

Thomas Köllen

Dr. Thomas Köllen

Institut für Organisation und Personal (IOP)

Universität Bern

thomas.koellen@iop.unibe.ch

Intersexualität und Transidentität im Diversity Management

Abstract¹

Sowohl im wissenschaftlichen Diversity Diskurs als auch in der Diversity Management-Praxis sind Intersexualität und Transidentität (bzw. Transsexualität oder Transgender) bisher lediglich Randthemen. Dieser Beitrag zeichnet die unterschiedlichen soziologischen, medizinischen und betriebswirtschaftlichen Diskursfelder zu beiden Kategorien nach und leitet daraus Anknüpfungspunkte für organisationales Diversity Management ab. Es wird gezeigt, dass beide Phänomene verschiedene Aspekte der Diversity-Dimension „Geschlecht“ repräsentieren. Ihre bisher übliche Zuordnung in eine Sammelkategorie zusammen mit der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung“ kann als ein wesentlicher Grund dafür angesehen werden, dass sie in Diversity Programmen auf der Maßnahmenebene meist unberücksichtigt bleiben. Vor diesem Hintergrund entwickelt dieser Beitrag einen modifizierten Zugang zur dimensionsspezifischen Herangehensweise im Diversity Management und zeigt die Notwendigkeit auf, die Dimensionen „Geschlecht“, „Geschlechtsidentität“ und „sexuelle Orientierung“ als ein zusammenhängendes organisationales Handlungsfeld zu betrachten. Für die Diversity Management-Praxis ist damit ein grundlegendes Überdenken der eigenen Zielsysteme und Maßnahmengestaltung verbunden.

Keywords: Intergeschlechtlichkeit, Zwischengeschlechtlichkeit, Transsexualität, Transgender, Trans* LGBTI

Bitte zitieren Sie den Artikel als: Köllen, T. (2016). Intersexualität und Transidentität im Diversity Management. In: Genkova, P. & Ringeisen T. (Hrsg.). *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (S. 417-434). Heidelberg: Springer. DOI: 10.1007/978-3-658-08853-8_28

¹ Eine erweiterte englischsprachige Version dieses Kapitels erscheint mit freundlicher Genehmigung der HerausgeberInnen und des Springer-Verlages als „[Intersexuality and Trans-Identities within the Diversity Management Discourse](#)“ in: Köllen, T. (Hrsg.) (2016). [Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. – Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity](#) (S. 1-20). Cham/Heidelberg: Springer. DOI: 10.1007/978-3-319-29623-4

1. Einleitung

Organisationen, die vorgeben Intersexualität und Transidentität explizit in ihren Diversity Management-Aktivitäten zu berücksichtigen, machen dies meistens durch die Verwendung des Begriffs *LGBTI*. Dieser Ausdruck wird dann als Zielgruppe definiert für organisationale Initiativen zur Diversity Dimension „sexuelle Orientierung“ (oder „sexuelle Identität“) und „Geschlechtsidentität“: lesbische, schwule [engl.: gay], bisexuelle, transidente und intersexuelle Personen. Betrachtet man dann aber genauer, welche konkreten Maßnahmen umgesetzt werden, so reduziert sich diese Zielgruppe in den meisten Fällen auf lesbische und schwule Beschäftigte, teilweise unter Einbezug des Themenfeldes Bisexualität. Nur in den seltensten Fällen werden Maßnahmen für transidente Beschäftigte gesetzt, Intersexualität bleibt in der Unternehmenspraxis auf der konkreten Maßnahmenebene gänzlich unberücksichtigt. Dies verdeutlicht, dass der Begriff *LGBTI* (oder auf Deutsch auch *LSBTI*) eher aus Motiven der „politischen Korrektheit“ verwendet wird, mit dem Ziel, zumindest auf der Sprachebene niemanden auszuschließen. Unhinterfragt bleibt dabei, inwiefern die einzelnen Elemente dieses Begriffes überhaupt Gemeinsamkeiten aufweisen, die deren Gruppierung legitimieren. Das Ziel dieses Artikels ist es daher, die im Diversity-Diskurs am wenigsten beachteten Kategorien dieser Gruppe näher zu betrachten: Intersexualität und Transidentität. Es wird aufgezeigt werden, welche unterschiedlichen theoretischen Zugänge zu beiden Phänomene bestehen, was beide Phänomene verbindet, und wo klare Trennlinien verlaufen. Im Ergebnis wird gezeigt werden, dass Intersexualität und Transidentität - im weitesten Sinne als Geschlechtskategorien – lediglich definitorisch mit der sexuellen Orientierung verbunden sind, da diese sich ja genau über das begehrende und das begehrte Geschlecht definiert. Allerdings haben sie inhaltlich nichts mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen gemeinsam, und sind eigentlich der Diversity-Dimension „Geschlecht“ zuzuordnen. Dies eröffnet die Möglichkeit, den bisherigen Zugang zur Diversity-Dimension „Geschlecht“ neu zu überdenken, bzw. zu hinterfragen inwiefern die Trennlinie zwischen den Dimensionen Geschlecht und „sexuelle Orientierung“ überhaupt berechtigt ist, oder ob „Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung“ nicht auch als eine gemeinsame Dimension betrachtet werden kann und sollte. Daraus ergeben sich dann auch zahlreiche Implikationen für die Entwicklung geeigneter Diversity Management-Zugänge und –Maßnahmen zu Intersexualität und Transidentität.

2. Geschlecht, *sex* und *gender*

In der sozialwissenschaftlichen Forschung ist die Trennung der Kategorie Geschlecht in einen biologisch-körperlichen Aspekt und einen gesellschaftlich-kulturellen Aspekt ein weitverbreiteter Standard geworden. Für das biologische Geschlecht wird im Englischen der Ausdruck *sex* verwendet. Das gesellschaftlich-kulturell produzierte „soziale Geschlecht“ wird im Englischen als *gender* bezeichnet (Gatens 1983; Oakley 1972). Diese englischen Begriffe werden häufig auch im Deutschen verwendet, und tragen durch einen oft inkonsistenten Gebrauch dazu bei, dass häufig nicht klar ist, um was es im konkreten Fall überhaupt geht. Bis in die siebziger Jahre war die Geschlechter-Forschung noch stark davon geprägt, über biologische Geschlechtsphänomene soziale Aspekte der Geschlechter zu erklären. Die Begriffstrennung (*sex/gender*) ermöglichte es, die scheinbare deterministische Wirkung, die das biologische Geschlecht auf Geschlechterrollen oder geschlechtsspezifisches Verhalten hat, zu durchbrechen. Ohne auf biologistische Erklärungsmodelle zurückgreifen zu müssen, konnte die Gender-Forschung nun den weiblichen oder männlichen Körper als etwas interpretieren, dessen soziale und kulturelle Komponente überhaupt erst noch produziert werden muss und tagtäglich auch produziert wird. Im Vordergrund der Forschung standen nun genau diese Produktionsprozesse. Aufgrund der Denkbareit, dass diese Prozesse auch anders verlaufen als entlang geschlechtsstereotyper Vorstellungen, wurde der damit verbreitete Fremd- und Selbstentwurfsspielraum von biologischen Männern und Frauen von biologistischen Zuschreibungen entkoppelt. Der Begriff „Gender“ wird mittlerweile auch häufig politisch verwendet, beispielsweise bei Gender Mainstreaming-Ansätzen. Hier zeigt sich allerdings auch die oft inkonsistente Verwendung des Begriffs, da diese Ansätze oft von unterschiedlichen Bedürfnislagen von Männern und Frauen ausgehen und häufig nicht primär auf die gesellschaftliche Formung und Konstruktion dieser unterschiedlichen Bedürfnisse abzielen, sondern auf das Ziel der Chancen- oder Verteilungsgleichheit der biologischen Geschlechter. Diese Trennung von biologischem und sozialem Geschlecht, hat lange Zeit an einem biologischen Geschlechtermodell mit lediglich zwei gültigen Ausprägungen, nämlich Mann und Frau, festgehalten. Das Konstrukt des sozialen Geschlechtes wurde und wird zwar meist etwas breiter ausgelegt, aber auch hier zeigt sich die Tendenz, dass häufig von zwei sozialen Geschlechtstypisierungen ausgegangen wird, die sich bipolar gegenüberstehen: Männlichkeit und Weiblichkeit. Transidentität lässt sich in diese „Weltordnung“ zwar noch weitestgehend einordnen, bei Intersexualität ist dies allerdings schon etwas problematischer. Transidentität steht im Wesentlichen für das Nicht-Übereinstimmen des biologischen Geschlechtes mit der eigenen Geschlechtsidentität. Trans-Personen können dann

