

„ES SIND MEHR ALS SIE ANNEHMEN“ - GESCHLECHTLICHE VIELFALT IN DER ARBEITSWELT „THERE ARE MORE THAN YOU THINK“ — GENDER DIVERSITY AT WORK

Abstract:

Viele Unternehmen, Organisationen und Behörden werben in ihren Image-Broschüren, Internetseiten oder auf Recruiting-Veranstaltungen für ihre Offenheit und die Akzeptanz von Diversität. Eine Personengruppe findet aber in diesen Erklärungen noch wenig Platz: Menschen, die von den etablierten Geschlechternormen „Mann“ und „Frau“ abweichen. Neuere Forschungsergebnisse zeigen, dass sich deutlich mehr Menschen zu dieser Personengruppe zugehörig fühlen, als allgemein angenommen wird. Transsexuelle und Transgender werden im beruflichen Umfeld noch immer benachteiligt und diskriminiert.

Many companys, organisations and authoroties promot in their image brochures, websites or recruiting events their openness and acceptance of diversity. One group of people will find in these explanations little space: People who deviate from the established gender norms „man“ and „woman“. Recent research findings show that many more people feel that they belong to this group of people, than is generally supposed. Transsexuals and transgender are still disadvantaged and discriminated at work.

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) nennt in ihren aktuellen Studien „Megatrends 2015“ (Beyer, 2015) den gesellschaftlichen Wertewandel und den demografischen Wandel als zwei der wichtigsten Herausforderungen, denen Unternehmen in den nächsten Jahren gegenüberstehen werden. Für 69,5 % der befragten Unternehmen wirkt sich der demografische Wandel sehr stark bzw. stark auf das zukünftige Personalmanagement aus. Der Wertewandel in der Gesellschaft hat für 70,5 % der befragten Unternehmen sehr starke oder starke Auswirkungen. Aus diesen „Megatrends“ lässt sich ableiten, dass es Unternehmen in Zukunft nicht mehr so einfach fallen wird, die „WunschmitarbeiterInnen“ als Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Es verstärkt sich der Druck auf Unternehmen und Organisationen, sich Personengruppen zu öffnen, welche bisher bei der Personalgewinnung nicht berücksichtigt wurden oder sogar nicht erwünscht waren. Hierzu zählen auch Menschen, die ihr Geschlecht nicht eindeutig den biologischen Geschlechtern „Frau“ oder „Mann“ zuordnen können bzw. wollen oder die etablierten Geschlechterrollen ablehnen. Landläufig werden diese Personen unter den Begriffen „Transsexuelle“, „Transgender“ oder „Transidente“ – oder auch unter dem Sammelbegriff „Trans*“ zusammengefasst. Die Subsumierung aller geschlechtlichen Varianten unter dem „Schirm Trans*“ ist nur bedingt oder gar nicht möglich.

Transgender und Transsexualität ist nicht dasselbe

Die Unterscheidung ist aus verschiedenen Gründen angebracht und wichtig. Es gilt hierbei zu beachten, dass „gender“ als soziale und „Sexualität“ sich auf die körperliche Komponente (sexus) bezieht. Transgender bzw. Transidente sind vielfach Menschen, welche aus verschiedenen Gründen die „klassischen“, heteronormativen Geschlechterrollen ablehnen. Sie streben meist keine, oder nur geringe medizinische Maßnahmen wie Hormontherapie oder geschlechtsanpassende Operationen zur Angleichung an ihre gelebte Geschlechterrolle bzw. Geschlechtsidentität an. Im Gegensatz dazu lehnen Menschen mit transsexuellem Hintergrund eine binäre Einordnung der Geschlechter in „Mann“ und „Frau“ meist nicht grundsätzlich ab. Sie sehen sich selbst als Menschen, deren anatomisches Geschlecht von ihrer „Ge-

