

„Es sind mehr als Sie annehmen“ – Geschlechtliche Vielfalt in der Arbeitswelt

‘There Are More Than You Think’ – Gender Diversity at Work

Stefan Balk

Themenschwerpunkt Sexuelle Orientierung und Geschlechts...

Zusammenfassung

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.

Abstract

Many companies, organisations and authorities promote 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 Personal-

management 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“