unterschiedliche Wege und Grade der „Transition“ hin zu einer sicht- und wahrnehmbaren Anpassung des eigenen Körpers und Auftretens an die eigene Geschlechtsidentität wählen. Beides, also biologisches Geschlecht und Geschlechtsidentität lässt sich in den meisten Fällen anhand des Zwei-Geschlechter-Modells fassbar machen. Transpersonen verfügen demnach zumeist über eine klare Geschlechtsidentität, also als Frau oder Mann. Offen bleibt allerdings, inwiefern die Geschlechtsidentität gleichgesetzt werden kann mit dem Konzept des „sozialen Geschlechtes“. Letzteres wurde vor allem dazu geschaffen, gesellschaftliche Konstruktionsprozesse und damit deren Austauschbarkeit und Veränderlichkeit nachvollziehbar zu machen, die biologische Geschlechter in bestimmte Eigenschafts-Korsette zwingen bzw. die ihnen bestimmte Verhaltens-„Skripte“ zu- und damit vorschreiben (Hanappi-Egger 2015). Der Fokus dieser Gender-Perspektive liegt also auf der Zuschreibungsebene. Genau hier liegt aber auch der wesentliche Unterschied zum Konzept der Geschlechtsidentität, das umgekehrt vor allem auf der Aneignungsebene ansetzt, also beim Individuum selber und nicht bei der konstruierenden „Gesellschaft“. Zwar könnte man die Meinung vertreten, dass sich das Individuum nur das aneignen kann, was „die Gesellschaft“ als aneignungsfähig zur Verfügung gestellt hat, also weitestgehend klare Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit. Allerdings wird das den konkreten Identitätskonzepten von vielen Trans-Personen nicht gerecht (vgl. z.B. Engel 2002). Die Schätzungen zur Anzahl von Trans-Personen weichen sehr stark voneinander ab und liegen, je nachdem wie breit man den Begriff fasst, zwischen 0,04% und 5% der Bevölkerung (Olyslager & Conway 2007).

Intersexualität stellt das 2-Geschlechter-Modell deutlich stärker infrage. Häufig wird Intersexualität als biologisch-medizinische „uneindeutige Geschlechtszuordnung“ beschrieben. Diese „Uneindeutigkeit“ resultiert dann allerdings daher, dass im medizinisch-biologischen Sinne nur zwei Geschlechter zur „eindeutigen“ Zuordnung zur Verfügung stehen. Intersexuelle Personen werden dann kategorisiert als Personen mit Geschlechtsmerkmalen beider Geschlechter. Die Vorsilbe „Inter“ beschreibt dann genau diese „Zwischen“-Stellung zwischen den „eindeutigen“ Geschlechtern. Denkbar ist hier allerdings auch, intersexuelle Personen als das zu nehmen was sie sind, ohne Sie durch eine (meist als defizitär konnotierte) „Zwischen“-Stellung in ein binäres Geschlechtersystem zu pressen. Dies würde zum einen dem Selbstbild vieler intersexueller Personen deutlich eher entsprechen und zum anderen aber auch dem großen (biologisch-medizinischen) Spektrum gerecht werden, das verkürzt unter Intersexualität zusammengefasst wird. Der zweite Teil des Wortes „-sexualität“ ist die etwas unglückliche Übertragung des lateinische Begriff *sexus*, also Geschlecht, ins Englische (Goldschmidt 1917) und Deutsche (Goldschmidt 1931). Intersexualität hat demnach nichts mit dem Begriff

Sexualität zu tun, so wie er im Deutschen verwendet wird, da hier in keiner Weise „sexuelles Begehren“ mit angesprochen wird. Im Englischen hat *sex*, die lateinische Bedeutung behalten (wie sich in der obig beschriebenen gender/sex-Trennung zeigt), wobei auch hier „intersexuality“ (im Gegensatz zum mittlerweile auch oft gebrauchten Begriff „intersex“) intuitiv eine andere Assoziation erzeugt. Der eigentlich irreführende Begriff „Intersexualität“ hat sich jedenfalls bis heute auch im Deutschen gehalten, und die Verwendung von „Intersex“ im Deutschen löst diese Unschärfe auch nicht auf. Genauso wie oben bereits angesprochen verdeutlicht das noch einmal die Problematik der sprachlich falschen bzw. fragwürdigen Übertragung von Begriffen ins Deutsche, die dann mit dafür verantwortlich ist, dass Begriffe wie LGBTI im Kontext der „sexuellen Orientierung“ verwendet werden. Eine Lösung ist hier die Verwendung des Begriffs Inter- oder Zwischengeschlechtlichkeit (Döring 2013). Genauso wie bei Transidentität gehen auch bei der Häufigkeit des Auftretens von Intersexualität die Schätzungen weit auseinander. Je nachdem, welche medizinischen Diagnosen man unter Intersexualität subsumiert und welche Quelle man zitiert, reicht die Bandbreite von 0,0002% bis zu 1,7% der Bevölkerung (Sax 2002).

In den nächsten beiden Abschnitten werden nun die Phänomene „Transidentität“ und „Intersexualität“ auf verschiedenen Ebenen näher betrachtet. Daraus werden dann arbeitsplatzrelevante Aspekte abgeleitet, die dann Ansatzpunkt sein können für Diversity Management Initiativen, die das Ziel haben, ein unterstützendes Arbeitsumfeld und wertschätzendes Inklusionsklima für transidente und intersexuelle Beschäftigte zu schaffen.

3. Intersexualität

3.1 Begriffsebene

Begriffe die häufig synonym für intersexuelle bzw. zwischengeschlechtliche Menschen verwendet wurden oder immer noch werden sind Hermaphrodit und Zwitter, als adjektivische Beschreibung gibt es zudem den Begriff „androgyn“. Der Begriff Hermaphrodit geht zurück auf Hermaphroditos, eine Gestalt der griechischen Mythologie (Zajko 2009). Der römische Dichter Ovid beschreibt ihn als den Sohn von Hermes und Aphrodite. An einem Teich verfällt ihm die Nymphe Salmakis, und, um nie mehr von ihm getrennt sein zu müssen, verschmilzt sie mit ihm. Fortan vereint Hermaphroditos beide Geschlechter auf sich und trägt auch Merkmale beider Geschlechter. Androgynie setzt sich aus den altgriechischen Wörtern für Mann (*andros*) und Frau (*gyne*) zusammen, und als androgyn werden Personen bezeichnet die sowohl weibliche als auch männliche Charakteristika auf sich vereinen. Platon lässt

