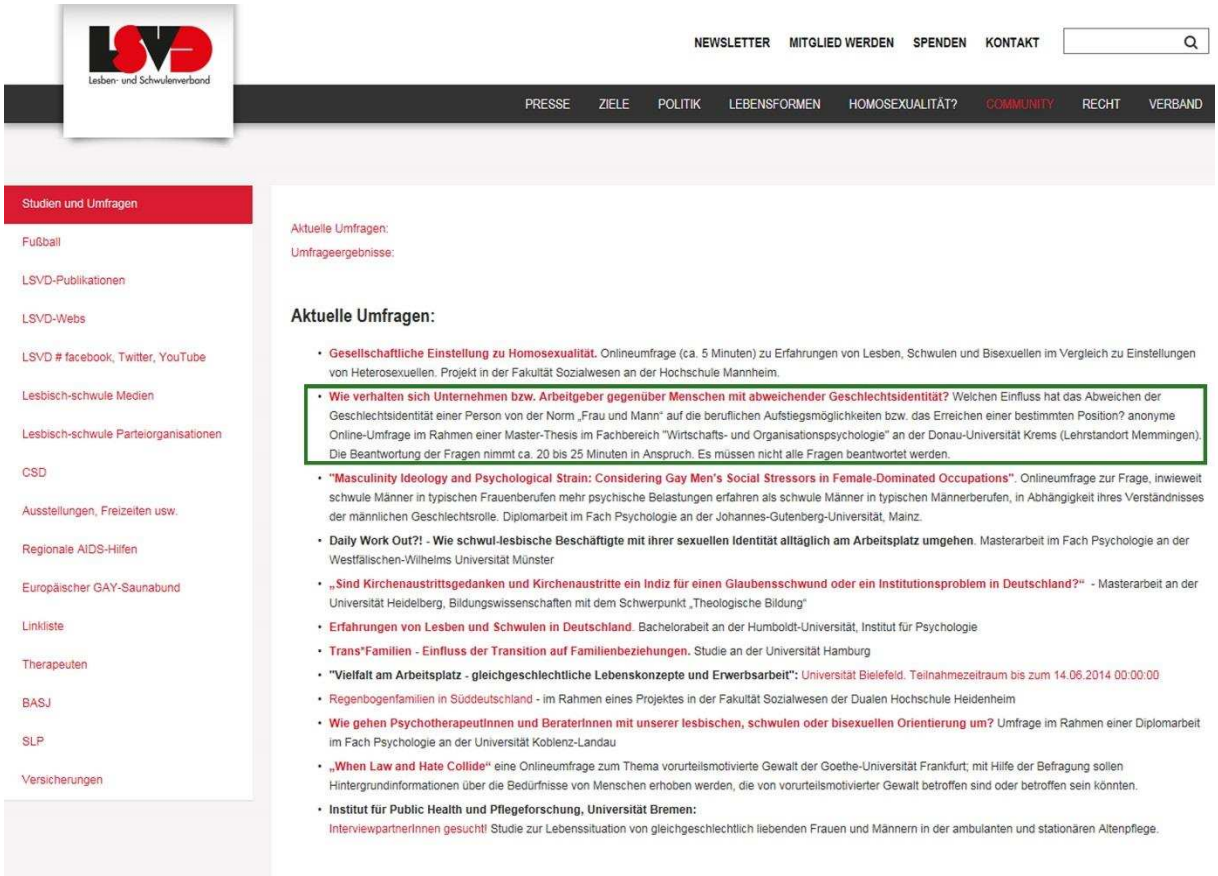
Termine

In unserem Terminkalender finden Sie Kongresse und Veranstaltungen zu psychologischen Themen.
Zu den Terminen.

Jetzt mobil lesen
Unsere App - erhältlich in allen Stores.

Psychologie Heute auf facebook

Anlage 1 - Screenshot www.psychologie-heute.de vom 31.10.2014



NEWSLETTER MITGLIED WERDEN SPENDEN KONTAKT

Lesben- und Schwulenverband

PRESSE ZIELE POLITIK LEBENSFORMEN HOMOSEXUALITÄT? COMMUNITY RECHT VERBAND

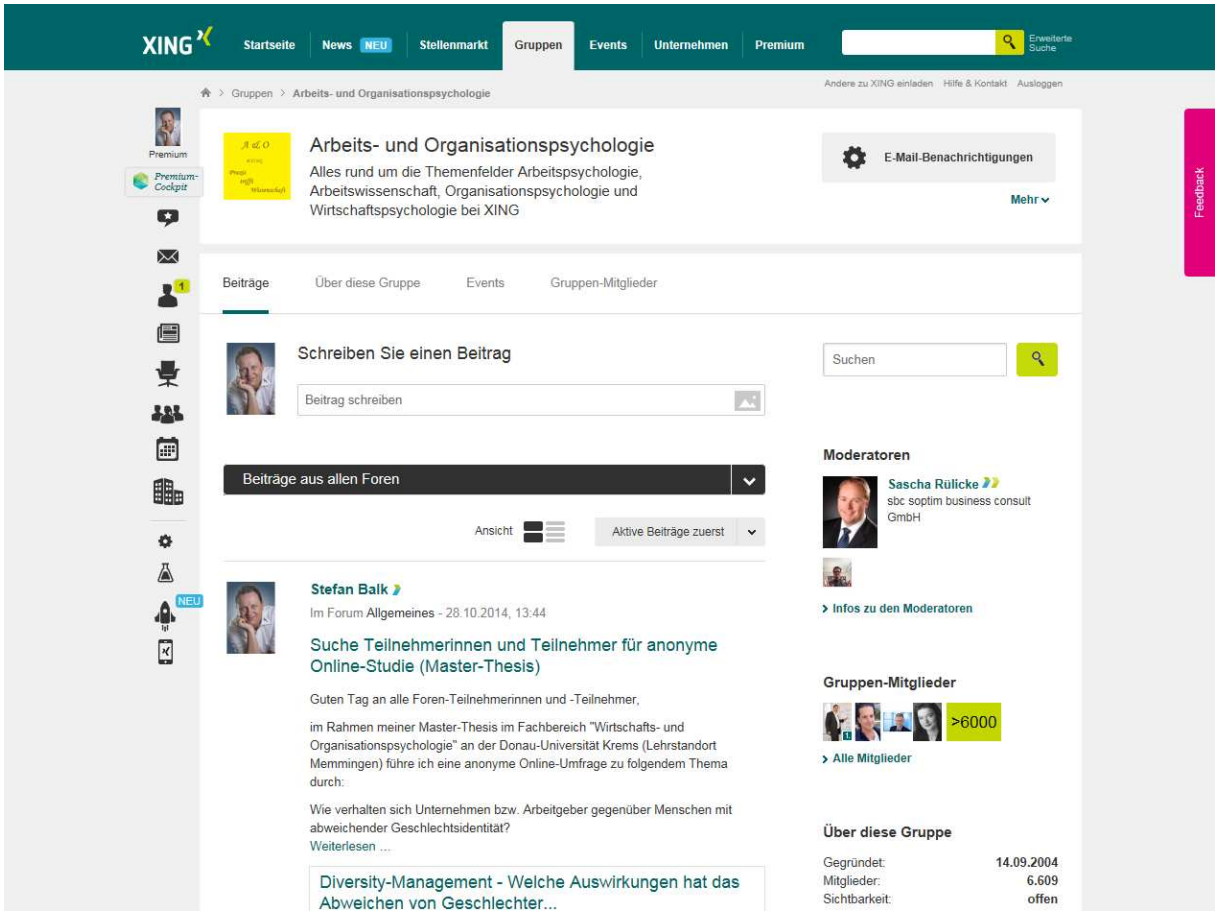
Studien und Umfragen
Fußball
LSVD-Publikationen
LSVD-Webs
LSVD # facebook, Twitter, YouTube
Lesbisch-schwule Medien
Lesbisch-schwule Parteiorganisationen
CSD
Ausstellungen, Freizeiten usw.
Regionale AIDS-Hilfen
Europäischer GAY-Saunabund
Linkliste
Therapeuten
BASJ
SLP
Versicherungen

