

## Trans\* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich?

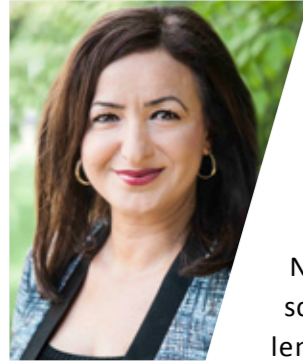
Ein Reader über Transgeschlecht-  
lichkeit als Thema in der Arbeitswelt

„Um den Weg einer Transition zu gehen, bedarf es Entschlossenheit und Zielstrebigkeit. Dabei trifft man unweigerlich auf Widerstände, die oft nur mittels Durchsetzungsstärke und Willenskraft zu überwinden sind. Diese Fähigkeiten sind auch in beruflichen Kontexten von großer Bedeutung und stellen eine wichtige Ressource dar.

Gleiches gilt für die einzigartige Perspektive, die Welt aus zwei oder gar mehreren Geschlechterpositionen heraus betrachten zu können. Unabhängig davon sollte sich immer vergegenwärtigt werden, dass ein Vorstellungsgespräch ein gegenseitiges Kennlernen auf Augenhöhe bedeutet, in dem auch der Bewerber herauszufinden kann, ob das Unternehmen in der Lage ist, einer (Trans\*)Person einen guten Arbeitsplatz zu bieten.“

Justine Wodtke, Vera Fritz & Manuel Pflüger, Sonntags-Club e.V. Berlin

Vorwort – Senatorin Dilek Kolat	4	Im Gespräch mit... Simon Margraf	37
Einleitung – Staatssekretär Boris Velter	5	Transition der Berliner Verwaltung Ein Resümee des Hauptpersonalrates des Landes Berlin – Susanne Stecher, Arne Wabnitz	39
Gut zu wissen	6	Wissen erweitern, Handlungskompetenz stärken	41
Von Trans* in Arbeit zu Trans* im Job – Wiebke Fuchs, Damaris Batram	8	Empfehlungen Trans*freundliches Unternehmen	42
<b>TRANS* IN DER ARBEITSWELT</b>	<b>11</b>	<b>TRANSITION AM ARBEITSPLATZ</b>	<b>45</b>
Internationale Studienergebnisse zur Situation von Trans*Personen im Arbeitsleben – Jannik Franzen	12	Im Gespräch mit... Cordelia Schipanski	46
Trans* Menschen und Arbeit – der Europäische Kontext – Noah Keuzenkamp	17	Umstieg im laufenden Arbeitsprozess? Ja, es geht! – Carlo Sauerbrei	47
Vielfalt und Gleichstellung im Berufsleben – Doro Zinke	23	Empfehlungen Transition am Arbeitsplatz	49
<b>ZUGANG ZU ARBEIT</b>	<b>25</b>	<b>PERSPEKTIVEN</b>	<b>52</b>
Im Gespräch mit... Claudia Schult	26	Out im Job: Sichtbarkeit von Trans*Menschen in der Arbeitswelt – Eren Ünsal	53
Im Gespräch mit... Claudia Eggenstein	27	Diskriminierungspotentiale gegen- über trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht – Prof. Dr. Konstanze Plett	54
Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Chancen und Grenzen – Marlene Kölling	28	<b>ADRESSEN TRANS*ORGANISATIONEN</b>	<b>58</b>
Empfehlungen Zugang zu Arbeit verbessern	30	<b>IMPRESSUM</b>	<b>59</b>
<b>TRANS*FREUNDLICHES UNTERNEHMEN</b>	<b>33</b>		
Im Gespräch mit... Mari Günther	34		
„Trans* im Job“ auch ein Thema bei der Polizei Berlin – Klaus Kandt	36		



Noch immer sind transgeschlechtliche Menschen in vielen Bereichen des täglichen Lebens Unsicherheiten und Diskriminierungen ausgesetzt, insbesondere im Arbeitsleben und bei der Jobsuche.

Manche transgeschlechtliche Angestellte werden nach ihrem Coming-out am Arbeitsplatz von den Kolleg\_innen gemieden. Deswegen wagen es viele überhaupt nicht, sich am Arbeitsplatz zu outen, aus Angst vor den Reaktionen des Teams oder des\_der Vorgesetzten.

Auch eine Bewerbung gestaltet sich mit unterschiedlichen Namen auf den Zeugnissen mitunter schwierig und die Änderung aller Dokumente ist oft ein langer Prozess.

Doch auch auf Seiten von Vorgesetzten, des Teams und dem weiteren Umfeld bestehen oft Unsicherheiten. Es fehlt schlichtweg an Informationen und Erfahrungen, um mit dem Thema Trans\* angemessen umzugehen, damit Fragen wie „Darf ich die E-Mail-Adresse meines Mitarbeiters ändern, auch wenn noch keine Personenstandsänderung erfolgt ist?“ mit einem kompetenten „Ja“ beantwortet werden.