hirngeschlechtsidentität“ (Haupt, 2011) abweicht, sie also in einem „falschen Körper“ geboren wurden. Transsexuelle verorten sich selbst meist eindeutig als „Mann“ oder „Frau“ und streben eine Angleichung ihres Körpers an ihr Geschlechtsbewusstsein an. Angetrieben aus den Erkenntnissen von Neurowissenschaft, Biologie und Psychologie zeichnet sich in der Betrachtung des Phänomens „Transsexualität“ ein Paradigmenwechsel dahingehend ab, Transsexualität als eine „genetische Variante der Geschlechtsentwicklung“ (Diamond, 2002,2008; Haupt, 2012), als „Normvariante der Natur“ (Rauschfleisch, 2013) und somit als eine Form der Intersexualität mit Körperdiskrepanz („neurointersexuality with body discrepancy“, NIBD) bzw. Konstitutionelle Geschlechtsinkongruenz zu betrachten (Kunert, 2013). Es liegt deshalb nahe, die beiden Phänomene „Transsexualität“ und „Transgender/Transidentität“ in ihrer weiteren sozialen, medizinischen und wissenschaftlichen Betrachtung deutlich zu differenzieren. Im Hinblick auf die Arbeitswelt kann eine Zusammenfassung von Menschen mit transsexuellem Hintergrund und Transgender (bzw. Transidentität) jedoch sinnvoll und hilfreich erscheinen. Beide Personengruppen und deren Arbeitgeber haben sich nämlich - zumindest für einen bestimmten Zeitraum (z.B. Transition bei Transsexualität) - mit denselben Problemen und Herausforderungen auseinanderzusetzen. In den nachfolgenden Ausführungen werden 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 bezeichnet. Wobei der Begriff „Identität“ hier nicht als eine psychologische oder philosophische Deklaration zu verstehen ist, sondern aus der juristischen Betrachtung als „Summe aller Eigenschaften einer Person, die sie beschreibt“.

1. Relevanz und Prävalenz

Viele LeserInnen dieses Beitrags werden nun auf den Gedanken kommen, es handelt sich doch bei dem betroffenen Personenkreis um eine „Kleinstminderheit“. Ist dies wirklich ein Thema, das eine solche Beachtung verdient? Die Antwort lautet eindeutig: Ja! Es sind deutlich mehr Menschen davon betroffen, als allgemein vermutet wird.

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
Hoening & Kenna, England, 1984	1 : 34.000	1 : 108.000
Tsoi, Singapur	1 : 2.900	1 : 8.300
Bodlund, Schweden, 1993	1 : 130.000	1: 130.000
v. Kersten 1996	1 : 11.900	1 : 30.400
Weitze & Onsborg, Deutschland, 1996	1 : 42.000	1 : 104.000

Tabelle 1- SPECULUM Daten zur Prävalenz von Transsexualität - Ausgabe 2/2002, S. 10

Rauchfleisch (2014) 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), hat zusammen mit Femke Olyslager eigene Studien an der *Amsterdamer Gender Clinic* betrieben. Sie stellen die in der Vergangenheit 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) gaben nach ihren ersten Untersuchungen aus 2002 die Prävalenz mit 1:4.500 (MzF) und 1:8.000 (FzM) an. Mittlerweile bewerten Conway und Olyslager (2008) die Prävalenz von „echter Transsexualität“ zwischen 1:1000 und 1:2000.

In den aufgeführten Studien und Untersuchungen wurde die Gruppe der „Transgender“ bzw. „Transidenten“, also der Personen, die sich mit den sozialen Rollenbildern von „Mann“ und „Frau“ nicht identifizieren, nicht berücksichtigt. Eine verlässliche Datenbasis für diese Personengruppe ist derzeit noch nicht vorhanden. Nur vereinzelt liegen Studien zu „nicht-binären

Lebensweisen“ vor. Richards (2016) et al. führen hier die Studien von Joel et al. (2013) aus Israel. Die repräsentative Studie über 2.225 Teilnehmer ergab, dass etwa 35% der israelischen Durchschnittsbevölkerung sich entweder dem Gegengeschlecht, beiden Geschlechtern oder keinem Geschlecht zugehörig fühlen. Conway und Olyslager (2002) ermittelten eine Prävalenz von Personen mit „intense TS-Feelings“ (intensives transsexuelles Empfinden) zwischen 1:150 und 1:500, bei Personen mit „strong TG-feelings“ (starkes Transgender-Empfinden) von 1:50 bis 1:200.

Im Zeitraum von 22.10.2014 bis 19.12.2014 wurde eine anonyme Online-Umfrage (Balk, 2014) bei Fach- und Führungskräften in Deutschland durchgeführt. An der Umfrage nahmen 330 TeilnehmerInnen, welche angaben, über Personalkompetenz zur Einstellung und Kündigung von MitarbeiterInnen zu verfügen, teil. Die Umfrage gliederte sich in drei Abschnitte zu den allgemeinen Informationen des Unternehmens, zu Personalauswahl und -entscheidung und zur persönlichen Einstellung der befragten Person. Zudem wurden die Befragten aufgefordert, ihr eigenes Empfinden zur Geschlechtlichkeit anzugeben. Dieser Aufforderung sind 121 TeilnehmerInnen nachgekommen. Die Ergebnisse der Umfrage konnten die Annahmen zur Prävalenz von Joel et al. (2013) und Conway/Olyslager (2002, 2011) festigen.