Aktuelle Umfragen:
Umfrageergebnisse:

Aktuelle Umfragen:

- **Gesellschaftliche Einstellung zu Homosexualität.** Onlineumfrage (ca. 5 Minuten) zu Erfahrungen von Lesben, Schwulen und Bisexuellen im Vergleich zu Einstellungen von Heterosexuellen. Projekt in der Fakultät Sozialwesen an der Hochschule Mannheim.
- **Wie verhalten sich Unternehmen bzw. Arbeitgeber gegenüber Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität?** Welchen Einfluss hat das Abweichen der Geschlechtsidentität einer Person von der Norm „Frau und Mann" auf die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten bzw. das Erreichen einer bestimmten Position? anonyme Online-Umfrage im Rahmen einer Master-Thesis im Fachbereich "Wirtschafts- und Organisationspsychologie" an der Donau-Universität Krems (Lehrstandort Memmingen). Die Beantwortung der Fragen nimmt ca. 20 bis 25 Minuten in Anspruch. Es müssen nicht alle Fragen beantwortet werden.
- **"Masculinity Ideology and Psychological Strain: Considering Gay Men's Social Stressors in Female-Dominated Occupations"**. Onlineumfrage zur Frage, inwieweit schwule Männer in typischen Frauenberufen mehr psychische Belastungen erfahren als schwule Männer in typischen Männerberufen, in Abhängigkeit ihres Verständnisses der männlichen Geschlechtsrolle. Diplomarbeit im Fach Psychologie an der Johannes-Gutenberg-Universität, Mainz.
- **Daily Work Out?! - Wie schwul-lesbische Beschäftigte mit ihrer sexuellen Identität alltäglich am Arbeitsplatz umgehen**. Masterarbeit im Fach Psychologie an der Westfälischen-Wilhelms Universität Münster
- **„Sind Kirchenaustrittsgedanken und Kirchenaustritte ein Indiz für einen Glaubensschwund oder ein Institutionsproblem in Deutschland?"** - Masterarbeit an der Universität Heidelberg, Bildungswissenschaften mit dem Schwerpunkt „Theologische Bildung"
- **Erfahrungen von Lesben und Schwulen in Deutschland**. Bachelorabeit an der Humboldt-Universität, Institut für Psychologie
- **Trans*Familien - Einfluss der Transition auf Familienbeziehungen.** Studie an der Universität Hamburg
- **"Vielfalt am Arbeitsplatz - gleichgeschlechtliche Lebenskonzepte und Erwerbsarbeit":** Universität Bielefeld. Teilnahmezeitraum bis zum 14.06.2014 00:00:00
- Regenbogenfamilien in Süddeutschland - im Rahmen eines Projektes in der Fakultät Sozialwesen der Dualen Hochschule Heidenheim
- **Wie gehen PsychotherapeutInnen und BeraterInnen mit unserer lesbischen, schwulen oder bisexuellen Orientierung um?** Umfrage im Rahmen einer Diplomarbeit im Fach Psychologie an der Universität Koblenz-Landau
- **„When Law and Hate Collide"** eine Onlineumfrage zum Thema vorurteilsmotivierte Gewalt der Goethe-Universität Frankfurt; mit Hilfe der Befragung sollen Hintergrundinformationen über die Bedürfnisse von Menschen erhoben werden, die von vorurteilsmotivierter Gewalt betroffen sind oder betroffen sein könnten.
- **Institut für Public Health und Pflegeforschung, Universität Bremen:**
  InterviewpartnerInnen gesucht! Studie zur Lebenssituation von gleichgeschlechtlich liebenden Frauen und Männern in der ambulanten und stationären Altenpflege.

Anlage 2 - Screenshot www.lsvd.de vom 31.10.2014



Anlage 3 - Screenshot (exemplarisch für div. Gruppen) www.xing.de vom 31.10.2014

Diversity-Management - Welche Auswirkungen hat das Abweichen von Geschlechterrollen bzw. ein nicht geschlechterkonformes Verhalten auf den beruflichen Aufstieg einer Person?

Umfrage von Stefan Balk im Rahmen der Master-Thesis im Fachbereich "Wirtschafts- und Organisationspsychologie" an der Donau-Universität Krems (Lehrstandort Memmingen).

Herzlich willkommen bei meiner Online-Umfrage im Rahmen meiner Master-Thesis im Bereich "Wirtschafts- und Organisationspolitik" an der Donau-Universität Krems.

Die demografische Entwicklung zwingt Unternehmen mehr und mehr, sich bei der zukünftigen Gewinnung von Fach- und Führungskräften auch Personenkreisen zu öffnen, welche bisher bei der Personalauswahl nicht oder nur in Ausnahmefällen berücksichtigt wurden. Zum Thema "Gleichberechtigung von Mann und Frau" wurden bereits zahlreiche Untersuchungen vorgenommen. Dies soll in meiner Master-Thesis nicht weiter vertieft werden.

Ziel meiner wissenschaftlichen Arbeit ist es, Erkenntnisse über die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (z. B. das Erlangen von Fach- oder Führungspositionen) des Personenkreises, welcher sich aufgrund vielfältiger Gründe nicht in die biologische Kategorie "Mann" oder "Frau" einordnen lassen wollen oder können, gewinnen.

Das Soziale Netzwerk Facebook bietet seinen Mitgliedern bei der Profileinstellung an, das Geschlecht zu wählen. Seit September 2014 können die Mitglieder nicht nur die traditionellen Kategorien „weiblich‟ oder „männlich‟ auswählen. Mit der Option „benutzerdefiniert" werden 60 Auswahlmöglichkeiten zur Festlegung der eigenen geschlechtlichen Identität angeboten. Dass ein Soziales Netzwerk mit vielen Millionen Mitgliedern das Thema „Geschlechtsidentität‟ aufgreift und als Einstellungen in den Benutzerprofilen anbietet zeigt, dass es wohl eine nicht unerhebliche Anzahl von Menschen gibt, die sich nicht einem der beiden biologischen Geschlechtern „Frau‟ oder „Mann‟ zugehörig fühlt und dass es „zwischen den Geschlechtern‟ wiederrum eine große Anzahl von verschiedenen Ausprägungen geben kann.

Das Augenmerk meiner wissenschaftlichen Untersuchung soll nicht nur auf Menschen welche dauerhaft in einem anderen Geschlecht leben möchten (z. B. Trans*personen) gerichtet werden, sondern soll **primär Personen, welche durch nicht geschlechterrollenkonformes Auftreten** (z. B. Verhalten, Einstellung) **oder des äußeren Erscheinungsbildes** (z. B. Kleidung) **von der gesellschaftlichen Norm "Frau" bzw. "Mann" abweichen**, betrachten.

Die Beantwortung der Fragen nimmt ca. 20 bis 25 Minuten in Anspruch. Es müssen nicht alle Fragen beantwortet werden. Sie können auch teilnehmen, wenn Sie nur einzelne Fragen beantworten wollen oder können. Ich bedanke mich bereits jetzt für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung.

Eine kleine Bitte:

Bitte beantworten Sie die Fragen nach Ihrer persönlichen Meinung bzw. Einstellung. Eine Beantwortung der Fragen nach sozialer oder gesellschaftlicher Erwünschtheit würde das Ergebnis verfälschen und kein realistisches Bild der Meinungen ergeben. Vielen Dank...