beispielsweise in seinem Buch *Symposium* den Komödiendichter Aristophanes bei einem Trinkgelage die Geschichte der drei ursprünglichen Geschlechter der Menschen erzählen: das männliche, das weibliche und das beides vereinende androgyne „dritte Geschlecht“. Das hier benannte „dritte Geschlecht“ ist ein Begriff der häufig im Zusammenhang mit Intersexualität verwendet wird (Groneberg 2008; Herdt 2003). Seit dem 16. Jahrhundert schließlich wurde vermehrt auch der Begriff „Zwitter“ als deutsche Benennung von „Hermaphrodit“ verwendet (Schochow 2009). Im Jahr 1917 verwendete der deutsche Genetiker Richard Goldschmidt erstmalig „Intersexuality“ in einem englischsprachigen Beitrag (Goldschmidt 1917) im gleichen Zeitraum verwendete er den Begriff „Intersexualität“ auch in seinen deutschen Veröffentlichungen (Goldschmidt 1931). Für beide Sprachräume gilt dies als Beginn davon, dass sich diese Begriffe, vor allem im medizinischen Diskurs, immer stärker durchgesetzt haben (Morland 2014; Stern 2010). Goldschmidt verbindet mit dem Begriff die lateinischen Worte *inter* (zwischen) und *sexus* (Geschlecht), zur Bedeutung von „Zwischengeschlechtlichkeit“. In der Selbstbezeichnung und teilweise auch im öffentlichen Diskurs sind Hermaphrodit oder Zwitter immer noch gebräuchlich (Zehnder 2010). Da es aber zahlreiche unterschiedliche Selbstkonzepte und damit verbundenen geschlechtlichen Identitäten gibt, wird dieser Pluralität vielfach Rechnung getragen durch die Bezeichnung Inter* (Remus 2015), wobei durch die Verwendung der Vorsilbe „Inter“ das binäre Modell von Zweigeschlechtlichkeit nicht angetastet wird. Im internationalen medizinischen Diskurs wird in den letzten Jahren der Begriff „Intersexualität“ vermehrt durch den pathologisierenden Ausdruck DSD (*disorders of sex development*) bzw. auf Deutsch durch „Störung der Geschlechtsentwicklung“ ersetzt (de Silva 2008). Es gibt allerdings unter MedizinerInnen in Deutschland eine Tendenz, den Pathologisierungsgrad aus dem Begriff DSD etwas abzuschwächen, indem er als „Besonderheiten der Geschlechtsentwicklung“ interpretiert wird (Klöppel 2010, S. 21) Darauf wird an späterer Stelle noch näher eingegangen.

3.2 Gesellschaftlich-Konstruktivistische Perspektive

Der aktuelle wissenschaftliche Diskurs zum Themenfeld Intersexualität ist immer noch sehr stark medizinisch geprägt (Klöppel 2010). Es gibt dennoch auch sozialwissenschaftliche Perspektiven, die das biologische Geschlecht nicht als naturwissenschaftliche, stabile Tatsache begreifen, sondern vielmehr als Produkt eines euro-amerikanischen Geschlechterdiskurses (Yanagisako & Collier 1987), bei dem äußere Geschlechtsmerkmalen als Indexzeichen wirken, um jeden Körper einem von zwei sich ausschließenden Geschlechtern zuzuordnen (Errington 1990). Eng verbunden mit dieser Zweiteilung der Geschlechter ist die kulturelle Interpretation

der Körper bzw. Ihrer Geschlechtsmerkmale auf Basis ihrer funktionalen Bedeutung für den Reproduktionsprozess (Moore 1994). Lange Zeit nur wenig rezipiert (Gildemeister 2005; Gildemeister & Wetterer 1992), betrachtete Hagemann-White das Mann- bzw. das Frau-Sein bereits im Jahr 1984 nicht als biologische Tatsachen sondern vielmehr als „Symbole in einem sozialen Sinnsystem“ (Hagemann-White 1984, S. 79), die interaktional permanent neu erzeugt werden. Zu Beginn der neunziger Jahre haben dann vor allem die Arbeiten von Judith Butler dazu beigetragen, die strikte Trennung der Kategorien *sex* (d.h. biologisches Geschlecht) und *gender* (d.h. soziales Geschlecht) zu überdenken und stattdessen auch den biologischen Geschlechtskörper als diskursives Feld zu betrachten, das kulturell produziert wird (Butler 1991, 1997). Mit dieser neuen, postmodern queeren Perspektive einher ging eine weitgehende Reduzierung und Einengung des Geschlechtes und der Geschlechtskörper als sprachlich verfasste bzw. produzierte Phänomene, da Diskurse nur über das Medium der Sprache verlaufen können. „Nachdem der Feminismus den Satz ‚Biologie ist Schicksal‘ überführt hatte in ‚biologische Unterschiede werden kulturell überformt‘, hieß die postmoderne Version nun“ (Behrend 1994, S. 176) „Kultur ist Schicksal; alles ist Kultur, eingeschlossen die Biologie“ (Landweer & Rumpf 1993, S. 4, in Behrend 1994, S. 176). Der biologische Determinismus wurde also von einem gesellschaftlichen Determinismus abgelöst. Der die biologischen Geschlechter formende Diskurs geht dabei in westlichen Kulturen von Zweigeschlechtlichkeit aus, d.h. Geschlechtskörper müssen, um kulturell „sinnvoll“ zu sein, entweder Mann oder Frau sein. In diesem Sinne normiert der Diskurs die geschlechtlichen Seinsmöglichkeiten (Wetterer 2004). Auf intersexuelle Menschen (bzw. auf deren Eltern oder auf ÄrztInnen) wird so ein kultureller Druck ausgeübt ihr Geschlecht in eine bestimmte Richtung zu „vereindeutigen“. Dieser Zugang zu Geschlecht als kulturellem Produkt das lediglich dadurch Inhalt bekommt, dass es permanent diskursiv „aufgeführt“ und damit erzeugt wird, eröffnet dem Individuum den Spielraum andere „Aufführungen“ oder „Inszenierungen“ der eigenen Geschlechtlichkeit denkbar zu machen. Butler benutzt hier im Englischen den Begriff der „Performativity“, was mit Performativität eingedeutscht wurde. Intersexuelle Personen werden durch diese Perspektive von ihrem pathologischen Status befreit, da ja sowieso jedes Geschlecht sozial produziert, und damit von seiner Bedeutung und seinen Zuschreibungsbündeln her austausch- und veränderbar ist. Es gibt also keinen Grund dafür, bestimmte medizinisch-biologische Geschlechtsmerkmalskonstellationen als defizitär oder abweichend von irgendetwas zu betrachten, da es ja keinen legitimen Standard geben kann, von dem etwas abweichen könnte. Psychologisch kann die Einnahme dieser Perspektive für intersexuelle Personen daher sehr entlastend wirken.

Wie eingangs beschrieben, dominiert allerdings in westlichen Gesellschaften immer noch der medizinisch Perspektive auf Intersexualität. Daher ist es wichtig auch diese Perspektive nachvollziehen zu können.

3.3 Biologisch-medizinische Perspektive:

Aus biologischer Perspektive spielen drei Kategorien für die Bestimmung des Geschlechtes eine Rolle, wobei bei den meisten Menschen alle drei Kategorien übereinstimmen (Calvi 2012, S. 54):

1. Das *genetisch/chromosomale Geschlecht* wird in dem Zeitpunkt festgelegt, in dem die Samenzelle die Eizelle befruchtet, und drückt sich in einem männlichen oder weiblichen Chromosomensatz aus. Ein 46, XX Chromosomensatz geht zumeist mit einer weiblichen Geschlechtsentwicklung einher und ein 46, XY Satz mit einer männlichen.
2. Das *gonadische Geschlecht* wird bestimmt durch die Art der vorliegenden Keimdrüsen. Bei einem 46, XX Chromosomensatz werden als Hormon-produzierende Geschlechtsorgane zumeist Eierstöcke ausgebildet und bei einem 46, XY Chromosomensatz Hoden.
3. Das *genitale* oder *phänotypische Geschlecht* drückt sich aus in den jeweiligen Fortpflanzungsorganen, also Scheide/Schamlippen/Klitoris und Penis/Hodensack (vgl. Calvi 2012, S. 54).