Von den UmfrageteilnehmerInnen (n=121) gaben 46,67 % an, sich vorstellen zu können, sich sowohl als Frau oder als Mann zu fühlen. Bezogen auf die Geschlechterrolle gaben 55,83 % aller Befragten (n=121) an, dass die Geschlechterrolle ihres Geburtsgeschlechts die richtige sei und ebenso viele empfinden jedoch die Geschlechtszugehörigkeit als etwas, das ihnen von außen aufgedrängt wird. Von biologisch/anatomischen Umfrageteilnehmern (n=79) wurde die Aussage „Ich fühle mich Frauen ähnlicher als Männern“ mit 7,59 % als zutreffend und von 18,99 % als eher zutreffend genannt. Noch deutlicher wird das Ergebnis bei der Aussage „Ich habe das Gefühl des Frauseins in mir“. Hier gaben 11,39 % der biologisch/anatomischen Männer an, dass diese Aussage auf sie zutrifft und 17,72 % gaben an, dass diese Aussage auf sie eher zutrifft.

2. Auswirkungen im beruflichen Umfeld

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 Aussagen¹ in der Online-Umfrage bestätigt:

„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.“

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

„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.“

Ein eindeutiges Verhalten von Kolleginnen und Kollegen gegenüber transidenten bzw. transsexuellen Personen ist in den Ergebnissen der Umfrage nicht zu erkennen. Die Aussagen machen deutlich, dass hier eine „Zweiteilung“ der Meinungen existiert. Von 138 UmfrageteilnehmerInnen gaben 40,88 % an, dass eine Entscheidung (sich als transident/transsexuell zu outen) von der Mehrzahl der Belegschaft akzeptiert würde. Andererseits gaben 19,71 % der TeilnehmerInnen an, dass die betreffende Person von einem großen Teil der Beschäftigten nicht mehr akzeptiert werden würde. Mehr als die Hälfte (58,39 %) vermuten, dass hinter

¹ 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 (Balk, 2015)

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 %).

3. Keine Chancengleichheit

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=330) zum Ausdruck. Bereits bei der Stellenbewerbung haben Personen mit abweichender Geschlechtsidentität größere Hürden zu überwinden. Für 21,17 % der Personalverantwortlichen ist die Angabe der Bewerberin bzw. des Bewerbers, in naher Zukunft „das Geschlecht wechseln“ zu wollen (Transsexualität) ein Ablehnungsgrund. Auch der Wunsch, gegengeschlechtliche Kleidung am Arbeitsplatz zu tragen, ist für mehr als ein Viertel der Befragten 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 mehr als 30 % die Beschäftigung ablehnen.

Die Mehrheit (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 10,87 % der UmfrageteilnehmerInnen. Die Versetzung der betroffenen Person auf eine andere Stelle oder Position wurde von 15,94 % genannt. Wird die Transidentität einer Kollegin bzw. eines Kollegen bekannt, so gaben 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 13,77 % als sehr wahrscheinlich an.

Nachfolgende Zitate aus der durchgeführten Umfrage geben den allgemeinen Tenor zu den beruflichen Aufstiegschancen transidenten 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 Bemerkten 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 befragten Personalverantwortlichen strikt abgelehnt. Als Gründe hierfür wurden hier u.a. genannt, „die Leute sind krank im Hirn“, „ein inakzeptables Sozialverhalten“, „diese Personen sind einfach nur lächerlich“, „pervers“. Die TeilnehmerInnen, die transidente Personen nicht als Vorgesetzte akzeptieren wollen, verneinten auch die Aussage „ich habe Verständnis für Menschen mit abweichender sexueller Identität“.

4. Ursachen für noch fehlende Akzeptanz

„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. Nachdem auch die Studien und Erhebungen der FRA European Union Agency for Fundamental Rights (2015) ebenfalls deutlich machen, dass die Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt in der Gesellschaft noch nicht vorhanden ist, gilt es, herauszufinden, welche Ursachen hierfür verantwortlich sind. Im Wesentlichen konnten hierfür Religion, Politik, Umwelt, die Vergangenheit einer Gesellschaft und die nach wie vor bestehende Pathologisierung betroffener Menschen ausgemacht werden.