Unser Projekt **Trans\* in Arbeit** hat viele dieser Fragen in Fachrunden mit wichtigen Schlüsselpersonen aus dem Bereich Arbeit und Beruf diskutiert. Gemeinsam wurden Lösungen erarbeitet und Handlungsempfehlungen diskutiert. Die Ergebnisse können Sie in diesem Reader und den weiteren vielfältigen **Trans\* in Arbeit** Materialien nachlesen.

Meine Politik als Senatorin, in deren Haus auch die Landesantidiskriminierungsstelle arbeitet, schließt ausdrücklich ein, dass ich mich dafür einsetze, dass Menschen nicht wegen ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks diskriminiert werden. So ist die Stärkung des Themas Trans- und Intergeschlechtlichkeit ein wichtiger Aspekt im Rahmen der Weiterentwicklung des Berliner Aktionsplans „Initiative Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“.

Es ist mir daher eine besondere Freude, dass wir gemeinsam mit Akteur\_innen aus Wirtschaft, Verwaltung, Gewerkschaften, Beschäftigtenvertretungen und Trans\*Organisationen nachhaltige Ergebnisse erzielen konnten. Jetzt sind wir gemeinsam gefragt, die Ergebnisse auch umzusetzen. Ich bin sehr zuversichtlich, dass wir alle auch weiterhin dazu beitragen können, die Situation von transgeschlechtlichen Menschen im Bereich Arbeit und Beruf zu verbessern.

Dilek Kolat  
Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen



Als Staatssekretär für Arbeit habe ich in den vergangenen Monaten gemeinsam mit der Senatorin Dilek Kolat unser Projekt

**Trans\* in Arbeit** begleitet und unsere Landesantidiskriminierungsstelle in dessen Umsetzung unterstützt.

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt schaffen, diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sicherstellen und die Wertschätzung von Vielfalt in der Arbeitswelt fördern, das alles gehört zu den Grundlagen der Politik des Senates, für die wir uns nachdrücklich einsetzen.

Für transgeschlechtliche Menschen ist es noch nicht selbstverständlich, bei der Jobsuche auf gleiche Chancen zu treffen. Nicht immer können sie sicher sein, bei der Transition am Arbeitsplatz gut begleitet zu werden und in ihrer Identität Akzeptanz zu finden.

Eine positive Veränderung in der Arbeitswelt geschieht aber nicht ausschließlich durch den Willen der Politik. Es braucht darüber hinaus auch stets eine enge Zusammenarbeit und Beteiligung der verschiedenen beteiligten Akteurinnen und Akteure, um zu Lösungsstrategien zu kommen, die auch tatsächlich gelebt werden und funktionieren.

In den vergangenen Monaten fand in diesem Rahmen eine intensive Zusammenarbeit statt. Wir erlebten ein enormes und vor allem auch produktives Engagement der Beteiligten, die mit einer großen Kontinuität daran arbeiteten und Möglichkeiten fanden,

- \* wie der Zugang zu Arbeit verbessert werden kann,
- \* wie ein Unternehmen attraktiver Arbeitgeber für transgeschlechtliche Menschen wird,
- \* was nötig ist, um eine Transition im Betrieb gut zu begleiten und herausarbeiten,
- \* was transgeschlechtliche Menschen im Berufsleben zur Selbststärkung benötigen.

Konkret ging es um Themen wie beispielsweise diskriminierungsfreie Bewerbungsprozesse und Stellenanzeigen, die Trans\*Menschen mit einschließen, wie auch ein konstruktiver Umgang mit dem Coming-out am Arbeitsplatz.

**Trans\* in Arbeit** ist schon dabei, weitere Wurzeln zu schlagen. Denn viele Beteiligte schieben nun weitere Aktivitäten an, von denen Sie einige im Reader auch kennenlernen werden. So entsteht eine Multiplikationswirkung, damit Trans\* im Job bald selbstverständlich wird.

Boris Velter  
Staatssekretär in der Senatsverwaltung  
für Arbeit, Integration und Frauen

In diesem Reader werden Sie auf Begriffe stoßen, die Sie vielleicht zum allerersten Mal hören. Verschaffen Sie sich hier einen kurzen Überblick, bevor Sie weiterlesen:

### Alltagstest

Der Alltagstest, oder auch Alltagserfahrung / Alltagserprobung genannt, wird oft im Rahmen des Begutachtungsverfahrens als Voraussetzung verlangt, bevor erste medizinische Maßnahmen genehmigt werden. Das bedeutet, dass sich die betreffende Person ohne jegliche medizinische / äußerliche oder juristische Maßnahmen ganz in dem „neuen“ Geschlecht bewegen soll. Manche bezeichnen mit Alltagstest allgemein den Zeitraum, in dem man anfängt, sich in der „neuen“ Rolle in der Öffentlichkeit zurechtzufinden. Dies kann zum Beispiel nach bereits verabreichten Hormonen sein. Es gibt jedoch keinerlei gesetzliche Vorschrift, dass ein Alltagstest – in welcher Form auch immer – absolviert werden muss. Für transgeschlechtliche Menschen kann dieser Alltagstest eine Zeit starker Belastungen darstellen.