Bei Intersexuellen Personen können unterschiedliche Konstellationen und auch abweichende Ausprägungen dieser drei Kategorien auftreten. Zur medizinischen Kategorisierung von *disorders of sex development* (DSDs) gibt es unterschiedliche Zugänge. Das *Chicago Consensus Statement* schlägt vor zu unterscheiden zwischen 1) DSD bei atypischer Variante des chromosomalen Geschlechts, 2) DSD bei chromosomalen 46,XY Status und 3) DSD bei chromosomalen 46,XX Status (Hughes, Houk, Ahmed, & Lee 2006). Zur ersten Gruppe gehören beispielsweise Personen mit einer Chromosomenstruktur von 45, X0 oder 47, XXX, wobei hier zumeist keine wahrnehmbaren körperlichen Unterschiede zu erkennen sind. Es kommen auch männliche Strukturen der Art XYY oder XXY vor, und es gibt Individuen bei denen ein „Chromosomenmosaik“ vorliegt, d.h. sie haben Körperzellen mit unterschiedlichen Chromosomensätzen. Bei der zweiten und dritten Gruppe sind es vor allem Individuen, bei denen Keimdrüsen und/oder Geschlechtsorgane nicht voll ausgebildet sind oder auch männliche und weibliche Gonaden oder Genitalien (teilweise nur in Ansätzen) ausgebildet sind (Meyer-Bahlburg 1994; Reis 2007). Bis vor einigen Jahren war die gängige medizinische Praxis, Neugeborene bei denen eine Form von DSD diagnostiziert wurde, operativ in eine

bestimmte Geschlechtsrichtung zu vereindeutigen, gegebenenfalls mit nachfolgender Hormonbehandlung (Richter-Appelt 2004). Es wurde davon ausgegangen, dass Menschen entweder Mann oder Frau sein müssen, um sozial und kulturell lebensfähig zu sein. Die Aufgabe der ArztInnen wurde darin gesehen, die Illusion der Eindeutigkeit operativ, medikamentös und psychologisch so gut es geht aufrechtzuerhalten. Einhergehend mit stärker werdenden Stimmen von Intersex-Verbänden gegen diese Zwangseingriffe, hat sich diese Praxis heute etwas verändert - ganz verschwunden ist sie allerdings nicht. Die Einsicht, dass es auch durchaus möglich ist, ein Leben als Intersex-Person zu führen, hat in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen, so dass immer mehr DSD Diagnosen (sofern sie nicht medizinisch lebensrettend notwendig sind, was aber nur sehr selten der Fall ist) nicht zu einer geschlechtlichen Vereindeutigung führen und dem Individuum somit der Möglichkeit gegeben wird, später selber zu entscheiden, wie und welches Leben man führen möchte in Bezug auf die eigene Geschlechtsidentität (Voß 2012).

Es gibt für alle Formen von Intersexualität eigene medizinische Bezeichnungen, auf die an dieser Stelle aber nicht weiter eingegangen werden soll. Festgehalten werden aber kann, dass es eine Vielzahl von Daseinsformen gibt, die das Modell der Zweigeschlechtlichkeit als gesellschaftliches und damit auch organisationales Ordnungssystem in Frage stellen. Daraus eröffnet sich die Frage, wie Unternehmen und andere Organisationen damit umgehen bzw. umgehen können.

3.4 Intersexualität und Diversity Management

Die sozial-konstruktivistische Perspektive auf das biologische Geschlecht, die intersexuellen Personen den Geheimhaltungs- oder Zuordnungsdruck nehmen und sie entstigmatisieren würde, wird in der Diversity Management-Praxis so gut wie nie eingenommen. Hier wird zumeist die Perspektive der Zweigeschlechtlichkeit eingenommen, wobei Diversity Management dann zumeist entweder direkte Frauenförderung bedeutet oder aber die Schaffung von Rahmenbedingungen, die Frauen die gleichen Möglichkeiten einräumen wie Männern. Ausgangspunkt sind dann, wie bereits obig angedeutet, die Berücksichtigung von unterschiedlichen (stereotypen) Bedürfnislagen von Männern und Frauen sowie die organisationale Kompensation von gesellschaftlich bestehenden Benachteiligungen für Frauen bzw. Männer, z.B. durch Quoten, Frauennetzwerke oder Mentoring. Beides wäre aus einer Perspektive der kulturellen Formung von Geschlechtskörpern nicht tragbar, möchte man nicht Erfüllungsgehilfin der Ausrechterhaltung bzw. performativen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit sein und sich aktiv an deren Inszenierung beteiligen. In diesem

Zusammenhang ist es auch irreführend, wenn die Diversity-Dimension im Deutschen „Gender“ genannt wird und somit suggeriert wird, es gehe hier „nur“ um das soziale Geschlecht und somit um die Zuschreibungsebene bzw. das Aufbrechen dieser Zuschreibungen. Das Aufbrechen von bestimmten stereotypen Zuschreibungen zu Männern oder Frauen, die zu unterschiedlichen Verteilungen von Chancen oder Ressourcen führen, mag dann ein Zwischenziel oder ein netter Nebeneffekt von manchen Diversity Management-Maßnahmen sein. Im Endeffekt geht es dann aber um die Inklusion, Gleichbehandlung oder gezielte Förderung von biologischen Geschlechtern. Schon gar nicht geht es um die Auflösung der Geschlechtskategorien, da in diesem Falle ja der Ansatzpunkt für die Ausbalancierung der Rahmenbedingungen für Männer und Frauen fehlen würde. Die Mitberücksichtigung von Intersexualität innerhalb der Dimension „Geschlecht“ – so erweckt es den Anschein - würde somit die Gefahr in sich bergen, dass in Bezug auf das jeweils kontextuell nicht privilegierte Geschlecht (von genau zwei Geschlechtern) der Ausgangspunkt jeder (organisations-)politischen Forderung verloren geht, nämlich ein scheinbar eindeutiges biologisches Geschlecht.

Intersexuelle Personen haben also vom aktuell meist verbreiteten Diversity Management Zugang zur Dimension „Geschlecht“ bisher nichts Positives zu erwarten. Ganz im Gegenteil, obwohl es sich ganz eindeutig um ein Phänomen handelt, das dem Bereich „Geschlecht“ zuzuordnen ist, wird es, wenn überhaupt sprachlich erwähnt, zusammengruppiert mit dem Bereich „sexuelle Orientierung“ (bzw. dorthin weggeschoben) obwohl Intersexualität an sich nicht mit Sexualität zusammenhängt, außer insofern, dass alle Menschen eine Sexualität bzw. eine „sexuelle Orientierung“ haben (können). Dies würde dann aber auch alle anderen Diversity-Dimensionen gleichermaßen mit der Dimension „sexuelle Orientierung“ verbinden. Sprachlich wird die Gruppierung zu LGBTI implizit fälschlicherweise dadurch legitimiert, dass, sofern man T als für Transsexualität stehend definiert (anstatt Transgender oder Transidentität), zusammen mit Homosexualität, Bisexualität, Intersexualität scheinbar ein breites Spektrum von Sexualitäten angesprochen wird, die man dann auch gemeinsam durch entsprechende Diversity Management-Maßnahmen „inkludieren“ kann. Dass das ein großes Missverständnis ist, das bei Trans- und Intersexualität auf einer fragwürdigen (bzw. falschen) Übertragung des lateinischen „*sexus*“ bzw. des englischen *sex* (d.h. biologisches Geschlecht) ins Deutsche beruht, wurde an mehreren Stellen bereits erwähnt. Im deutschen Sprachgebrauch wird „Sex“ einzig und allein im Umfeld von Sexualität verwendet, weshalb die hier nachgezeichneten Missverständnisse mit der Verwendung des Wortes bereits vorgezeichnet sind.