4.1 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 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. 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). „Die Rolle der Religion ist paradox. Sie schafft Vorurteile und sie beseitigt Vorurteile.“ (Gordon Allport, 1954, aus Aronson et. al. (2008))

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 (19,23 %) gegenüber transsexuellen bzw. transidenten Personen haben, als nichtreligiöse Personen (3,66 %). Die androzentristische Perspektive und Lehre der großen monotheistischen Religionen scheint eine Hürde in der Akzeptanz von Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität darzustellen.

4.2 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 bereits aufge-

zeigt, sind politische Systeme auch von Religionen beeinflusst bzw. bilden die religiösen Regeln und Gesetze (z. B. die Scharia) sogar die Rechtsgrundlage dieser Länder. 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 (2015) zeigt, nach wie vor von massiven Diskriminierungen im Alltag und beruflichen Umfeld.

4.3 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“ und „Politik“ 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.

4.4 Historische Einflüsse

Die Studie betrachtete den Kulturraum 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. Mädchen wurden auf ihre Aufgaben als

Hausfrau und Mutter, Jungen auf die soldatischen Eigenschaften, wie Tapferkeit und Kameradschaft, hin erzogen. Die Nationalsozialisten 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 systematisch verfolgt und viele davon verloren ihr Leben in den Vernichtungslagern (KZ). 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.

4.5 Pathologisierung

Wie die Ergebnisse der durchgeführten Umfrage zeigen, wird ein Abweichen von der etablierten gesellschaftlichen Norm „Mann-Frau“ von fast 25 % der Personalentscheider nicht akzeptiert wird (bzw. es gibt kein Verständnis dafür) und von diesen größtenteils noch immer als eine psychische Störung oder Krankheit gesehen wird. Die aktuelle Rechtslage in Deutschland, Österreich und der Schweiz schreibt für eine Änderung des Personenstands und des Vornamens ein oder mehrere psychologische Gutachten vor. Von der Mehrzahl betroffener Personen werden diese Gutachten und das gerichtliche Verfahren als entwürdigend, diskriminierend und sehr belastend empfunden. Damit tragen diese verordneten Verfahren letztendlich auch dazu bei, die Stigmatisierung Betroffener als „gestörte Personen“ aufrechtzuerhalten.

"When scientific theory says something's wrong with so many people, perhaps the theory is wrong, not the people."

Joan Roughgarden (2004, Evolution's Rainbow)

5. Unternehmen in der Verantwortung

Die Ergebnisse der Studie bestätigen, dass Transsexuelle, Transgender oder Transidente in ihrer beruflichen Entwicklung noch immer benachteiligt werden, bei Bewerbungsverfahren geringere Chancen haben und im beruflichen Umfeld nicht vollständig akzeptiert werden. Viele Unternehmen machen es sich einfach und schieben die Verantwortung gerne auf andere, nämlich ihre Kunden ab. Die meistgenannte Begründung, warum Unternehmen nicht bereit sind, Menschen mit transsexuellem Hintergrund oder Transidente zu beschäftigen lautet: „...weil unsere Kunden das so wollen.“ oder „...weil unsere Kunden das nicht akzeptieren.“. Es stellt sich nun die Frage, ist dies die Wahrheit oder ist es Feigheit, sich als Unternehmen der Lebensrealität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stellen? Welche Potentiale verschenken Unternehmen, wenn sie ihre MitarbeiterInnen dazu zwingen, ihre Geschlechtsidentität zu verleugnen?

Betrachtet man, wie schnell sich Werte und Einstellungen in den vergangenen Jahrzehnten verändert haben, kann davon ausgegangen werden, dass es nur eine Frage der Zeit ist, bis Personen, die nicht den etablierten Geschlechternormen entsprechen vermehrt beginnen werden, ihre gesetzlich verbrieften Rechte einzufordern und durchzusetzen. Spätestens dann müssen sich Unternehmen mit dieser Personengruppe 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. Den Aussagen der Hochglanz-Broschüren und Internetseiten mancher Unternehmen zur ihrer Offenheit für Diversität müssen nun Taten folgen.

