

**Stefan Balk**

**Abweichende Geschlechtsidentität.  
Prävalenz, Auswirkungen und Verhalten  
im beruflichen Umfeld**

**Masterarbeit**

# BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei [www.GRIN.com](http://www.GRIN.com) hochladen  
und kostenlos publizieren



### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

### **Impressum:**

Copyright © 2015 GRIN Verlag  
ISBN: 9783668081260

### **Dieses Buch bei GRIN:**

<https://www.grin.com/document/303549>

**Stefan Balk**

**Abweichende Geschlechtsidentität. Prävalenz, Auswirkungen und Verhalten im beruflichen Umfeld**

## **GRIN - Your knowledge has value**

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite [www.grin.com](http://www.grin.com) ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

### **Besuchen Sie uns im Internet:**

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

[http://www.twitter.com/grin\\_com](http://www.twitter.com/grin_com)

# ABWEICHENDE GESCHLECHTSIDENTITÄT PRÄVALENZ, AUSWIRKUNGEN UND VERHALTEN IM BERUFLICHEN UMFELD

STEFAN BALK



STEFAN BALK

MASTER-THESIS - WIRTSCHAFTS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE  
ZENTRUM FÜR MANAGEMENT IM GESUNDHEITSWESEN AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

04/2015

# **ABWEICHENDE GESCHLECHTSIDENTITÄT – PRÄVALENZ, AUSWIRKUNGEN UND VERHALTEN IM BERUFLICHEN UMFELD**

Master Thesis

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

im Universitätslehrgang

**Wirtschafts- und Organisationspsychologie**

eingereicht von

**Stefan Reinhard Balk**

am Zentrum für Management im Gesundheitswesen

an der Donau-Universität Krems

Amtzell, den 20.01.2015

## 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.<sup>1</sup>*

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

---

<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>-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 unbekannt 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

---

<sup>2</sup> 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:

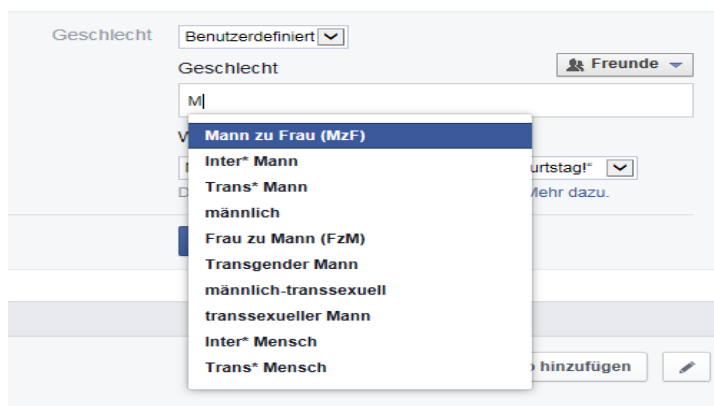


Abbildung 1- Auswahl Geschlecht im Userprofil von Facebook (Stand 10/2014)

*androgynen 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<sup>3</sup>*

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

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