### cis oder cisgeschlechtlich

Der Begriff cisgeschlechtlich ist ein Gegenbegriff zu transgeschlechtlich. Damit werden Menschen beschrieben, die sich ihrem Geburtsgeschlecht zugehörig fühlen. In unserer Gesellschaft wird Cisgeschlechtlichkeit strukturell bevorzugt, weil sie als „normal“ gilt.

### Empowerment

beschreibt alle Strukturen und Prozesse, die potentiell von Diskriminierung betroffene Personen darin unterstützen, selbstbestimmt das eigene Leben zu gestalten und für die eigenen Rechte einzutreten.

### Gender-Gap / Unterstrich

Der Unterstrich, auch Gender-Gap genannt, bietet symbolisch Raum für Menschen, die sich nicht (nur) in der Zweigeschlechtlichkeit (Frau – Mann) verorten (möchten), beispielsweise in Akustiker\_innen.

### Geschlechtsangleichung

Ein Trans\*Mensch nähert körperliche und äußerliche Merkmale (das Äußere) an die eigene Geschlechtsidentität (das Innere) zum Beispiel mittels Hormonen oder geschlechtsangleichenden Operationen an. Es ist wichtig, von einer Geschlechtsangleichung statt einer Geschlechtsumwandlung zu sprechen.

### Geschlechtsidentität

Geschlechtsidentität meint die von einem Menschen empfundene Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht.

### Intergeschlechtlichkeit

Intergeschlechtliche Menschen können medizinisch (also genetisch und/oder hormonell und/oder anatomisch) nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet werden. Intergeschlechtliche Menschen werden auch als Hermaphroditen oder Zwitter bezeichnet. Viele lehnen diese Begriffe aber ab und benennen sich selbst als zwischengeschlechtlich oder intersex.

### LSBTI

Die Abkürzung LSBTI steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen und ist die gängigste Abkürzung. Es finden sich auch Abkürzungen wie LSB&T\*, LSBTTI oder sogar LSBTIQ, die im Einzelnen die Vielfalt der Gruppen nochmals versuchen darzustellen.



### Offenbarungsverbot

Das Offenbarungsverbot des § 5 Transsexuellengesetz (TSG) besagt, dass nach der offiziellen Vornamensänderung der „alte“ Vorname ohne Zustimmung der Trans\*Person nicht offenbart oder ausgeforscht werden darf. Spätestens ab diesem Zeitpunkt müssen alle Dokumente, in denen der „alte“ Vorname auftaucht, geändert werden. Damit soll vermieden werden, dass persönliche Informationen nicht ohne die Zustimmung der Person öffentlich werden. Das Offenbarungsverbot dient dem Schutz der Trans\*Person.

### Passing

Passing heißt „durchgehen“ und beschreibt den Moment, in dem ein Mensch während einer Begegnung mit anderen mit der eigenen Geschlechtsidentität oder dem Geschlechtsausdruck durchgeht, ohne dass Irritationen entstehen. Ein gelungenes Passing meint somit, wenn jemand unauffällig in seiner Umwelt zum Beispiel als Mann oder Frau wahrgenommen wird.

### Sexuelle Identität

Sexuelle Identität wird oft synonym für sexuelle Orientierung verwendet. Allerdings umfasst die sexuelle Identität neben der sexuellen Orientierung (Begehren) auch das biologische Geschlecht (Körper) und das soziale Geschlecht (Geschlechtsrolle).

### Trans\*

Trans\* ist als Oberbegriff für transgeschlechtlich, transgender, transsexuell, transident etc. zu verstehen und schließt alle Menschen, die sich nicht (nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren, ein. Das „\*“ steht für eine Vielzahl an Geschlechtsidentitäten, also für mehr als nur Frau und Mann.

### Transsexuellengesetz (Tsg)

Vornamens- und Personenstandsänderung (Geschlechtseintrag) bedürfen in Deutschland eines gerichtlichen Verfahrens. Seit 1981 gibt es das Transsexuellengesetz (TSG), welches die juristische Grundlage hierfür bildet. Verfahren nach dem TSG erfordern keinen Anwalt, aber sie bedürfen der amtsrichterlichen Entscheidung. Für die Vornamens- und Personenstandsänderung werden zwei unabhängige Gutachten benötigt. Die Gutachter\_innen bestimmen in der Regel das Gericht.