Literaturverzeichnis

- Adamietz, Laura (2012). Geschlechtsidentität im deutschen Recht. Bonn: „APuZ aktuelle“ der Newsletter von Aus Politik und Zeitgeschichte, APuZ 20-21/2012
- Aronson, E./Wilson, T.D., Akert, R. M. (2008). Sozialpsychologie, 6. Auflage. München: Pearson Studium
- Balk, Stefan (2015). Abweichende Geschlechtsidentität – Prävalenz, Auswirkungen und Verhalten. Wangen im Allgäu: www.stefanbalk.de
- Beyer, Kristin (2015). DGFP-Studie – Megatrends 2015. Düsseldorf: Deutsche Gesellschaft für Personalförderung e.V., <http://static.dgfp.de/assets/publikationen/2015/2015-09-09-StudieMegatrend.pdf>
- Conway, Lynn (2002). How Frequently Does Transsexualism Occur?, <http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/TSprevalence.html>
- 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>
- Diamond, Milton (2002). Sex and Gender are Different: Sexual Identity and Gender Identity are Different, *Clinical Child Psychology & psychiatry*, July 2002 Vol 7(3) 320-334
- Diamond, Milton (2008). „Das wichtigste Sexualorgan sitzt zwischen den Ohren“, *Zeitschrift für Sexualforschung* 21(4): 369-376.
- Haupt, Horst-Jörg (2011). Transsexualität: Grundlegende neurowissenschaftlich-medizinische, menschenrechtskonforme Positionsbestimmungen und daraus abzuleitende Empfehlungen für die Begleitung, Betreuung und Therapie transsexueller Menschen („Altdorfer Empfehlungen“). Altdorf: Sozialpsychiatrischer Dienst Kanton Uri, Schweiz
- Haupt, Horst-Jörg (2012). „Sie sind Ihr Gehirn – in einem falschen Körper!“, Exemplarische, fachliche Stellungnahme zum Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg

vom 25. Januar 2012 aus neuropsychologisch-neurologisch-psychiatrischer Sicht.

Gersau: Verein trans-evidence, Schweiz

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

Kunert, Cornelia (2013). *Werden wollen, wer man wirklich ist: Transsexualität als konstitutionelle Geschlechtsinkongruenz – ein personenzentrierter Standpunkt*. Wien: Facultas Universitätsverlag

Olyslager, Femke/Conway, Lynn (2007). ins Deutsche übersetzt aus <http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/Prevalence/Reports/Prevalence%20of%20Transsexualism.pdf>

Olyslager, Femke/Conway, Lynn. (2008). *Transseksualiteit komt vaker voor dan u denkt. Een nieuwe kijk op de prevalentie van transseksualiteit in Nederland en België*, Tijdschrift voor Genderstudies 11, S. 39-51

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

Rauchfleisch, Udo (2014). *Anne wird Tom-Klaus wird Lara: Transidentität/Transsexualität verstehen*. Ostfildern: Patmos Verlag

Rauchfleisch, Udo (2014). *Transsexualität-Transidentität: Begutachtung, Begleitung, Therapie*. Vandenhoeck & Ruprecht

Richards, Christina/Bouman, Walter Pierre/Seal, Leighton/Barker, Meg John/Nieder, Timo O./T'Sjoen, Guy (2016). *Non-binary or genderqueers genders*. International Review of Psychiatry. Taylor & Francis

Roughgarden, Joan (2004). *Evolution's Rainbow: Diversity, Gender, and Sex in Nature and People*. University of California Press

Winter, Sam/Conway, Lynn (2011), How many trans*people are there? A 2011 update incorporating new data. <https://web.archive.org/web/20141205022609/http://web.hku.hk/~sjwinter/TransgenderASIA/paper-how-many-trans-people-are-there.htm>

Andere Quellen

Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5 - 5th edition. Arlington: American Psychiatric Association

FRA European Union Agency For Fundamental Rights (2014). LGBT-Erhebung in der EU, *Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union, Ergebnisse auf einen Blick*. Wien, Österreich – <http://fra.europa.eu>

FRA European Union Agency For Fundamental Rights (2014). Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT survey data. Wien, Österreich – <http://fra.europa.eu>

FRA European Union Agency For Fundamental Rights (2015). Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU: Comparative legal analysis Update 2015. Wien, Österreich – <http://fra.europa.eu>

IDC-10-GM (2016). Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision, German Modification, Version 2016, <https://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/kodesuche/onlinefassungen/htmlgm2016/>

Der Beitrag wurde erstmalig veröffentlicht in

Psychologie in Österreich

Themenschwerpunkt sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

ISSN 1025-1839 – Volume 36 – September 2016 - Seite 220 bis 226