4. Transidentität

4.1 Begriffsebene

Durch die Verwendung der Kategorien Transidentität, Transgender und Transsexualität wird häufig versucht, jeweils andere Trans-Facetten bzw. Aspekte stärker zu betonen bzw. teilweise auch voneinander abzugrenzen. Im Alltagsgebrauch und auch auf der Ebene der Selbstbezeichnung seitens Transpersonen werden diese Begriffe allerdings oftmals synonym verwandt bzw. werden sie häufig individuell mit unterschiedlichen Bedeutungen belegt. Eine sprachliche Möglichkeit die Pluralität von Trans-Geschlechtsidentitäten zum Ausdruck zu bringen und Individuen nicht auf ein Deutungs- in Verwendungsmonopol hin einzugrenzen ist die Verwendung der Bezeichnung Trans*. Gemein ist allen Bezeichnungen, dass sie Individuen beschreiben, die (in unterschiedlichen Weisen) ihre Geschlechtsidentität bzw. ihre soziales Geschlecht nicht derart empfinden, wie es ihnen ihr körperliches-biologisches Geschlecht (d.h. ihre Körpermerkmale) eigentlich gesellschaftlich normativ vorgeben würde. Der Ursprung der Verwendung des Begriffs „Transsexualität“ wird zumeist Magnus Hirschfeld zugeschrieben (Pfäfflin 2008). Er verwendet den Begriff „Transsexualismus“ das erst Mal im Jahr 1923 in seinem Beitrag „Die intersexuelle Konstitution“ (Hirschfeld 1923). Er entwirft das Konzept des „seelischen Transsexualismus“ als ein über den „Transvestismus“ hinausgehendes Begehren nicht bloß seine Kleidung, sondern auch seinen Körper dem jeweils anderen Geschlecht anpassen zu wollen. Das Konzept des „Transvestits“ hat er im Jahr 1910 als eigenständige Kategorie erschaffen (Hirschfeld 1910), um es von Homosexualität abgrenzbar zu machen. Dies machte er, um durch (auch im Umfeld von Kaiser Wilhelm II) effeminiert auftretende Schwule sein immer noch verfolgtes politisches Ziel der Abschaffung des §175 RStGB nicht zu gefährden (Herrn 2005). Transsexualität ist von allen Trans-Begriffen der am stärksten körperbezogene, der mit dem Wunsch und oft auch der Tat assoziiert wird, seinen biologischen Körper dem empfundenen Identitätsgeschlecht chirurgisch und/oder hormonell anzugleichen (Benjamin 1967; Reiche 1984). Das Modell der Zweigeschlechtlichkeit wird im Bedeutungsumfeld von „Transsexualität“ weder auf der biologischen noch auf der sozialen Geschlechtsebene in Frage gestellt. Transsexuelle Personen sind zumeist biologische Männer oder Frauen, die ihre Geschlechtsidentität im jeweils anderen Geschlecht sehen und ihren Körper in diese Richtung anpassen möchten, idealerweise derart, dass sie auch öffentlich als das Identitätsgeschlecht wahrgenommen werden.

Der Begriff „Transgender“ wird häufig verwendet bzw. selbst angeeignet, wenn der persönliche Selbstentwurf nicht exakt dem binären Geschlechtsmodell folgt. Vielfach wird Virginia Prince

als die Urheberin des Begriffs „Transgender“ im Jahr 1969 gesehen, mit dem sie Personen beschreibt, die die Geschlechtsidentität zwar durch Kleidung und Auftreten zum Ausdruck bringen, ihren diesem Geschlecht nicht entsprechenden biologischen Körper aber nicht verändern wollen (Papoulias 2006). Im deutschen Sprachraum verbreitete sich der Begriff erst in den 90er Jahren. Ein dritter Begriff, der deutlich breiter aufgestellt ist, ist „Transidentität“. Diese Identität kann dann eine körperliche Anpassung beinhalten oder eben nicht. Genauso kann der Identitätsbegriff andere, möglicherweise neue und sehr individuelle Selbstentwürfe inkludieren, die aus einer ursprünglich empfundenen Inkongruenz von biologischem Geschlecht und der dazu „passenden“ erwarteten Geschlechtsidentität resultieren. Hierzu gehört auch die Aufweichung des Zwangs sich überhaupt einem eindeutigen sozialen Geschlecht zuordnen zu müssen und damit die Möglichkeit irgendwo dazwischen zu sein oder sich diesen Kategorien ganz zu entziehen.

Als Gegenbegriff zu „Trans“ hat sich in den letzten Jahren der Begriff „Cis“ bzw. „Zis“ etabliert. Zissexualität bzw. Cisgender beschreibt dann (im Gegensatz zu Transidentitäten) die Übereinstimmung von sozialem und biologischem Geschlecht (Sigusch 1991; Taylor 2010).

4.2 Medizinische Perspektive

Die American Psychiatric Association hat Transsexualität im Jahr 1980 als *Mental Disorder* „anerkannt“ und präziserte den Namen der Diagnose im Jahr 1994 zu *Gender Identity Disorder*, also zu „Störung der Geschlechtsidentität“. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) nutzt die gleiche Kategorisierung, allerdings ist es wahrscheinlich dass diese bald durch den weniger pathologisierenden Begriff *gender incongruence*, also „Geschlechtsinkongruenz“ ersetzt wird. (Drescher, Cohen-Kettenis, & Winter 2012)

Die WHO definiert Transsexualismus folgendermaßen:

Transsexualismus ist „das Bedürfnis als dem anderen Geschlecht angehörig zu leben und akzeptiert zu werden, meist einhergehend damit, sich mit dem eigenen anatomischen Geschlecht unbehaglich oder nicht zusammenpassend zu fühlen, und mit dem Wunsch, operativ oder hormonell dahingehend behandelt zu werden, dass der eigene Körper so gut wie möglich mit den angestrebten Geschlechtskörper übereinstimmt“ (WHO 2015, übers. durch Autor).

Wird Transsexualität nach festgeschriebenen Begutachtungsverfahren medizinisch diagnostiziert, werden die Kosten für medizinische Maßnahmen zur Körperveränderung (z.B. Hormonbehandlungen oder operative Eingriffe) von der Krankenkasse übernommen. Der Rahmen des Prozessablaufes der Geschlechtsangleichung ist gesetzlich stark reglementiert. Die

Person kann durch den Nachweis durch psychologische Gutachten, die bestätigen, dass sich die Geschlechtsidentität wahrscheinlich nicht mehr ändern wird, die Personenstandsänderung bei Gericht beantragen (Franzen & Sauer 2010). Seit 2009 ist in Österreich und seit 2011 ist in Deutschland und in weiten Teilen der Schweiz keine Sterilisation bzw. kein Unfruchtbarkeitsnachweis mehr erforderlich zu Personenstandsänderung (Rauchfleisch 2014).

4.3 Gesellschaftliche Perspektive

Wie bereits beschrieben stellt Trans* nicht das bipolare Modell der biologischen Geschlechter in Frage, sondern vielmehr die gesellschaftliche Zwangs-Zuordnung einer bestimmten Geschlechtsidentität zum jeweiligen biologischen Geschlecht. Ob individuell auf der sozialen Ebene auch an einem bipolaren Modell festgehalten wird, unterscheidet sich je nach individuellen Selbstentwurf bzw. Identitätskonzept. Viele Trans-Personen ordnen sich hier selbst eindeutig einem Geschlecht zu, andere finden sich in einem „Irgendwo Dazwischen“ wieder. Die immer noch bestehende gesellschaftliche Nicht-Akzeptanz der Neu-Konstellation von biologischem und sozialem Geschlecht innerhalb eines Individuum steht häufig massiv dem Bedürfnis von Trans-Personen entgegen, ein „normales“ Leben in Ihrem Identitätsgeschlecht führen zu können. Sobald als solche wahrgenommen, sind Transpersonen im Alltag sehr häufig Unverständnis, Anfeindungen und Herabwürdigungen ausgesetzt. Die direkte Wahrnehmbarkeit unterscheidet sich zumeist sehr stark zwischen Transfrauen und Transmännern. Während Transmänner, also biologische Frauen mit einer männlichen Geschlechtsidentität, durch die Einnahme von Hormonen eine Art von Pubertät nachholen können, können Transfrauen die bereits durchlebte Pubertät hormonell nicht rückgängig machen. Körperbau, Größe und Stimmfarbe von Transfrauen machen sie daher sehr häufig als solche direkt identifizierbar, während Transmänner oftmals ein Leben im Identitätsgeschlecht führen können, ohne direkt als Transperson identifiziert zu werden. Im Alltag sammeln Transfrauen daher im Durchschnitt deutlich mehr negative Nicht-Akzeptanz-Erfahrungen als Transmänner. Umgekehrt prägen Transfrauen dadurch auch viel stärker das Bild von Transsexualität und Transgender in der öffentlichen Vorstellung und Wahrnehmung als Transmänner.