### Transition

Transition bedeutet Übergang. Trans\*Menschen ergreifen in dieser Zeit Maßnahmen, um sich äußerlich und körperlich der eigenen Geschlechtsidentität anzugleichen. Dazu gehören meist medizinische Maßnahmen wie Hormoneinnahme und Operationen. Auch rechtliche und gutachterliche Verfahren nach dem sogenannten Transsexuellengesetz (TSG) zur Vornamensänderung und der Änderung des Personenstandes sind in der Regel Teil dieses Prozesses.

# 47%

der Trans\*Menschen würden am Arbeitsplatz niemals offen mit ihrer Transidentität umgehen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> „Erfahrungen von LGBT-Personen mit Diskriminierung und Hasskriminalität in der EU und Kroatien“, FRA- Grundrechteagentur der Europäischen Union, Ergebnisse der in Deutschland Befragten, 2013.

## Von Trans\* in Arbeit zu Trans\* im Job

Wiebke Fuchs, Damaris Batram, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



Transgeschlechtliche Menschen sind beim Zugang zu Arbeit oder am Arbeitsplatz mit vielen Herausforderungen konfrontiert. Zum einen erleben sie Verunsicherungen, zum anderen auch Diskriminierungen.

Gleiche Chancen bei der Jobsuche zu erwirken und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sicherzustellen sind zwar Anliegen der Politik, können aber nicht durch politische Maßnahmen allein realisiert werden.

Um die Situation von transgeschlechtlichen Menschen bei der Jobsuche und im Betrieb zu verbessern, spielen **Erfahrungsaustausch, Wissenstransfer, Sensibilisierung** und **Empowerment** eine entscheidende Rolle. An dieser Stelle hat das durch das PROGRESS Programm der Europäischen Union finanziell unterstützte Projekt Trans\* in Arbeit angesetzt, das von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen entwickelt und umgesetzt worden ist.

Was das Projekt ausgemacht, wen es erreicht, was es an Ergebnissen produziert und welche weiteren Impulse es gesetzt hat, erfahren Sie in diesem Reader. Neben der Darstellung von Ergebnissen und Empfehlungen zur Verbesserung der Situation transgeschlechtlicher Menschen in Arbeit und Beruf kommen auch unterschiedliche Projektbeteiligte zu Wort.

### Trans\* in Arbeit: Kleine Schritte – große Wirkung

Im Mittelpunkt des einjährigen Projektes Trans\* in Arbeit stand das Ziel, in kurzer Zeit viele Impulse zu setzen, damit nachhaltige Prozesse in Gang gesetzt werden, um die Situation von Trans\* Menschen im Bereich Arbeit und Beruf nachhaltig zu verbessern.

Gezielt wurden Schlüsselpersonen aus dem Bereich Arbeit und Beruf eingeladen, sich an den geplanten Maßnahmen von Trans\* in Arbeit zu beteiligen: Führungskräfte und Mitarbeitende aus dem Personalbereich und HR, aus Unternehmen, der öffentlichen Verwaltung und anderen Organisationen, Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte, Beschäftigtenvertretungen, Mitarbeitende aus Jobcentern und Arbeitsagenturen sowie transgeschlechtliche Menschen und ihre Organisationen.

Durch Gespräche, Workshops und Projektvorstellungen wurde das Anliegen von Trans\* in Arbeit verbreitet und stieß auf eine unerwartet große Resonanz: Viele Türen standen plötzlich weit offen und das große Interesse an dem Thema sowie die Bereitschaft, sich an diesem Pilotprojekt zu beteiligen, übertrafen bei weitem alle Erwartungen.

„Ein tolles, innovatives und mutiges Projekt. Ich bin gespannt auf die Ergebnisse und Materialien.“

Teilnehmende aus einer Fachrunde

„Viele praxisnahe Anstöße; Vernetzung von NGO's und Unternehmen wäre ohne Trans\* in Arbeit kaum möglich gewesen.“

Teilnehmende aus einer Fachrunde



Miteinander und nicht nebeneinander war das Motto vieler Maßnahmen. In vier thematischen Fachrunden kamen die Schlüsselpersonen aus den Bereichen Arbeit und Beruf sowie Trans\* Organisationen zusammen, lernten sich kennen und tauschten Fragen und Wissen intensiv aus. Bereits bestehende Beispiele guter Praxis wurden vorgestellt und diskutiert und in interdisziplinärer Arbeit wurden gemeinsame Handlungsempfehlungen entwickelt.

Wie gelingt es Menschen aus unterschiedlichen Lebens- und beruflichen Bereichen, die sich möglicherweise im alltäglichen Leben niemals begegnen würden, zusammen zu bringen? Die Antwort ist relativ einfach: man lädt sie alle zu einer Auftaktveranstaltung ein und gibt ihnen die Möglichkeit, sich kennen zu lernen und sich auszutauschen.

