

## Aktuelles

### Gender – Transsexualität – Sexuelle Orientierung

Der Management-Ansatz „Diversity“, der auch in Deutschland zunehmend an Bedeutung gewinnt, zielt auf die umfassende Anerkennung der Beiträge aller Menschen ab, deren Einbeziehung und Nutzung für den Erfolg einer Organisation. Um die unterschiedlichen Potenziale systematisch erkennen und bearbeiten zu können, werden meist die so genannten Kerndimensionen von Diversity zur Strukturierung eingesetzt: Alter, Behinderung, ethnisch-kulturelle Prägung, Geschlecht, Religion sowie sexuelle Orientierung. Darüber hinaus thematisieren Organisationen häufig weitere, für sie spezifisch relevante Faktoren. Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte stellen qua ihres Auftrages die Dimension Geschlecht in den Fokus. Selbst bei diesem vermeintlich klaren Thema kommen in unterschiedlichen Geschlechtern - Konzepten verschiedene Facetten zum Tragen.

Der Begriff Geschlecht umfasste ursprünglich die Differenzierung von Menschen nach ihrem biologischen Geschlecht (sex): Frau, Mann, eventuell Intersexuelle (Menschen, die nicht eindeutig weibliche oder männliche körperliche Geschlechtsmerkmale aufweisen). Ein weiteres Paradigma beinhaltet das soziale Geschlecht (gender). Hierbei handelt es sich um ein soziales Konstrukt, das gesellschaftlich und kulturell geprägte Geschlechtsrollen beleuchtet. Im Unterschied zum biologischen Geschlecht gilt das soziale Geschlecht als erlernt, erworben oder zugewiesen und somit zumindest teilweise als veränderbar. Gleichstellungsbeauftragte verfolgen üblicherweise das Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu gewährleisten. Dabei fokussieren sie ihre Arbeit häufig auf das soziale Geschlecht (gender). Was aber geschieht mit Menschen, die aufgrund ihres biologischen Geschlechtes Diskriminierung erfahren oder besondere Berücksichtigung erfordern?

Transsexualität beschreibt das Phänomen, dass das biologische Geschlecht vom sozialen Geschlecht abweicht. Transsexuelle Menschen geben häufig an, „im falschen Körper“ geboren worden zu sein. Entsprechend handelt es sich bei Transsexualität um eine Frage der (sexuellen bzw. geschlechtlichen) Identität. Sexuelle Orientierung beschreibt indes die grundlegende Ausrichtung des sexuellen Interesses eines Menschen auf das Geschlecht des gewünschten Partners bzw. der gewünschten Partnerin: Heterosexualität (gegengeschlechtliche Orientierung), Homosexualität (gleichgeschlechtliche Orientierung) sowie Bisexualität werden häufig, Asexualität selten thematisiert. Das Konzept der sexuellen Orientierung umfasst – entgegen mancher Annahmen – keine Fragen zu sexuellen Vorlieben oder des sexuellen Verhaltens (Praktiken).

In diesem Zusammenhang entstanden vielfach Missverständnisse, und Menschen glaubten, sexuelle Orientierung oder Transsexualität seien Präferenzen und damit (selbst) gewählt. Vor diesem Hintergrund entstand in den 1980er Jahren der Begriff der Transidentität. Der verbreitete Begriff „Transgender“ ist umstritten, da er durch den Zusatz Gender vor allem auf soziale Geschlechterkonzepte zu referieren scheint. Tatsächlich umfasst er Menschen, die sich mit ihrem zugewiesenen Geschlecht falsch oder unzureichend beschrieben fühlen und jene, die jede Form der Geschlechtszuweisung bzw. -kategorisierung ablehnen. Transgender kann insofern als Oberbegriff gesehen werden, der verschiedene Identitäten und soziale Konstrukte einschließt. Transsexualität kann insofern eine Form von Transgender darstellen. Transgender / Transsexuelle schließen sich häufig der schwulesbischen Bewegung an und bildet mit ihr zusammen die Gruppe der sexuellen Minderheiten, die gemeinsam unter dem Kürzel GLBT (Gay-Lesbian-Bisexual-Transgender) auftreten.

Schon die dargestellten Definitionen von Gender, Transsexualität sowie sexueller Orientierung machen deutlich, dass Transsexuelle/Transgender im Feld der Geschlechterdiskussion und der praktischen Umsetzung eines Gleichstellungsmanagements Beachtung finden könnten. Dagegen sind Berichte und Erkenntnisse aus der Praxis vergleichsweise selten. Hier einige Anregungen: Zum einen erscheint es notwendig, dass Unternehmen sich in Richtlinien klar gegen die Diskriminierung von Transsexuellen / Transgendern aussprechen, z. B. in der Frage der Weiterbeschäftigung nach etwaiger Geschlechts-umwandlung. Bei den betrieblichen Zusatzleistungen sollte diese Gruppe ebenfalls berücksichtigt werden. Hier treten in der Praxis jedoch Schwierigkeiten auf, da es Transgendern, die nur ihren Vornamen geändert haben, zur Zeit faktisch unmöglich ist, eine rechtlich abgesicherte Partnerschaft einzugehen. Ein weiterer wichtiger Baustein umfasst MitarbeiterInnen-Netzwerke. Sie können bei der Information,

Beratung und Unterstützung einen wertvollen Beitrag leisten. Hier dürfte die Frage von Interesse sein, zu welchen Netzwerken sich Transsexuelle / Transgender hingezogen fühlen und wo sie willkommen sind. Bei Gender-Trainings wäre zu prüfen, ob sie sich auch an Transsexuelle / Transgender richten und ob die Trainingsinhalte diesen Bereich ebenfalls abdecken.

Weiterführende Informationen finden Sie unter:

[www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)

[www.dgti.org](http://www.dgti.org)

[www.transsexuell.de](http://www.transsexuell.de)

[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

Quelle:

Michael Stuber

Ungleich Besser Diversity Consulting

[www.ungleich-besser.de](http://www.ungleich-besser.de)

[Drucken](#)

Dashöfer Newsletter:

[Nutzen Sie unser kostenloses Angebot, um stets auf dem aktuellen Stand zu sein!](#)

[News-Artikel weiterempfehlen](#)

[ Seitenanfang ]

© Copyright 1996-2005 DASHÖFER HOLDING & VERLAG DASHÖFER GMBH, vertreten durch Hans Dashöfer & Bernhart Sayn-Wittgenstein, Magdalenenstr. 2, D-20148 Hamburg, Umsatzsteuer-ID DE 118516030, Handelsregister: Hamburg HRB46814, Tel: 040/41 33 21-0, Fax: 040/41 33 21-11, E-mail: [info@dashoefer.de](mailto:info@dashoefer.de)

Wir betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Inhalte oder die Gestaltung von anderen Seiten haben, zu denen von unseren Seiten aus Links gelegt sind. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller Internetseiten, die von unseren Seiten verlinkt sind. Die Inhalte dieser Seiten machen wir uns nicht zu Eigen. Diese Erklärung gilt für alle auf unseren Seiten angebrachten Links und für die Inhalte aller Seiten, zu denen die angebrachten Links führen.