Ein etwas zweischneidiges Schwert ist die Vereinbarkeit der politischen Trans*-Forderung nach der Akzeptanz, die eigene Geschlechtsidentität leben zu können mit bestimmten feministischen Strömungen. Transsexualität (bzw. später auch Transgender und Transidentität), eng ausgelegt mit einer eindeutigen Geschlechtsidentität die abweicht von einem eindeutigen biologischen Geschlecht innerhalb einer bipolaren Geschlechterordnung, bestätigte das von

feministischer Seite aus gebrauchte Modell der Trennung von biologischem und sozialem Geschlecht (Sex/Gender). Trans-Männer schienen ideale Beispiele dafür zu sein, dass biologische Frauen eben nicht per se „weiblich“ sind bzw. sein müssen, und ihnen somit nicht per se das zugehörigen Stereotypenkorsett angelegt werden muss, das ihre gesellschaftliche Zweitrangigkeit legitimiert und produziert (Elliot 2009, 2012; Snyder 2008). Der große Unterschied zwischen der von Transsexuellen-Seite erhobenen Forderung nach Anerkennung und feministischen Gleichheitsbestrebungen ist allerdings, dass Transsexualität eher eine (manchmal stereotype) Aneignungsebene berührt und Gleichstellungsforderungen eher bei der stereotypen Zuschreibungsebene ansetzen. Überspitzt formuliert kann man sagen, dass beispielsweise Transfrauen oft ein Bild von Weiblichkeit leben möchten, welche von feministischer Seite eher als problematisch gesehen wird. Nimmt man nun „Transgender“ hinzu und definiert es als die Möglichkeit, seinen Körper nicht so weit wie möglich oder auch nur bedingt dem Identitätsgeschlecht anpassen zu müssen, um im Identitätsgeschlecht leben zu können, gerät das Bild der „Solidarität“ mit feministischen Forderungen noch mehr ins Wanken, da hier die Kategorie Geschlecht an sich in Frage gestellt wird. In queer-theoretischer, postmoderner Perspektive ist dies durchaus begrüßenswert (Bendl, Fleischmann, & Walenta 2008; Halberstam 2005). Politisch birgt es aber auf feministischer Seite die Gefahr den Ausgangspunkt aller politischen Forderungen nach Gleichheit und Umverteilung aufzuweichen, nämlich das Mann-Sein und Frau-Sein.

4.4 Transidentität und Diversity Management

Trans* wird im Diversity Management bisher nur sehr am Rande behandelt. Erwähnung findet es, wenn überhaupt, nur als Wortbestandteil im Ausdruck LGBT oder LGBTI (bzw. LSBT oder LSBTI). In entsprechenden MitarbeiterInnennetzwerken werden sie dann offiziell mitgedacht bzw. mitgemeint, in der Praxis dieser Netzwerke sind sie dort aber meist nicht präsent. Bei Gleichstellungs- oder Verhaltensrichtlinien taucht das Wort fast nie in einer ausgeschriebenen Variante auf und auch „Geschlecht“ oder „Gender“ wird nur in seltenen Fällen durch das Wort „Identität“ ergänzt. Die fast selbstverständliche und in der Diversity Praxis konsensual geteilte Nicht-Integration und Nicht-Berücksichtigung von Transidentitäten oder Transsexualität als Element der Diversity-Dimension Geschlecht zeigt, dass die gesellschaftliche Normierung der zulässigen Geschlechtsidentitäten auf Basis des biologischen Geschlechtes auch im Diversity Management selber weit verbreitet ist. Die Abschiebung des T (genauso wie des I) in eine Kategorie mit verschiedenen sexuellen Orientierungen untermauert die aktuell geringe Bedeutung die Transidentität beigemessen wird bzw. den exklusiven Charakter der Art und

Weise wie Diversity-Initiativen die Dimension Geschlecht für Cisgender-Männer und Frauen vereinnahmen. Nichtsdestotrotz gibt ein paar Unternehmen, die Trans* explizit berücksichtigen, indem sie eine klare Richtlinie erstellen, wie organisationsintern mit Transitionen umgegangen wird. Dies betrifft zum einen alles Formal-Bürokratische, was organisationsintern mit der Personenstandsänderung zusammenhängt und dazu beiträgt jede Art von „Spießrutenlauf-Gefahr“ zu vermeiden. Zum anderen kann hier aber auch geregelt werden, wie Unternehmen mit aufkommender Verunsicherung innerhalb der Belegschaft umgehen und wie sie die Transperson in dieser Phase unterstützen. Solche klaren Richtlinien – die sicher nicht jede Organisation neu erfinden muss – helfen nicht nur der Person, die die Transition anstrebt, durchläuft oder abgeschlossen hat. Auch die Organisationen profitieren davon. In den allermeisten Fällen, sofern einE BeschäftigteR sich entschließt die Transition in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis zu durchlaufen, steht der Arbeitgeber relativ hilflos da. Aus Angst das Falsche zu tun agiert er oder sie oft ungewollt verletzend und respektlos und die betreffende Person verlässt im Ergebnis dann doch die Organisation. Richtlinien können hier Klarheit schaffen und auch Raum und Anlass bieten, Unsicherheiten auszusprechen und gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

Zusammenfassend soll nun skizziert werden wie ein Diversity Management aussehen könnte, das Intersexualität und Transidentität als integrales und gleichwertiges Element betrachtet, wenn es darum geht, ein integrierendes und inklusives Arbeitsumfeld und Arbeitsklima zu schaffen. Der Schlüssel für einen solchen Zugang liegt in einem neuen integrativeren Zugang zu bisher voneinander getrennt behandelten Diversity-Dimensionen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung.

5. Ein Entwurf für ein integratives Diversity Management zu Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung

Wie bereits beschrieben, werden Transidentität und Intersexualität, sofern sie überhaupt im Zusammenhang mit Diversity Management Erwähnung finden, in eine Dimension zusammen mit „sexuellen Orientierungen“ geschoben. Diese Gruppierungen zu beispielsweise LGBT(I) folgt dabei einer fragwürdigen aber gängigen Praxis dies als eine „Community“ zu definieren. Auf der sprachlichen Ebene wird diese Gruppierung dadurch legitimiert, dass (sofern man T als Transsexualität auffasst), die scheinbare gemeinsame Klammer die Sexualität ist, eben Homo-, Bi-, Trans- und Intersexualität. Es ist bereits dargelegt worden, dass diese „Gemeinsamkeit“ lediglich auf einer unscharfen bzw. im heutigen Sprachgebrauch falschen Verwendung des Wortes Sexualität bei Inter- und Transsexualität beruht, da „Sexualität“ hier (angelehnt an die

lateinische Bedeutung von *sexus*) für das „biologische Geschlecht“ steht und nicht, wie bei Homo- und Bisexualität, ein sexuelles Begehren beschreibt. Trans- und Intersexualität sind also soziale bzw. biologische Geschlechtskategorien, wobei die Diversity-Dimension „Geschlecht“ mit der Dimension „sexuelle Orientierung“ insofern verbunden ist, als dass sich die Ausprägungen der „sexuellen Orientierung“ über das begehrende und das begehrte Geschlecht definieren, also beispielsweise als gleich- oder gegengeschlechtlich.