So folgten über 100 Menschen der Einladung der Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat, und des Staatssekretärs für Arbeit, Boris Velter, zur Auftaktveranstaltung von Trans\* in Arbeit im Oktober 2013 ins Rote Rathaus in Berlin. Besonders erfreulich an der hohen Beteiligung war, dass von den Teilnehmenden 45% Schlüsselpersonen aus Arbeit und Beruf waren, 35% aus der Verwaltung und 20% Trans\* Menschen und Vertreter\_innen ihrer Organisationen. Es gab viele Möglich-

keiten der Vernetzung, was auch intensiv genutzt wurde. Das ist ein Zeichen dafür, wie dringlich das Thema Transgeschlechtlichkeit in der Arbeitswelt ist, nicht nur für transgeschlechtliche Menschen selbst, sondern auch für viele Akteur\_innen der Arbeitswelt.

Bald darauf folgten vier thematische Fachrunden, an denen zwischen 20 und 30 Personen teilnahmen. Gearbeitet wurde mit einem Mix von Formaten und Methoden. Die Teilnehmenden brachten ihre Expertise durch Vorträge ein, wie zum Beispiel zu Mentoring oder Bewerbungstraining, präsentierten ihre eigenen Arbeitsinstrumente, erarbeiteten Ideen und Lösungen in interdisziplinären Kleingruppen, entwickelten Empfehlungen und diskutierten die Ergebnisse im Plenum.

Das Interesse am Thema und aneinander war hoch. Vorschläge für Handlungsempfehlungen wurden diskutiert und von verschiedenen Perspektiven aus betrachtet:

Ist das für kleinere Unternehmen umsetzbar? Wie wirkt sich das für transgeschlechtliche Menschen in verschiedenen Lebenslagen aus? Welche praktischen Umsetzungsprobleme können auftreten? Gibt es bereits erste Ansätze oder good practices?

## THEMATISCHE FACHRUNDEN

- \* Zugang zum Arbeitsmarkt
- \* Begleitung von Transition am Arbeitsplatz
- \* Entwicklung zum trans\*freundlichen Unternehmen
- \* Empowerment: Stärkung von transgeschlechtlichen Menschen

Die Atmosphäre in den Fachrunden war geprägt durch ein gleichberechtigtes Arbeiten auf Augenhöhe. Möglich wurde das, weil die Teilnehmenden in keinem hierarchischen Verhältnis zueinander standen. In den Fachrunden waren sie nicht Vorgesetzte und Angestellte oder Arbeitsvermittler\_innen und Arbeitssuchende oder Personalverantwortliche und Bewerber\_innen mit ihren jeweils unterschiedlichen Interessen, sondern gleichwertige Expert\_innen in ihren jeweiligen Bereichen.

Die unterschiedlichen Expertisen aus den verschiedenen Arbeitshintergründen wurden wertgeschätzt, sei es die Expertise als Personalverantwortliche\_r, als Arbeitsvermittler\_in, als Berater\_in von transgeschlechtlichen Menschen und ganz besonders auch als transgeschlechtlicher Mensch mit der Expertise der eigenen Lebenserfahrung, mit problematischen und positiven Erfahrungen.

Neben der inhaltlichen Arbeit waren die Fachgesprächsrunden eine Plattform für die Vernetzung untereinander. Als besonders wertvoll wurden von den meisten Teilnehmenden die neuen Kontakte und der Austausch untereinander betrachtet. Hieraus ergaben sich neue und nachhaltige Impulse, Aktivitäten und Projekte, von denen in diesem Reader einige thematisiert werden.

Wenngleich die Fachrunden an unterschiedlichen Fragestellungen und Themengebieten ansetzten, zeichnete sich bereits früh ab, dass bestimmte Bereiche in allen Fachrunden immer wieder auftauchten. Es gab Aspekte, die wie ein roter Faden die Gespräche und den Austausch begleiteten und als Schlüsselemente zur Verbesserung der Situation von Trans\* Menschen in den Bereichen Arbeit und Beruf erkannt wurden. Dazu zählen:

- \* Wissen vermitteln – Aufklärung betreiben – bedarfsgerechte Informationszugänge zum Thema Trans\* schaffen,
- \* die Bedeutung von Sichtbarkeit von Trans\* Menschen in der Arbeitswelt als Role-Models erkennen – Transgeschlechtlichkeit als Ressource statt als Problem oder Defizit betrachten,
- \* ein Selbstverständnis von Vorgesetzten und Führungskräften, das in Bezug auf die Belange von Trans\*Mitarbeitenden durch Unterstützung und Anerkennung gekennzeichnet ist, entwickeln und stärken,
- \* die Benennung und Einrichtung einer zuständigen Ansprechperson für das Thema Trans\* und für transgeschlechtliche Mitarbeitende im Betrieb,
- \* grundsätzliche Flexibilisierung und Aufweichung einer starren binären Geschlechter-Ordnung, die allzu oft transgeschlechtlichen Menschen vor Problemen stellt.