Die Umfrage erfolgt vollkommen anonym. Es werden keine Daten aufgezeichnet, welche einen Rückschluss auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen zulassen. Die Umfrage wird auf meinem Server gehostet und ist somit nicht für Dritte zugänglich.

Diese Umfrage enthält 40 Fragen.

Allgemeine Informationen

Im ersten Teil der Umfrage werden allgemeine Informationen zu Ihrer Ihrer beruflichen Stellung und zu Ihrem Unternehmen erfragt.

Alle Informationen werden anonym erhoben und verarbeitet. Es ist kein Rückschluss auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen möglich.

1 Bitte geben Sie nachfolgend Ihr Alter an. *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

2 Bitte geben Sie ihr (biologisches) Geschlecht an: *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ weiblich
- ○ männlich
- ○ unbestimmt

Anmerkung: Nach Beschluss des Deutschen Bundestages (01/2013) wurde der § 22 Abs. 3 des Personenstandsgesetz eingefügt. Demnach kann bei Personen, deren Geschlecht nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen zugeordnet werden kann, die Angabe des Geschlechts im Personenstandsregister entfallen ('unbestimmt').

3 In welcher Branche (bzw. welchem Bereich) ist Ihr Unternehmen tätig?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Finanzdienstleistungen (Bank, Versicherung)
- ○ Gastronomie und Hotelerie
- ○ Einzelhandel
- ○ Groß- und Außenhandel
- ○ Handel mit Kraftfahrzeugen
- ○ Automobilproduktion (und Zulieferer)
- ○ Elektronik
- ○ Gerätebau
- ○ Kommunikationsdienstleistungen
- ○ Gesundheits- und Sozialwesen
- ○ Maschinen- und Anlagenbau
- ○ Holzverarbeitung
- ○ Metallverarbeitung
- ○ IT-Dienstleistungen/Systemhaus
- ○ Softwareentwicklung
- ○ Bergbau
- ○ Erstellung/Verarbeitung chemischer Erzeugnisse
- ○ Textilverarbeitung/Textilveredlung
- ○ Herstellung von Bekleidung
- ○ Land- und Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei
- ○ Herstellung und Verarbeitung von Lebensmitteln
- ○ Getränkeherstellung
- ○ Luft- und Raumfahrt
- ○ TV und Rundfunk
- ○ Energieversorgung
- ○ Handwerk
- ○ Bau (Hoch-/Tiefbau, Bauinstallationen etc.)
- ○ Verkehr- und Transport, Schifffahrt
- ○ Verlagswesen
- ○ Steuerberatung
- ○ Rechtsberatung, anwaltliche Dienstleistungen
- ○ wissenschaftlich, technische Tätigkeiten
- ○ Unternehmensberatung
- ○ Werbung und Marketing
- ○ Druckerzeugnisse
- ○ öffentliche Verwaltung
- ○ Bildung und Erziehung
- ○ bildende Künste
- ○ Musik
- ○ sonstige

4 Wie viele MitarbeiterInnen arbeiten in Ihrem Unternehmen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ 1-5
- ○ 6-10
- ○ 11-25
- ○ 26-50
- ○ 51-100
- ○ 101-250
- ○ 251-500
- ○ 501-1000
- ○ 1001-3500
- ○ 3501-5000
- ○ > 5000

5 Welche Position haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Arbeiterin bzw. Arbeiter (ohne Führungsverwantwortung)
- ○ Angestelte bzw. Angestellter (ohne Führungsverwantwortung)
- ○ Gruppen- oder Teamleiterin bzw. Gruppen- oder Teamleiter
- ○ Abteilungsleiterin bzw. Abteilungsleiter
- ○ Hauptabteilungsleiterin bzw. Hauptabteilungsleiter
- ○ Leiterin oder Leiter einer Filiale oder Niederlassung
- ○ Geschäftsführung (Angestellt)
- ○ Geschäftsführung (Inhaber)
- ○ selbsständig
- ○ freiberuflich
- ○ Praktikantin bzw. Praktikant

6 Haben Sie Personalverantwortung?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein

7 Für wie viele Personen haben Sie Personalverantwortung?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '6 [Personal1]' (Haben Sie Personalverantwortung?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

[ ]

8 Gibt es in Ihrem Unternehmen zielgruppengerechte und merkmalspezifische Maßnahmen zur Herstellung von zur Chancengleichheit (Diversity Managment)?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja, es werden bereits Maßnahmen durchgeführt
- ○ Maßnahmen werden derzeit entwickelt/erarbeitet
- ○ Nein

9 Sie haben angegeben, dass bereits Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleicheit durchgeführt werden. In welchen Bereichen bzw. Themenfeldern (Diversity-Dimensionen) existieren diese Maßnahmen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja, es werden bereits Maßnahmen durchgeführt' bei Frage '8 [Diversity1]' (Gibt es in Ihrem Unternehmen zielgruppengerechte und merkmalspezifische Maßnahmen zur Herstellung von zur Chancengleichheit (Diversity Managment)?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Menschen mit Behinderung (Inklusion)
- ☐ Alter
- ☐ Geschlecht
- ☐ sexuelle Orientierung
- ☐ sexuelle Identität
- ☐ ethnische Herkunft
- ☐ Religion und Weltanschauung
- ☐ andere

10 Sie haben angegeben, dass Ihr Unternehmen Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleicheit plant bzw. entwickelt. In welchen Bereichen bzw. Themenfeldern (Diversity-Dimensionen) werden diese Maßnahmen zukünftig umgesetzt?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Maßnahmen werden derzeit entwickelt/erarbeitet' bei Frage '8 [Diversity1]' (Gibt es in Ihrem Unternehmen zielgruppengerechte und merkmalspezifische Maßnahmen zur Herstellung von zur Chancengleichheit (Diversity Managment)?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Menschen mit Behinderung (Inklusion)
- ☐ Alter
- ☐ Geschlecht
- ☐ sexuelle Orientierung
- ☐ sexuelle Identität
- ☐ ethnische Herkunft
- ☐ Religion und Weltanschauung
- ☐ andere

11 Kennen Sie die Innitiative "Charta der Vielfalt" (www.charta-der-vielfalt.de) zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen und Institutionen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein

Anmerkung:

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, unterstützt die Initiative.

Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Die Charta der Vielfalt wurde von Daimler, der BP Europa SE (ehemals Deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom im Dezember 2006 ins Leben gerufen. Mehr als 1.850 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet und kontinuierlich kommen neue Unterzeichner hinzu.

Quelle: www.charta-der-vielfalt.de

12 Hat Ihr Unternehmen die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet oder plant Ihr Unternehmen die Unterzeichnung?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '11 [ChartaVielfalt1]' (Kennen Sie die Innitiative "Charta der Vielfalt" (www.charta-der-vielfalt.de) zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen und Institutionen?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Mein Unternehmen hat die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet
- ○ Mein Unternehmen wird die "Charta der Vielfalt" in den nächsten 12 Monaten unterzeichnen
- ○ Mein Unternehmen beschäftigt sich mit der "Charta der Vielfalt", eine Unterzeichnung ist noch nicht geplant
- ○ Mein Unternehmen wird die "Charta der Vielfalt" nicht unterzeichnen

13 Gibt es in Ihrem Unternehmen eine vorgeschriebene Kleiderordnung (z. B. Uniform, Einheitskleidung, Arbeitskleidung etc.)?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja, für Frauen und Männer
- ○ Ja, aber nur für Frauen
- ○ Ja, aber nur für Männer
- ○ Nein, es gibt keine vorgeschriebene Kleidungsordnung

14

Sie haben in der vorherigen Frage angegeben, dass in Ihrem Unternehmen eine Kleiderordnung besteht.