Für eine Integration von Intersexualität und Transidentität in Diversity Management Programme ist es sinnvoll, sich zunächst noch einmal zu fragen, warum Diversity Management überhaupt implementiert wird. Eine Grundidee von Diversity Management ist es, dass sich die Management-Praxis von stereotypen Vorstellungen bezüglich unterschiedlicher Diversity-Dimensionsausprägungen lösen muss und darauf hinarbeiten sollte, dass diese Ausprägungen eben genau kein Kriterium mehr für organisationale Ressourcen- oder Chancenverteilungen sind. Für die individuelle Karriereentwicklung und innerorganisationale Aufgaben- und Verantwortungsverteilung sollte es dann bestenfalls egal sein, ob man intersexuell oder Trans-Mann ist. Im Idealfall wäre das, was einzig und alleine zählt, das individuelle Leistungsvermögen und der tatsächliche Leistungsbeitrag zur Erreichung von Organisationszielen, wobei diese befreit sind von stereotypen Vorannahmen, die diesen Beitrag bzw. die individuellen Fähigkeiten mit Dimensionsausprägungen verknüpfen. Bezogen auf Intersexualität und Transidentität muss die Dimension „Geschlecht“ dazu als deutlich breiter und integrativer aufgefasst werden, und ihren derzeitigen Charakter verlieren, als bipolare Kategorie, lediglich die Ausprägungen Mann und Frau in biologischer und sozialer Übereinstimmung zuzulassen. Innerhalb dieser integrativen Auffassung von Geschlecht muss das Ziel dann sein, dass die Geschlechtsausprägung unwichtig wird und damit auch die individuelle Einordnung in einen Ausprägungsschablone ihre Bedeutung verliert. Würde man es schaffen, ein derartiges Inklusionsklima zu erzeugen, müssten sich intersexuelle und transidente Beschäftigte nicht mehr ständig legitimieren, verteidigen und einordnen bzw. müssten sie nicht länger irgendwelche kräftezehrenden Bewältigungs-Strategien entwickeln oder anwenden. Dieses Diversity-Ziel mag etwas utopisch klingen aufgrund des zwar etwas aufbrechenden aber immer noch starken gesellschaftlichen Zwangs, sich in ein bipolares Geschlechtermodell eindeutig einzuordnen zu müssen, und eine Geschlechtsidentität zu leben, die weitestgehend mit dem eigenen biologischen Geschlecht übereinstimmt. Dennoch ist es der richtige Weg, dieses Ziel zu verfolgen, da sich auf der konkreten Maßnahmenebene dadurch Fehler vermeiden lassen, die der mit diesem Ziel verbunden Inklusion von intersexuellen und transidenten Beschäftigten sehr abträglich sein können. Ein solches, vom Zwang der

Geschlechtszuordnung und damit auch von unterschiedlichen Geschlechtswertigkeiten befreites Arbeitsklima würde automatisch auch die Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung“ Gegenstandslos machen, da diese schon per Definition eindeutige Geschlechtszuordnungen braucht (vgl. z.B. Lewandowski & Koppetsch 2015).

Für die Gestaltung von organisationalen Diversity Management Initiativen bedeutet das, dass sehr viel dafür spricht, die Dimensionen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung als ein gemeinsames Handlungsfeld bzw. als eine gemeinsame Dimension zu betrachten. Um ganz klar zu kommunizieren und auch intern zu verstehen, um was es hier überhaupt geht, sollte auf der sprachlichen Ebene das Wort „Geschlecht“ benannt werden und nicht „Gender“. Bei der Adressierung der drei Ebenen muss darauf geachtet werden, dass zunächst jeweils ungewichtet und wertfrei das gesamte Ausprägungsspektrum angesprochen wird und Raum gegeben wird für individuell abweichende Identitäten bzw. Selbstbezeichnungen und –entwürfe. Ein grobes Ausprägungsschema wäre das folgende:

Diversity-Dimension	Ausprägungen
Geschlecht	Frau – Intersex/Inter* – Mann
Geschlechtsidentität	Transgender/Transsexuell/Trans* – Cisgender/Zissexuell/Zis*
Sexuelle Orientierung	Homosexuell – Bisexuell/*sexuell – Heterosexuell

Tab. 1: Die Diversity-Dimensionen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung

Mit dem Diversity-Ziel, individuelle Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeit innerhalb der Organisation von all diesen Ausprägungen zu lösen, muss ein Zugang verbunden sein, der, falls eine der drei Ebenen benannt oder auf der Maßnahmenebenen behandelt wird, alle Ausprägungen mitdenkt und integriert. Netzwerke zur Dimension „sexuelle Orientierung“ sollten beispielsweise auch heterosexuelle Beschäftigte ansprechen und ihnen offenstehen. Vermieden werden sollte der Begriff LGBT(I), da er in doppelter Hinsicht negativ wirkt: Zum einen vermischt er unterschiedliche Dimensionen und damit auch Anspruchsfelder, zum anderen werden von den jeweiligen Dimensionen lediglich ausgewählte Ausprägungen eingeschlossen, was die Polarisierung und Hierarchisierung der Dimensionsausprägungen untereinander nur noch verstärkt. Es ist durchaus denkbar, Maßnahmen zu entwickeln die alle drei Dimensionen gemeinsam ansprechen, allerdings sollte hier dann die Integration des gesamten Ausprägungsspektrums berücksichtigt werden. Frauen- oder Männerförderungsmaßnahmen sind in diesem Zusammenhang genauso kritisch zu bewerten wie einseitige Mentoringprogramme oder Quotensysteme. Auch bei der Frage, ob in der Organisationskommunikation eine „geschlechtergerechte“ Sprache verwendet werden soll,

sollte zumindest das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass damit auch das bipolare Modell der Zweigeschlechtlichkeit reproduziert und stabilisiert wird.

Als Ausblick auf mögliche zukünftige Entwicklungen im Diversity Management eröffnet die bewusste Integration von Intersexualität und Transidentität in Diversity-Ansätze eine neue Perspektive auf den generellen Zugang zu Diversity Management und den Dimensionen des Diversity Managements. Eine Neuausrichtung könnte von Organisationen dazu genutzt werden, generell den Begriff der Inklusion neu für sich zu interpretieren. In Bezug auf Trans* und Intersexualität muss Inklusion bedeuten, ihnen volle Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten und am Arbeitsplatz ein Klima zu schaffen, das jedes Geschlecht und jede Geschlechtsidentität als gleich-wertig ansieht und somit möglichem Legitimations- und Rechtfertigungsdruck vorbeugt.

6. Literaturverzeichnis

- Behrend, H. (1994). Mothers do not make Babies: Zur Frauen- und Geschlechterforschung in der Ethnologie. *Zeitschrift für Ethnologie*, 119(2), 175-183.
- Bendl, R., Fleischmann, A., & Walenta, C. (2008). Diversity management discourse meets queer theory. *Gender in Management: An International Journal*, 23(6), 382-394.
- Benjamin, H. (1967). Transvestism and transsexualism. *JAMA - The Journal of the American Medical Association*, 199(2), 136-136.
- Butler, J. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter* (K. Menke, Trans.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Butler, J. (1997). *Körper von Gewicht* (K. Wördemann, Trans.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Calvi, E. M. (2012). *Eine Überschreitung der Geschlechtergrenzen?: Intersexualität in der westlichen Gesellschaft*. Baden-Baden: Deutsche Wissenschafts-Verlag.
- de Silva, A. (2008). Geschlechter- und sexualpolitische Annahmen in zeitgenössischen medizinischen Empfehlungen zur Behandlung von Intersexualität. In E. Tuider (Hrsg.), *Quer Verbindungen* (S. 51-67). Münster: LIT Verlag.
- Döring, N. (2013). Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie. *Gender*, 2, 94-113.
- Drescher, J., Cohen-Kettenis, P., & Winter, S. (2012). Minding the body: Situating gender identity diagnoses in the ICD-11. *International Review of Psychiatry*, 24(6), 568-577.
- Elliot, P. (2009). Engaging Trans Debates on Gender Variance: A Feminist Analysis. *Sexualities*, 12(1), 5-32.
- Elliot, P. (2012). *Debates in transgender, queer, and feminist theory: Contested sites*. Farnham: Ashgate Publishing.
- Engel, A. (2002). *Wider die Eindeutigkeit: Sexualität und Geschlecht im Fokus queerer Politik der Repräsentation*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Errington, S. (1990). Recasting sex, gender, and power: a theoretical and regional overview. In J. M. Atkinson & S. Errington (Hrsg.), *Power and Difference: Gender in Island Southeast Asia* (S. 1-58). Stanford: Stanford University Press.
- Franzen, J., & Sauer, A. (2010). *Benachteiligung von Trans* Personen, insbesondere im Arbeitsleben*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Gatens, M. (1983). A critique of the sex/gender distinction. In J. Allen & P. Patton (Hrsg.), *Beyond Marxism? Interventions After Marx* (S. 143-160). Leichhardt: Intervention Publication.