Die spezifischen Empfehlungen, die von den Fachrunden erarbeitet worden sind, zu den Themen **Zugang zum Arbeitsmarkt**, **Begleitung von Transition am Arbeitsplatz** sowie **Entwicklung zum trans\*freundlichen Unternehmen** finden Sie ebenfalls in diesem Reader.



## In diesem Kapitel:

Internationale Studienergebnisse zur Situation von Trans\* Personen im Arbeitsleben – Jannik Franzen **12**

Trans\* Menschen und Arbeit – der Europäische Kontext – Noah Keuzenkamp **17**

Vielfalt und Gleichstellung im Berufsleben – Doro Zinke **23**

## Internationale Studienergebnisse zur Situation von Trans\*Personen im Arbeitsleben

Jannik Franzen

### Begriffsklärung

Trans\* verwende ich als Oberbegriff für Menschen, deren Identität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Das „\*“ steht als Platzhalter für ein breites Spektrum von Identitäten und Lebensweisen, auch solche, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) möchten.

Trans\* können also Menschen sein, die bei der Geburt weiblich zugeordnet wurden und sich selbst männlich identifizieren, und umgekehrt. Manche Trans\*Personen definieren sich als weder männlich noch weiblich, oder als beides oder als dazwischen, oder sie verorten sich außerhalb von Geschlechterkategorien.

Viele Trans\*Menschen entscheiden sich für die Veränderung amtlicher Dokumente entsprechend ihrer Identität und/oder für medizinische Körperveränderungen, andere entscheiden sich dagegen. Manche Trans\*Menschen erhalten dazu keinen Zugang, etwa weil sie nicht die notwendigen Diagnosen vorweisen können, oder weil sie die deutsche gesetzliche Regelung dafür nicht in Anspruch nehmen können.

Zu Lebens- und Arbeitswelten von Trans\*Personen gibt es wenig Forschung. Die Studien, auf die ich mich beziehe, legen unterschiedliche Begriffe von Transgeschlechtlichkeit zugrunde und erfassen jeweils ein mehr oder weniger breites Spektrum an Trans\*Identitäten und Erfahrungen.

### Zugrunde gelegte Daten

Im Folgenden beziehe ich mich auf Daten aus diesen Quellen:

\* Jannik Franzen; Arn Sauer: Expertise zur Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010.

Darin haben wir einen internationalen Forschungsüberblick vorgenommen.

Für Deutschland liegen kaum Daten zu Trans\* im Arbeitsleben vor. 2012 wurden jedoch zwei Untersuchungen veröffentlicht, die das Thema berühren:

\* Wiebke Fuchs; Dan Christian Ghattas; Deborah Reinert; Charlotte Widmann: Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen, 2012. Der Personenkreis dieser Befragung ist begrenzt auf Trans\*Menschen, die die Vornamens- bzw. Personenstandsänderung nach dem sogenannten Transsexuellengesetz (TSG) vorgenommen haben oder dies konkret planen.

\* LesMigraS: Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* in Deutschland, 2012.

30%

der Trans\*Menschen berichten von Diskriminierungen bei der Jobsuche.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> „Erfahrungen von LGBT-Personen mit Diskriminierung und Hasskriminalität in der EU und Kroatien“, FRA- Grundrechteagentur der Europäischen Union, Ergebnisse der in Deutschland Befragten, 2013.

### Pathologisierung

Ein wichtiger Faktor beim Thema Trans\*Diskriminierung ist die medizinische Definitionsmacht über Trans\* und die damit verbundene Pathologisierung, also die Definition von Transgeschlechtlichkeit als psychische Störung, als Krankheit.

Seit den 1950er Jahren gibt es verschiedene psychiatrische Diagnosen für Menschen, deren geschlechtliche Identität oder deren Ausdruck von Geschlecht nicht den gesellschaftlichen Normen von „männlich“ oder „weiblich“ entspricht. Die bekannteste dieser Diagnosen lautet „Transsexualität“. Nur wenn in einem langwierigen Begutachtungsverfahren Transsexualität diagnostiziert wird, können Trans\*Personen ihren Vornamen und Personenstand (den amtlichen Geschlechtseintrag) ändern. Ebenfalls besteht nur mit dieser Diagnose die Möglichkeit der Kostenübernahme für trans\*spezifische Operationen durch Krankenkassen.

Udo Rauchfleisch, ein deutscher Trans\*Behandler, bezeichnet Trans-Diagnosen als solche inzwischen als Diskriminierung (Rauchfleisch 2007). Trans\* gilt in der Medizin nicht als eine von vielen möglichen geschlechtlichen Identitäten, sondern als Krankheit. Nicht Trans\*Personen entscheiden über ihren eigenen Körper, sondern Ärzt\_innen und Gutachter\_innen.