Bitte nennen Sie mir die Gründe, warum es eine Kleiderordnung in Ihrem Unternehmen gibt.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja, für Frauen und Männer' *oder* 'Ja, aber nur für Frauen' *oder* 'Ja, aber nur für Männer' bei Frage '13 [Kleidung]' (Gibt es in Ihrem Unternehmen eine vorgeschriebene Kleiderordnung (z. B. Uniform, Einheitskleidung, Arbeitskleidung etc.)?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Corporate Identity, Steigerung des Gemeinschaftsgefühls
- ☐ Sicherheit (z. B. Umgang mit gefährlichen Stoffen, Hitze etc.)
- ☐ gesetzliche Vorschriften (z. B. Einhaltung von Hygieneverordnungen)
- ☐ Arbeitskleidung mit notwendigen Funktionen
- ☐ Uniform (Verdeutlichung von Position und Stellung)
- ☐ Schonung privater Kleidung
- ☐ finanzielle Entlastung der MitarbeiterInnen
- ☐ Steigerung der Exklusivität
- ☐ Sofortige Erkennbarkeit der MitarbeiterInnen durch Kunden
- ☐ Steigerung der Seriösität
- ☐ Sonstige Gründe

15

Warum gibt es in Ihrem Unternehmen eine Kleiderordnung nur für Frauen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja, aber nur für Frauen' bei Frage '13 [Kleidung]' (Gibt es in Ihrem Unternehmen eine vorgeschriebene Kleiderordnung (z. B. Uniform, Einheitskleidung, Arbeitskleidung etc.)?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

maximal 800 Zeichen

16

Warum gibt es in Ihrem Unternehmen eine Kleiderordnung nur für Männer?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja, aber nur für Männer' bei Frage '13 [Kleidung]' (Gibt es in Ihrem Unternehmen eine vorgeschriebene Kleiderordnung (z. B. Uniform, Einheitskleidung, Arbeitskleidung etc.)?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

maximal 800 Zeichen

17

Welche Regelungen enthält die Kleiderordnung für Frauen in Ihrem Unternehmen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja, aber nur für Frauen' bei Frage '13 [Kleidung]' (Gibt es in Ihrem Unternehmen eine vorgeschriebene Kleiderordnung (z. B. Uniform, Einheitskleidung, Arbeitskleidung etc.)?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

max. 1000 Zeichen

18

Welche Regelungen enthält die Kleiderordnung für Männer in Ihrem Unternehmen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja, aber nur für Männer' bei Frage '13 [Kleidung]' (Gibt es in Ihrem Unternehmen eine vorgeschriebene Kleiderordnung (z. B. Uniform, Einheitskleidung, Arbeitskleidung etc.)?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

max. 1000 Zeichen

Personalauswahl und -entscheidung

Im nachfolgenden Fragenkomplex werde ich Ihnen nun einige Fragen zur Personalauswahl, -beurteilung und -entscheidung stellen.

Alle Informationen werden anonym erhoben. Es ist kein Rückschluss auf Ihre Person möglich. Ich möchte Sie deshalb nochmals darum bitten, die Fragen nicht nach gesellschaftlicher oder sozialer Erwünschtheit (oder definierten Unternehmensgrundsätzen), sondern ausschließlich nach Ihrer persönlichen Meinung und Einstellung zu beantworten. Herzlichen Dank...

19

Bitte geben Sie in der nachfolgenden Übersicht von Eigenschaften an, welche Ihrer Meinung nach typisch männlich bzw. typisch weiblich sind.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	männlich	eher männlich	neutral	eher weiblich	weiblich
aktiv	○	○	○	○	○
attraktiv	○	○	○	○	○
herzlich	○	○	○	○	○
abendteurlich	○	○	○	○	○
abhängig	○	○	○	○	○
aggressiv	○	○	○	○	○
träumerisch	○	○	○	○	○
mutig	○	○	○	○	○
selbstherrlich	○	○	○	○	○
emotional	○	○	○	○	○
wagemutig	○	○	○	○	○
furchtsam	○	○	○	○	○
dominant	○	○	○	○	○
unternehmenslustig	○	○	○	○	○
kraftvoll	○	○	○	○	○
sensibel	○	○	○	○	○
unabhängig	○	○	○	○	○
weise	○	○	○	○	○
kleidungsbewusst	○	○	○	○	○
progressiv	○	○	○	○	○
gefühlsbetont	○	○	○	○	○
launisch	○	○	○	○	○
robust	○	○	○	○	○
unemotional	○	○	○	○	○
schwach	○	○	○	○	○
abgergläubisch	○	○	○	○	○
hart	○	○	○	○	○
sachlich	○	○	○	○	○
weichherzig	○	○	○	○	○
streng	○	○	○	○	○
unterwürfig	○	○	○	○	○
stark	○	○	○	○	○

20

Stellen Sie sich vor, Sie möchten eine männliche Führungskraft einstellen bzw. befördern.

Welche der aus der vorhergehenden Frage genannten Eigenschaften sind Ihrer Meinung nach für eine männliche Führungskraft erforderlich?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	erforderlich	gewünscht	neutral	eher unerwünscht	unerwünscht	nicht akzeptabel
abhängig	○	○	○	○	○	○
abenteuerlustig	○	○	○	○	○	○
aktiv	○	○	○	○	○	○
ausgeglichen	○	○	○	○	○	○
behutsam	○	○	○	○	○	○
bestimmend	○	○	○	○	○	○
direkt	○	○	○	○	○	○
dominant	○	○	○	○	○	○
einfühlsam	○	○	○	○	○	○
ehrgeizig	○	○	○	○	○	○
entscheidungsstark	○	○	○	○	○	○
friedlich	○	○	○	○	○	○
führungsbewusst	○	○	○	○	○	○
gefühlsbetont	○	○	○	○	○	○
gehorsam	○	○	○	○	○	○
geschwätzig	○	○	○	○	○	○
kämpferisch	○	○	○	○	○	○
kontrolliert	○	○	○	○	○	○
kleidungsbewusst	○	○	○	○	○	○
kraftvoll	○	○	○	○	○	○
kinderlieb	○	○	○	○	○	○
launisch	○	○	○	○	○	○
nachgiebig	○	○	○	○	○	○
mutig	○	○	○	○	○	○
passiv	○	○	○	○	○	○
rücksichtsvoll	○	○	○	○	○	○
objektiv	○	○	○	○	○	○
sachlich	○	○	○	○	○	○
schutzbedürftig	○	○	○	○	○	○
schwach	○	○	○	○	○	○
selbstbewusst	○	○	○	○	○	○
sensibel	○	○	○	○	○	○
überlegen	○	○	○	○	○	○
umgänglich	○	○	○	○	○	○
unabhängig	○	○	○	○	○	○
unlogisch	○	○	○	○	○	○
verständnisvoll	○	○	○	○	○	○
verantwortungsbewusst	○	○	○	○	○	○
wettbewerbsorientiert	○	○	○	○	○	○
weich	○	○	○	○	○	○
zuverlässig	○	○	○	○	○	○

21

Ich möchte Sie nun bitte, dieselbe Frage für den Fall, Sie möchten eine weibliche Führungskraft einstellen bzw. befördern, zu beantworten.