- Gildemeister, R. (2005). Carol Hagemann-White: Sozialisation: Weiblich — Männlich? In M. Löw & B. Mathes (Hrsg.), *Schlüsselwerke der Geschlechterforschung* (S. 194-213): VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gildemeister, R., & Wetterer, A. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden: Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In G.-A. Knapp & A. Wetterer (Hrsg.), *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie* (S. 201-254). Freiburg: Kore Verlag.
- Goldschmidt, R. (1917). Intersexuality and the endocrine aspect of sex. *Endocrinology*, 1(4), 433-456.
- Goldschmidt, R. (1931). Intersexualität und menschliches Zwittertum. *DMW-Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 57(30), 1288-1292.
- Groneberg, M. (2008). Mythen und Wissen zu Geschlecht und Intersexualität: Eine Analyse relevanter Begriffe, Vorstellungen und Diskurse. In M. Groneberg & K. Zehnder (Hrsg.), *"Intersex": Geschlechtsanpassung zum Wohl des Kindes? Erfahrungen und Analysen* (S. 83-144). Freiburg: Academic Press Fribourg/Paulusverlag Freiburg Schweiz.
- Hagemann-White, C. (1984). *Sozialisation: Weiblich - Männlich? Alltag und Biografie von Mädchen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Halberstam, J. (2005). *In a queer time and place: Transgender bodies, subcultural lives*. New York: NYU Press.
- Hanappi-Egger, E. (2015). Gender scripts as access codes to management positions. In A. M. Broadbridge & S. L. Fielden (Hrsg.), *Handbook of Gendered Careers in Management: Getting In, Getting On, Getting Out* (S. 61-73). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Herdt, G. H. (Hrsg.). (2003). *Third sex, third gender: Beyond sexual dimorphism in culture and history* (3 ed.). New York: Zone Books.
- Herrn, R. (2005). *Schnittmuster des Geschlechts: Transvestitismus und Transsexualität in der frühen Sexualwissenschaft*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Hirschfeld, M. (1910). *Die Transvestiten - Eine Untersuchung über den erotischen Verkleidungstrieb: mit umfangreichem casuistischen und historischen Material*. Berlin: Alfred Pulvermacher & Co.
- Hirschfeld, M. (1923). Die intersexuelle Konstitution. *Jahrbuch für sexuelle Zwischenstufen unter besonderer Berücksichtigung der Homosexualität*, 23, 3-27.
- Hughes, I. A., Houk, C., Ahmed, S. F., & Lee, P. A. (2006). Consensus statement on management of intersex disorders. *Journal of pediatric urology*, 2(3), 148-162.
- Klöppel, U. (2010). *XX0XY ungelöst. Hermaphroditismus, Sex und Gender in der deutschen Medizin. Eine historische Studie zur Intersexualität*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Landweer, H., & Rumpf, M. (1993). *Kritik der Kategorie "Geschlecht"*. Weinheim: Deutsche Studien Verlag.
- Lewandowski, S., & Koppetsch, C. (Hrsg.). (2015). *Sexuelle Vielfalt und die UnOrdnung der Geschlechter: Beiträge zur Soziologie der Sexualität*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Meyer-Bahlburg, H. F. (1994). Intersexuality and the diagnosis of gender identity disorder. *Archives of Sexual Behavior*, 23(1), 21-40.
- Moore, H. L. (1994). *A passion for difference: Essays in anthropology and gender*. Bloomington: Indiana University Press.
- Morland, I. (2014). Intersex. *TSQ: Transgender Studies Quarterly*, 1(1-2), 111-115.
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. London: Temple Smith.
- Olyslager, F., & Conway, L. (2007). *On the calculation of the prevalence of transsexualism*. Paper presented at the World Professional Association for Transgender Health 20th International Symposium, Chicago.
- Papoulias, C. (2006). Transgender. *Theory, Culture & Society*, 23(2-3), 231-233.

- Pfäfflin, F. (2008). Transsexuelles Begehren. In A. Springer, K. Münch & D. Munz (Hrsg.), *Sexualitäten* (S. 311-330). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Rauchfleisch, U. (2014). *Transsexualität–Transidentität: Begutachtung, Begleitung, Therapie*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Reiche, R. (1984). Sexuality, identity, transsexuality. *Beiträge zur Sexualforschung*, 59, 51-64.
- Reis, E. (2007). Divergence or disorder? The politics of naming intersex. *Perspectives in Biology and Medicine*, 50(4), 535-543.
- Remus, J. (2015). Inter*Realitäten. In F. Schmidt, A.-C. Schondelmayer & U. B. Schröder (Hrsg.), *Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt* (S. 63-74). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Richter-Appelt, H. (2004). Intersexualität und Medizin. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 17(3), 239-257.
- Sax, L. (2002). How common is Intersex? A response to Anne Fausto-Sterling. *Journal of Sex Research*, 39(3), 174-178.
- Schochow, M. (2009). *Die Ordnung der Hermaphroditen-Geschlechter: eine Genealogie des Geschlechtsbegriffs*. Berlin: Akademie Verlag.
- Sigusch, V. (1991). Die Transsexuellen und unser nosomorpher Blick: Zur Enttotalisierung des Transsexualismus. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 4(3), 225-256.
- Snyder, R C. (2008). What Is Third-Wave Feminism? A New Directions Essay. *Signs*, 34(1), 175-196.
- Stern, C. (2010). *Intersexualität: Geschichte, Medizin und psychosoziale Aspekte*. Marburg: Tectum Verlag.
- Taylor, E. (2010). Cisgender privilege: on the privileges of performing normative gender. In K. Bornstein & S. B. Bergman (Hrsg.), *Gender Outlaws: The Next Generation* (S. 268-272). Berkeley: Seal Press.
- Voß, H.-J. (2012). *Intersexualität-Intersex: eine Intervention*. Münster: Unrast Verlag.
- Wetterer, A. (2004). Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (Vol. 35, S. 122-131): VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- WHO. (2015). ICD-10 Version: 2015. F64.0 Transsexualism <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2015/en#/F64.0>
- Yanagisako, S. J., & Collier, J. F. (1987). Toward a unified analysis of gender and kinship. In J. F. Collier & S. J. Yanagisako (Hrsg.), *Gender and kinship: Essays toward a unified analysis* (S. 14-50). Stanford: Stanford University Press.
- Zajko, V. (2009). 'Listening With'Ovid: Intersexuality, Queer Theory, and the Myth of Hermaphroditus and Salmacis. *Helios*, 36(2), 175-202.
- Zehnder, K. (2010). *Zwitter beim Namen nennen - Intersexualität zwischen Pathologie, Selbstbestimmung und leiblicher Erfahrung*. Bielefeld: transcript Verlag.