Trans\*Organisationen benennen Pathologisierung als betreffenden Menschen als Defizit. Die Auffassung von Trans\* als Krankheit bewertet die **Identität** der betreffenden Menschen als Defizit. Diese Sichtweise ist im gesellschaftlichen Allgemeinwissen verankert und trägt zu verbreiteten negativen Einstellungen gegenüber Trans\*Personen bei, auch im Arbeitsleben.

### Begutachtung

Aus der Pathologisierung von Trans\* resultiert der Zwang zur psychiatrischen Begutachtung zum einen als Voraussetzung für trans\*spezifische Operationen, zum anderen vor der Änderung des Vornamens und Personenstands in Personaldokumenten.

Die zeitaufwändigen und oft als entmündigend erlebten Verfahren sowie der eingeschränkte Zugang zu medizinischer Behandlung und zur Änderung von Dokumenten stellen eine strukturelle Diskriminierung dar. Diese kommt auch im Arbeitsleben zum Tragen, etwa wenn Name und Anrede in Arbeitszeugnissen nicht dem gelebten Geschlecht entsprechen. So dauert das Verfahren zur Personenstandsänderung in Deutschland ca. ein Jahr – eine lange Zeit, in der Trans\*Personen gezwungen sind, entweder ihr Trans\*-Sein zu verbergen, sofern ihnen das möglich ist, oder gegenüber Arbeitgeber\_innen und Kolleg\_innen ihr Trans\*-Sein fortwährend zu erklären.

Trans\*Organisationen fordern seit langem, den Zugang zu Dokumentenänderung und medizinischer Behandlung zu vereinfachen und dabei die Vielfalt von Trans\*Lebensweisen und die Selbstverantwortung von Trans\*Personen zu berücksichtigen.

### Trans\* im Arbeitsleben

Die Hälfte der von LesMigraS befragten Trans\*Personen hat schon einmal Diskriminierung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz erfahren.

Trans\*Personen sind besonders häufig von Diskriminierung und Gewalt betroffen, wenn ihr Trans\*-Sein offensichtlich ist – zum Beispiel weil sie ihren Vornamen und Personenstand (noch) nicht ändern können. Oder auch, weil sie keinen Zugang zu medizinischen Behandlungen haben, die ihren Körper dem gelebten Geschlecht anpassen, oder wenn sich Veränderungsprozesse nicht verbergen lassen.

### Zugang zum Arbeitsmarkt

Diskriminierung von Trans\*Personen im Arbeitsleben beginnt schon früh: Jugendliche, die von den gesellschaftlichen Geschlechternormen abweichen, erleben in der Schule oft ein hohes Maß an Ausgrenzung bis hin zu körperlicher Gewalt. Daraus resultieren unter anderem Fehlzeiten, Erkrankungen und Schul- oder Ausbildungsabbrüche, die den Übergang in den Arbeitsmarkt erschweren.

- \* 13%–30% der in verschiedenen Studien befragten Trans\*Personen wurden schon einmal im Bewerbungsverfahren diskriminiert.
- \* Trans\*Personen haben geringe Chancen auf Gleichbehandlung bei der Einstellung: lediglich 10–15%.

### Arbeitsplatzverlust, Arbeitslosigkeit

Alle von uns ausgewerteten Untersuchungen stellen eine hohe Arbeitslosenrate unter Trans\*Personen fest. In der aktuellen Studie aus Nordrhein-Westfalen sind es fast 25%.

Während ihrer Transition, also der körperlichen und/oder juristischen Geschlechtsanpassung erlebten

- \* 8% eine Kündigungsdrohung,
- \* 8–26% die Kündigung durch den/die Arbeitgeber\_in,
- \* 23%–29% zogen es vor, selbst zu kündigen.

Eine Umfrage aus Österreich ergab, dass über 50% der Trans\*Personen aus Angst vor Arbeitsplatzverlust auf eine Transition oder auf ein Coming-out am Arbeitsplatz verzichten, sich also gezwungen sehen, in einem zentralen Lebensbereich ihre Identität zu verbergen.

### Arbeitssituation und Entlohnung

Mehrere Studien verweisen auf eine hohe Diskrepanz zwischen der Qualifikation von Trans\*Personen und ihren Beschäftigungsverhältnissen: Viele Trans\*Personen arbeiten unter ihrer Qualifikation. Häufig werden Trans\*Beschäftigte bei Beförderungen übergangen. Überdurchschnittlich viele Trans\*Personen sind arm.

- \* Vollzeitbeschäftigungsquote unter Trans\*Erwerbstätigen: 25–35%
- \* 49% verdienen weniger als 25.000 EUR pro Jahr, 37% weniger als 20.000 EUR pro Jahr.