Welche der aus der vorhergehenden Frage genannten Eigenschaften sind Ihrer Meinung nach für eine weibliche Führungskraft erforderlich?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	erforderlich	gewünscht	neutral	eher unerwünscht	unerwünscht	nicht akzeptabel
abhängig	○	○	○	○	○	○
abenteuerlustig	○	○	○	○	○	○
aktiv	○	○	○	○	○	○
ausgeglichen	○	○	○	○	○	○
behutsam	○	○	○	○	○	○
bestimmend	○	○	○	○	○	○
direkt	○	○	○	○	○	○
dominant	○	○	○	○	○	○
einfühlsam	○	○	○	○	○	○
ehrgeizig	○	○	○	○	○	○
entscheidungsstark	○	○	○	○	○	○
friedlich	○	○	○	○	○	○
führungsbewusst	○	○	○	○	○	○
gefühlsbetont	○	○	○	○	○	○
gehorsam	○	○	○	○	○	○
geschwätzig	○	○	○	○	○	○
kämpferisch	○	○	○	○	○	○
kontrolliert	○	○	○	○	○	○
kleidungsbewusst	○	○	○	○	○	○
kraftvoll	○	○	○	○	○	○
kinderlieb	○	○	○	○	○	○
launisch	○	○	○	○	○	○
nachgiebig	○	○	○	○	○	○
mutig	○	○	○	○	○	○
passiv	○	○	○	○	○	○
rücksichtsvoll	○	○	○	○	○	○
objektiv	○	○	○	○	○	○
sachlich	○	○	○	○	○	○
schutzbedürftig	○	○	○	○	○	○
schwach	○	○	○	○	○	○
selbstbewusst	○	○	○	○	○	○
sensibel	○	○	○	○	○	○
überlegen	○	○	○	○	○	○
umgänglich	○	○	○	○	○	○
unabhängig	○	○	○	○	○	○
unlogisch	○	○	○	○	○	○
verständnisvoll	○	○	○	○	○	○
verantwortungsbewusst	○	○	○	○	○	○
wettbewerbsorientiert	○	○	○	○	○	○
weich	○	○	○	○	○	○
zuverlässig	○	○	○	○	○	○

22 Arbeitet bzw. arbeiten in Ihrem Unternehmen eine oder mehrere Personen, welche nach Ihrer Meinung und Ihren Einstellungen nicht Ihren Vorstellungen eines typischen Mannes bzw. einer typischen Frau entsprechen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein

23 Haben Sie mit der oder den betreffenden Personen in Ihrem beruflichen Alltag regelmäßig zu tun (z. B. in derselben Abteilung, direkte Zusammenarbeit etc.)?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '22 [GenderIdentity1]' (Arbeitet bzw. arbeiten in Ihrem Unternehmen eine oder mehrere Personen, welche nach Ihrer Meinung und Ihren Einstellungen nicht Ihren Vorstellungen eines typischen Mannes bzw. einer typischen Frau entsprechen?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein

24 Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit bzw. den persönlichen Umgang mit dieser Person bzw. diesen Personen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '22 [GenderIdentity1]' (Arbeitet bzw. arbeiten in Ihrem Unternehmen eine oder mehrere Personen, welche nach Ihrer Meinung und Ihren Einstellungen nicht Ihren Vorstellungen eines typischen Mannes bzw. einer typischen Frau entsprechen?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	neutral	trifft nicht zu
ich fühle mich in Gegenwart dieser Person(en) unwohl	○	○	○
wir arbeiten gut zusammen	○	○	○
wir haben ein eher freundschaftliches Verhältnis	○	○	○
ich finde diese Person(en) mutig und beneide sie deshalb manchmal	○	○	○
die Person(en) ist/sind Kollegin(nen) bzw. Kollege(n) wie alle anderen	○	○	○
der Umgang ist für mich manchmal schwierig	○	○	○
das Verhalten dieser Person(en) stört mich	○	○	○
das Erscheinungsbild dieser Person(en) stört mich	○	○	○
ich beschränke meinen Umgang bzw. Kommunikation auf rein berufliche Notwendigkeit	○	○	○
wir treffen uns auch im privaten Umfeld	○	○	○
ich vertraue diese Person(en) weniger als andere Kolleginnen/Kollegen	○	○	○
ich könnte diese Person(en) nicht als Vorgesetzte(n) akzeptieren	○	○	○
es geht micht nichts an, wie sich diese Person(en) kleiden oder verhalten	○	○	○
ich akzeptiere diese Person(en) ohne Einschränkungen	○	○	○

25

Welche der nachfolgenden Eigenschaften treffen Ihrer persönlichen Meinung nach auf Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität zu.

Bitte beurteilen Sie zunächst für Personen, deren <u>biologisches Geschlecht weiblich</u> und ihre <u>Geschlechtsidentität männlich</u> (Aussehen, Verhalten etc.) ist.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils (neutral)	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
aktiv	○	○	○	○	○
herzlich	○	○	○	○	○
abenteuerlich	○	○	○	○	○
attraktiv	○	○	○	○	○
aggressiv	○	○	○	○	○
abhängig	○	○	○	○	○
selbstherrlich	○	○	○	○	○
träumerisch	○	○	○	○	○
mutig	○	○	○	○	○
emotional	○	○	○	○	○
wagemutig	○	○	○	○	○
furchtsam	○	○	○	○	○
dominant	○	○	○	○	○
unternehmungslustig	○	○	○	○	○
sensibel	○	○	○	○	○
kraftvoll	○	○	○	○	○
unabhängig	○	○	○	○	○
progressiv	○	○	○	○	○
gefühlsbetont	○	○	○	○	○
robust	○	○	○	○	○
schwach	○	○	○	○	○
streng	○	○	○	○	○
introvertiert	○	○	○	○	○
kleidungsbetont	○	○	○	○	○
weichherzig	○	○	○	○	○
abgergläubisch	○	○	○	○	○
hart	○	○	○	○	○
weise	○	○	○	○	○
unterwürfig	○	○	○	○	○
belastbar	○	○	○	○	○
führungsstark	○	○	○	○	○
kreativ	○	○	○	○	○
durchsetzungsfähig	○	○	○	○	○
nachgiebig	○	○	○	○	○
extrovertiert	○	○	○	○	○
kommunikativ	○	○	○	○	○

26

Welche der nachfolgenden Eigenschaften treffen Ihrer Meinung nach auf Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität zu.

Bitte beurteilen Sie nun Personen, deren <u>biologisches Geschlecht männlich</u> und ihre <u>Geschlechtsidentität weiblich</u> (Aussehen, Verhalten etc.) ist.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils (neutral)	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
aktiv	○	○	○	○	○
herzlich	○	○	○	○	○
abenteuerlich	○	○	○	○	○
attraktiv	○	○	○	○	○
aggressiv	○	○	○	○	○
abhängig	○	○	○	○	○
selbstherrlich	○	○	○	○	○
träumerisch	○	○	○	○	○
mutig	○	○	○	○	○
emotional	○	○	○	○	○
wagemutig	○	○	○	○	○
furchtsam	○	○	○	○	○
dominant	○	○	○	○	○
unternehmungslustig	○	○	○	○	○
sensibel	○	○	○	○	○
kraftvoll	○	○	○	○	○
unabhängig	○	○	○	○	○
progressiv	○	○	○	○	○
gefühlsbetont	○	○	○	○	○
robust	○	○	○	○	○
schwach	○	○	○	○	○
streng	○	○	○	○	○
introvertiert	○	○	○	○	○
kleidungsbetont	○	○	○	○	○
weichherzig	○	○	○	○	○
abgergläubisch	○	○	○	○	○
hart	○	○	○	○	○
weise	○	○	○	○	○
unterwürfig	○	○	○	○	○
belastbar	○	○	○	○	○
führungsstark	○	○	○	○	○
kreativ	○	○	○	○	○
durchsetzungsfähig	○	○	○	○	○
nachgiebig	○	○	○	○	○
extrovertiert	○	○	○	○	○
kommunikativ	○	○	○	○	○

27 Stellen Sie sich bitte vor, eine <u>männliche</u> Person bewirbt sich auf eine von Ihnen ausgeschrieben Stelle (in Ihrem derzeitigen Unternehmen).

Die fachliche Qualifikation übersteigt die von Ihnen gestellten Anforderungen, die Person ist mittleren Alters, verfügt über die notwendige Berufserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse sind vorhanden, die Zeugnisse und Referenzen sind durchweg positiv, die Gehaltsforderung der Person ist innerhalb Ihres Budgets. Bei einem persönlichen Telefongespräch hatten Sie einen sehr positiven Eindruck und laden den Bewerber zum Vorstellungsgespräch ein.

Welche der nachfolgenden Kriterien würden dazu führen, dass Sie diese Person <u>nicht beschäftigen</u> wollen?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Die Person ist streng religiös
- ☐ Der Bewerber trägt auffälligen Schmuck
- ☐ Sichtbare Tätowierungen
- ☐ Die Person trägt in ihrer Freizeit gegengeschlechtliche Kleidung
- ☐ Sichtbare Piercings
- ☐ Die Haarfarbe der Person ist keine natürliche Haarfarbe
- ☐ Die Person ist mir persönlich unsympathisch
- ☐ Eine abweichende sexuelle Orientierung (Homosexualität) der Person
- ☐ Der Bewerber erscheint ohne Angabe von Gründen nicht pünktlich zum Bewerbungsgespräch
- ☐ Der Bewerber gibt an, in naher Zukunft sein Geschlecht wechseln zu wollen (Transsexualität)
- ☐ Die Person trägt bunte/schrille Kleidung
- ☐ Die Person ist deutlich übergewichtig (fettleibig)
- ☐ Der Bewerber ist in einer Partei aktiv, welche nicht meiner politischen Überzeugungen entspricht
- ☐ Die Person hat sog. "flesh tunnels" (extrem geweitete Ohrlöcher)
- ☐ Die Person trägt Makeup bzw. ist geschminkt
- ☐ Der Bewerber möchte gegengeschlechtliche Kleidung am Arbeitsplatz tragen
- ☐ Die Person ist nicht bereit, Auskunft über seine zukünftige Lebensplanung zu geben
- ☐ Der Bewerber wünscht mit einem gegengengeschlechtlichen Vornamen angesprochen zu werden
- ☐ Die Person sympatisiert mit einer verbotenen Vereinigung oder Partei
- ☐ Der Bewerber ist vorbestraft

28 Stellen Sie sich nun bitte vor, dass sich eine weibliche Person auf eine von Ihnen ausgeschrieben Stelle (in Ihrem derzeitigen Unternehmen) bewirbt.

Die fachliche Qualifikation übersteigt die von Ihnen gestellten Anforderungen, die Person ist mittleren Alters, verfügt über die notwendige Berufserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse sind vorhanden, die Zeugnisse und Referenzen sind durchweg positiv, die Gehaltsforderung der Person ist innerhalb Ihres Budgets. Bei einem persönlichen Telefongespräch hatten Sie einen sehr positiven Eindruck und laden die Bewerberin zum Vorstellungsgespräch ein.

Welche der nachfolgenden Kriterien würden dazu führen, dass Sie diese Person nicht beschäftigen wollen?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Die Person ist streng religiös
- ☐ Die Bewerberin trägt auffälligen Schmuck
- ☐ Sichtbare Tätowierungen
- ☐ Die Person trägt in ihrer Freizeit gegengeschlechtliche Kleidung
- ☐ Sichtbare Piercings
- ☐ Die Haarfarbe der Person ist keine natürliche Haarfarbe
- ☐ Die Person ist mir persönlich unsympathisch
- ☐ Eine abweichende sexuelle Orientierung (Homosexualität) der Person
- ☐ Die Bewerberin erscheint ohne Angabe von Gründen nicht pünktlich zum Bewerbungsgespräch
- ☐ Die Bewerberin gibt an, in naher Zukunft ihr Geschlecht wechseln zu wollen (Transsexualität)
- ☐ Die Person trägt bunte/schrille Kleidung
- ☐ Die Person ist deutlich übergewichtig (fettleibig)
- ☐ Die Bewerberin ist in einer Partei aktiv, welche nicht meiner politischen Überzeugungen entspricht
- ☐ Die Person hat sog. "flesh tunnels" (extrem geweitete Ohrlöcher)
- ☐ Die Person trägt starkes Makeup bzw. ist intensiv geschminkt
- ☐ Die Bewerberin möchte gegengeschlechtliche Kleidung am Arbeitsplatz tragen
- ☐ Die Person ist nicht bereit, Auskunft über ihre Lebensplanung zu geben
- ☐ Die Bewerberin wünscht mit einem gegengengeschlechtlichen Vornamen angesprochen zu werden
- ☐ Die Person sympatisiert mit einer verbotenen Vereinigung oder Partei
- ☐ Die Bewerberin ist vorbestraft

29 Sind Sie der Meinung, dass Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität in Ihrem Unternehmen die gleichen Aufstiegschancen haben, wie Personen, die sich ihrem Geburtsgeschlecht konform verhalten bzw. auftreten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein

30

Sie haben angegeben, dass Sie der Meinung sind, dass Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität <u>nicht die gleichen Aufstiegschancen</u> haben.

Können Sie kurz erläutern bzw. begründen, warum dies so ist?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Nein' bei Frage '29 [SkillsTS]' (Sind Sie der Meinung, dass Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität in Ihrem Unternehmen die gleichen Aufstiegschancen haben, wie Personen, die sich ihrem Geburtsgeschlecht konform verhalten bzw. auftreten?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

max. 2000 Zeichen

31 Welche Unterschiede im Umgang, in der Akzeptanz bzw. im Verhalten gegenüber biologischen Männern, deren Geschlechtsidentität eher weiblich ist und biologischen Frauen, deren geschlechtliche Identität eher männlich ist existieren in Ihrem Unternehmen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

max. 2000 Zeichen

32 Würden Sie eine Person, welche in Bezug auf die Geschlechtsidentität nicht Ihren persönlichen Vorstellungen bzw. Einstellungen entspricht, in einer Ihnen übergeordneten beruflichen Position akzeptieren?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein

33 Aus welchen Gründen würden Sie diese Person nicht als ihre(n) Vorgesetzte(n) akzeptieren?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

max. 2000 Zeichen

34

Stellen Sie sich bitte vor, eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter würde sich öffentlich dazu bekennen (Outing), dass sie bzw. er zukünftig nicht mehr in ihrem bzw. seinem Geburtsgeschlecht leben möchte.

Welche Auswirkungen hätte dies Ihrer Meinung nach für diese Person in Ihrem Unternehmen?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ keine
- ☐ Die Entscheidung würde von der Mehrzahl der Belegschaft akzeptiert
- ☐ Es würde hinter dem Rücken der betreffenden Person darüber gelästert
- ☐ Andere Mitarbeiter (Männer) würden sich über diese Person lustig machen
- ☐ Andere Mitarbeiterinnen (Frauen) würden sich über diese Person lustig machen
- ☐ Die betreffende Person hat körperliche Gewalt aus Teilen der Belegschaft zu befürchten
- ☐ Die betreffende Person hat psychische Gewalt aus Teilen der Belegschaft zu befürchten
- ☐ Große Teile der Belegschaft würden diese Person nicht mehr akzeptieren
- ☐ Die Person hätte mit bösen Beschimpfungen (z. B. "Schwuchtel", "Mannweib", "Tussi" etc.) zu rechnen
- ☐ Ein (visueller) Kontakt mit Kunden wäre für diese Person nicht mehr möglich
- ☐ Die beruflichen Aufstiegschancen der betreffenden Person wären stark eingeschränkt
- ☐ Kunden unseres Unternehmens würden die Zusammenarbeit mit der Person nicht akzeptieren
- ☐ Über kurz oder lang würde die Person den Arbeitsplatz in unserem Unternehmen verlieren
- ☐ Unser Unternehmen würde Maßnahmen ergreifen, um die Akzeptanz dieser Person im Unternehmen zu sichern
- ☐ Unser Unternehmen würde die Person in Ihrer Entscheidung unterstützen
- ☐ Unser Unternehmen würde versuchen, die Person von diesem Entschluss abzubringen
- ☐ Die Geschäftsleitung bzw. die Inhaber des Unternehmens würde diese Person im Unternehmen nicht mehr dulden
- ☐ Die betroffene Person müsste mit einer sofortigen Kündigung rechnen
- ☐ Es hätte die Versetzung auf eine andere Stelle/Position zur Folge
- ☐ Die Person hätte mit finanziellen Verlusten (wie z. B. Reduktion der Bezüge, zukünftig keine Erhöhung der Bezüge mehr etc.) zu rechnen

35 Glauben Sie, dass - die von Ihnen in der vorgenannten Frage ausgewählten Auswirkungen - abhängig davon sind, ob ein biologischer Mann oder eine biologische Frau sich öffentlich dazu bekennt, nicht mehr im eigenen Geburtsgeschlecht leben zu wollen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Die Auswirkungen sind für einen biologischen Mann wesentlich deutlicher zu spüren
- ○ Die Auswirkungen sind für eine biologische Frau wesentlich deutlicher zu spüren
- ○ Es gibt keinen Unterschied, ob ein biologischer Mann oder eine biologische Frau davon betroffen ist

Ihre persönliche Einstellung bzw. Meinung

Um ein realistisches Meinungsbild und Ergebnis zu erzielen, möchte ich Sie bitten, die nachfolgenden Fragen nach Ihrer persönliche Meinung, Einstellung und Empfindung zu beantworten.

Ich möchte nochmals darau hinweisen, dass die Beantwortung der Fragen vollständig anonym erfolgt. Es werden keine Informationen gespeichert, welche eine Rückschluss auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen zulässt.

Um ein realistisches Meinungsbild in der Umfrage zu erzielen, sehen Sie bitte davon ab, Fragen nach sozialer oder gesellschaftlicher Erwünschtheit zu beantworten.

36 Kennen Sie eine oder mehrere Personen in Ihrem persönlichen Umfeld (Familie, Freunde, nahe Bekannte etc.), die nach Ihrer Meinung nicht Ihren Vorstellungen einer typischen Frau oder eines typischen Mannes entsprechen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein

Bitte denken Sie hierbei nicht nur an Personen, die offensichtlich ihr biologisches Geschlecht ablehnen oder in einem anderen Geschlecht dauerhaft leben möchten (Trans*personen), sondern auch an Personen, die nach Ihrer Meinung sich nicht ihrem biologischen Geschlecht entsprechend verhalten oder kleiden.

37

Sie haben angegeben, dass Sie eine oder mehrere Personen kennen, welche nach Ihrer Meinung nicht Ihrer Vorstellung eines typischen Mannes bzw. einer typischen Frau entsprechen.

Welche Aussage(n) trifft/treffen Ihrer Meinung nach auf diese Person(en) zu?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '36 [UmfeldTG]' (Kennen Sie eine oder mehrere Personen in Ihrem persönlichen Umfeld (Familie, Freunde, nahe Bekannte etc.), die nach Ihrer Meinung nicht Ihren Vorstellungen einer typischen Frau oder eines typischen Mannes entsprechen?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Die Kleidung ist nicht geschlechterkonform
- ☐ Das Verhalten enstpricht nicht dem biologischen Geschlecht
- ☐ Das Aussehen (Körperbau, Figur etc.) entspricht nicht dem biologischen Geschlecht
- ☐ Die Zugehörigkeit zum biologischen Geschlecht wird offen abgelehnt
- ☐ Der erlernte Beruf ist nicht geschlechterkonform
- ☐ Das ausgeübte Beruf ist nicht geschlechterkonform
- ☐ Die sexuelle Orientierung (Homosexualität)
- ☐ Sonstige Gründe

38

Welche Eigenschaften bzw. Aussagen treffen nach Ihrer Meinung auf Sie selbst zu?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft völlig zu	trifft ziemlich zu	teils/teils	trifft wenig zu	trifft nicht zu
ich bin ein toleranter Mensch	○	○	○	○	○
Religion ist mir wichtig	○	○	○	○	○
ich bin konservativ	○	○	○	○	○
ich mache meine Arbeit gerne	○	○	○	○	○
für Neues bin ich offen	○	○	○	○	○
ich reise gerne	○	○	○	○	○
ich achte auf mein Äußeres	○	○	○	○	○
ich akzeptiere das Anderssein	○	○	○	○	○
ich bin mit mir selbst zufrieden	○	○	○	○	○
Die Wichtigkeit von Chancengleichheit (Vielfalt) wird überbewertet	○	○	○	○	○
ich trage gerne ausgefallene Kleidung	○	○	○	○	○
jeder soll nach seiner façon glücklich werden	○	○	○	○	○
ich bin ein liberaler Mensch	○	○	○	○	○
ich interessiere mich für andere Kulturen	○	○	○	○	○
abweichende sexuelle Orientierungen lehne ich ab	○	○	○	○	○
ich behandle alle MitarbeiterInnen gleich	○	○	○	○	○
ich würde gerne ein anderer Mensch sein	○	○	○	○	○
ich habe Verständnis für Menschen mit abweichender sexueller Identität	○	○	○	○	○
ich halte an Traditionen fest	○	○	○	○	○
Personen, die gegengeschlechtliche Kleidung tragen, lehne ich ab	○	○	○	○	○
ich arbeite gerne im Team	○	○	○	○	○
für mich zählt nur die Leistung	○	○	○	○	○

39

Zum Schluss noch eine Bitte...

Wären Sie bereit, einige sehr persönliche Fragen zur eigenen Geschlechtsidentität zu beantworten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein

Die Beantwortung der Fragen ist vollständig anonym. Es werden keine Informationen gespeichert, welche eine Rückschluss auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen zulässt.

40

Nachfolgend finden Sie Aussagen zur eigenen Geschlechtsidentität. Bitte lesen Sie die einzelnen Aussagen aufmerksam durch und geben Sie an, in welchem Ausmaß die Aussage auf Sie persönlich zutrifft.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '39 [ZustimmungPers]' (Zum Schluss noch eine Bitte... Wären Sie bereit, einige sehr persönliche Fragen zur eigenen Geschlechtsidentität zu beantworten?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich bin mir meines Geschlechts innerlich sicher	○	○	○	○	○
Ich finde Spaß daran, mein Aussehen (Z. B. Kleidung, Frisur etc.) in Richtung auf das andere Geschlecht zu ändern	○	○	○	○	○
Ich finde Spaß daran, in die Rolle des andere Geschlechts zu wechslen	○	○	○	○	○
Geschlechtszugehörigkeit an sich empfinde ich als etwas, das mir von außen aufgedrängt wird	○	○	○	○	○
Ich fühle mich meinem Geburtsgeschlecht zuzugehören, gleichgültig ob ich mich männlich oder weiblich verhalte	○	○	○	○	○
Ich habe das Gefühl, meinem Geburtsgeschlecht zuzugehören, ganz gleich ob ich männliche oder weibliche Eigenschaften habe	○	○	○	○	○
Ich fühle mich meinem Geburtsgeschlecht zuzugehören, ganz gleich ob ich äußerlich eher männlich oder eher weiblich wirke	○	○	○	○	○
Ich werde von meinem Umfeld als Frau wahrgenommen	○	○	○	○	○
Ich werde von meinem Umfeld als Mann wahrgenommen	○	○	○	○	○
Ich hatte Zeiten/Phasen, in denen ich mir meines Geschlechts nicht sicher war	○	○	○	○	○
Die Vorstellung im Körper des anderen Geschlechts zu leben, liegt mir fern	○	○	○	○	○
Ich kann es mir gut vorstellen, wie es sich anfühlt, im anderen Geschlecht zu leben	○	○	○	○	○
Ich kann es mir vorstellen, mich sowohl als Frau als auch als Mann zu fühlen	○	○	○	○	○

	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich fühle mich Frauen ähnlicher als Männern	○	○	○	○	○
Ich fühle mich Männern ähnlicher als Frauen	○	○	○	○	○
Ich habe das Gefühl des "Mannseins" in mir	○	○	○	○	○
Ich habe das Gefühl des "Frauseins" in mir	○	○	○	○	○
Ich verhalte mich so, wie es meiner Idealvorstellung für eine Person meines Geburtsgeschelchts entspricht	○	○	○	○	○
So wie ich bin, entspreche ich meiner Idealvorstellung von einer Person meines biologischen Geschlechts	○	○	○	○	○
Ich wirke nach außen so, wie es meiner Idealvorstellung für eine Person meines Geburtsgeschlechts entspricht	○	○	○	○	○
Ich fühle mich von meinem Umfeld so akzeptiert, wie ich bin	○	○	○	○	○
Ich habe das Gefühl, dass die Geschelchterrolle meines Geburtsgeschlechts für mich die richtige ist	○	○	○	○	○

Das biologische Geschlecht bezieht sich auf das bei der Geburt festgestellte Geschlecht (männlich/weiblich).

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Bei Rückfragen oder für weitere Informationen schreiben Sie mir bitte eine Email an:

stefan.balk@stefanbalk.de

oder per Post an:

Stefan Balk
Gegenbaurstraße 4
88239 Wangen im Allgäu

Gutachten
MASTER THESIS

Wirtschafts- und Organisationspsychologie (MA)
1. WOP MM 12W

Titel	**Abweichende Geschlechtsidentität – Prävalenz, Auswirkungen und Verhalten im beruflichen Umfeld**
Autor	**Stefan Reinhard BALK**
Matrikelnummer	**1264881**
Eingereicht am	20.01.2015
GutachterIn	Mag. PhDr. Bernd Geisler, MBA

Bitte kommentieren Sie *(Pflicht)*:

Problemstellung und Ziel der Arbeit

Als Problemstellung führt der Autor an:
Der demografische Wandel und der damit einhergehende zukünftige Mangel an Fach- und-Führungskräften verstärken den Druck auf Unternehmen und Organisationen, sich Personengruppen zu öffnen, welche bisher bei der Personalgewinnung nicht berücksichtigt wurden oder sogar nicht erwünscht waren.

Als Wissenschaftliche Fragestellung bzw. Ziel der Arbeit führt der Autor an:
Diese Master-Thesis setzt sich damit auseinander, wie hoch der Anteil betroffener Menschen ist und wie sich Unternehmen und deren MitarbeiterInnen gegenüber diesen Personen verhalten. Daraus resultierend werden die Auswirkungen auf die Erlangung einer bestimmten Position bzw. auf den beruflichen Aufstieg von transidenten Menschen beleuchtet.

Stellungnahme des Gutachters zu Problemstellung und Forschungsfrage bzw. Ziel der Arbeit:

Zunehmend weisen Studien auf eine Bedeutung des vom Autor geschilderten Problems hin, wobei sich die Forschungsleistung in diesem Bereich in den letzten Jahren verstärkt hat. Untersucht wird die Thematik aus dem Blickwinkel unterschiedlicher Disziplinen, was der Autor entsprechend dargelegt hat.

Abgeleitet von der Problemstellung werden zwei aufeinander Bezug nehmende Forschungsfragen gestellt, auf deren Grundlage eine fundierte Auseinandersetzung mit relevanten theoretischen Grundlagen sowie eine empirische Untersuchung erfolgt.

Gliederung

Die Arbeit gliedert sich in elf Teile (exkl. Literaturverzeichnis, etc.). Gliederung und Untergliederung sind in Ordnung.

Inhalt

- Einleitung
- Begriffe
- Transidentität – ein tabuisiertes Phänomen
- Geschlechteridentität gleich sexuelle Orientierung?
- Geschlecht und Geschlechterrollen
- Verhalten, Einstellung und Erscheinung
- Wahrnehmung, Identität und Zugehörigkeit
- Prävalenz von Transidentität
- Theorie der Stereotype
- Analyse der Umfrageergebnisse und Beantwortung der Forschungsfragen
- Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Begründung und Feedback

Die vorliegende Arbeit beleuchtet das Thema abweichender Geschlechtsidentität insbesondere im Hinblick auf Prävalenz sowie die Auswirkungen und das Verhalten im beruflichen Kontext in verständlicher und nachvollziehbarer Weise. Die Problemstellung ist aktuell und bildet die Grundlage für die zwei Forschungsfragen, die im Zuge der Arbeit von unterschiedlichen Seiten beleuchtet und als Ergebnis der empirischen Studie konkret beantwortet werden.

Der theoretische Teil der Arbeit ist gut strukturiert, die Abbildungen sorgen für zusätzliche Übersichtlichkeit und bringen Wesentliches auf den Punkt. Besonders hervorzuheben ist die kritische Auseinandersetzung mit der Literatur, u.a. die Diskussion über Stereotype im beruflichen Umfeld. Die betrachtete Literatur ist konkret und relevant im Hinblick auf die Fragestellung.

Die verwendete deutsch- und englischsprachige Literatur ist aktuell, wobei sowohl Monographien und Beiträge in Sammelbänden als auch Artikel in wissenschaftlichen Journalen zitiert werden.

Der Abschnitt zur Methodik im ersten Kapitel verdeutlicht den Prozess der Entwicklung der forschungsleitenden Fragestellungen in strukturierter Weise und begründet die Auswahl der Stichprobe, ebenso wird die Vorgehensweise bei der Durchführung knapp dargelegt.

Die Ergebnisse werden übersichtlich dargestellt, u.a. durch den Einsatz von Diagrammen und Tabellen, und im Lichte der Theorie diskutiert. Die Schlussfolgerungen sind aussagekräftig und gut argumentiert. Die Erkenntnisse zur Prävalenz decken sich weitgehend mit und ergänzen somit frühere Studien zu dieser Thematik. Im Kapitel „Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen“ wirft der Autor im Hinblick auf seine Auseinandersetzung mit einer verwandten Thematik relevante Fragen für Unternehmen auf, die gleichsam als Ausgangspunkt für weitere Studien betrachtet werden können. Zudem unterstreicht der Autor die Bedeutung der Unternehmenskultur im Lichte der Akzeptanzthematik.

Insgesamt erfüllt die vorliegende Master Thesis in inhaltlicher, wissenschaftlicher und formaler Hinsicht die Anforderungen in sehr guter Art und Weise.

Die Master Thesis kann in der vorliegenden Form angenommen werden und ist mit

1 (sehr gut)

zu bewerten.

STEFAN BALK

MASTER-THESIS - WIRTSCHAFTS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

ZENTRUM FÜR MANAGMENT IM GESUNDHEITSWESEN AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

20.01.2015 - MAT.NR. 1264881

TITELBILDER: JAZZIA/FOTOLIA