### Diskriminierung am Arbeitsplatz

Hier einige Beispiele für häufige Diskriminierungserfahrungen von Trans\*Personen im Arbeitsleben mit Prozentangaben aus verschiedenen Studien, um zu verdeutlichen, wie verbreitet Diskriminierungen und Gewalt gegenüber Trans\*Personen sind:

- \* Verweigerung der Anrede mit dem Namen (36%) und Pronomen des Identitätsgeschlechts,
- \* Verweigerung der Toilette des Identitätsgeschlechts: 19–25%,
- \* Fehlende Akzeptanz durch Kolleg\_innen besonders für Trans\*Frauen: 80%, Verweigerung weiblicher Kleidung am Arbeitsplatz,
- \* Beschimpfungen, Beleidigungen: 73%,
- \* Unangenehme Witze: 78%,
- \* Negative Bemerkungen und absichtliche Nichtbeachtung durch Vorgesetzte: 34%,
- \* Körperliche Gewalt: 5%,
- \* Sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt: 5–7%,
- \* Arbeitsplatzwechsel aufgrund von Belästigung / Übergriffen: 19%–25%.

### Unterstützung bei Diskriminierung

Häufig verzichten Trans\*Arbeitnehmer\_innen im Diskriminierungsfall darauf, sich zu beschweren oder Unterstützung bei Gleichstellungsbeauftragten, beim Betriebsrat oder bei Vorgesetzten zu suchen: Sie befürchten erneute Diskriminierung oder haben diese sogar schon in ähnlichen Situationen erfahren.

Viele Trans\*Befragte berichten, dass ihre Beschwerden über Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht weiterverfolgt und dass keine Maßnahmen ergriffen wurden.

Auch fehlen bei Vorgesetzten, Kolleg\_innen und Betriebsräten häufig Informationen zu Transgeschlechtlichkeit. Trans\*Personen können nicht davon ausgehen, im Fall von Diskriminierung auf Ansprechpersonen zu treffen, die sie kompetent unterstützen und die über die Belange von Trans\*Personen im Arbeitsleben im Bilde sind. Vielmehr müssen sie oft selbst Aufklärungsarbeit leisten, etwa in Form juristischer und medizinischer Informationen, statt Hilfe bei Diskriminierung und Belästigung zu finden.

Viele Trans\*Arbeitnehmer\_innen haben mehr Vertrauen in Trans\*Organisationen als in betriebsinterne Ansprechpersonen.

### Mehrfachzugehörigkeit, Mehrfachdiskriminierung

LesMigraS, der Antidiskriminierungsbereich der Lesbenerberatung Berlin, beschreibt Mehrfachzugehörigkeit bezogen auf die Zielgruppe der o. a. Befragung: „Lesbische und bisexuelle Frauen und Trans\* erfahren Diskriminierung nicht nur aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Als Person haben sie immer auch eine Herkunft, eine Hautfarbe, einen Körper mit einer bestimmten Befähigung oder Beeinträchtigung, eine (oder mehrere) geschlechtliche Identität(en) oder Zugehörigkeiten. Sie gehören zu mehreren gesellschaftlichen Gruppen, sind also mehrfachzugehörig. Identitäten und Zugehörigkeiten sind fast immer mit Machtverhältnissen in der Gesellschaft verbunden. Anhand dieser Zugehörigkeiten verteilen sich gesellschaftlich Chancen und der Zugang zu Ressourcen, wie Bildung, Arbeit, Wohnraum.“

- \* Mehrfachzugehörigkeit ist in der Forschung zu (Diskriminierungs-) Erfahrungen von Trans\*Personen wenig berücksichtigt.
- \* Trans\*Personen, die aufgrund mehrerer Zugehörigkeiten Diskriminierung erfahren, sind in (noch) höherem Ausmaß von Benachteiligung im Arbeitsleben betroffen: Trans\*People of Color, Trans\*Frauen, ältere Trans\*Personen sowie Trans\*Personen, die aufgrund ihrer Transition wesentlich jünger wirken, als sie sind, Trans\*Personen mit Behinderungen und andere.
- \* Beratungsstellen wie auch Trans\*Projekte sind oft nicht auf ihre spezifischen Erfahrungen eingestellt.



## Geschlechtliche Arbeit

Soziologische Forschung zu Trans\* und Arbeit beleuchtet strukturelle Dimensionen von Geschlecht, Transgeschlechtlichkeit und Gesellschaft.

Uta Schirmer und Anja Weckwert sprechen von geschlechtlicher Arbeit als einem besonderen, zusätzlichen beruflichen Engagement, das Trans\*Personen im Arbeitsleben fortwährend aufbringen müssen (Schirmer; Weckwert 2006, Schirmer 2010):

- \* **Arbeit an der Geschlechtsdarstellung**, um zweigeschlechtliche visuelle Codes und Normen zu erfüllen,
- \* **Beziehungsarbeit**, um Irritationen bezüglich geschlechtsspezifischer Verhaltenserwartungen zu vermeiden bzw. zu überwinden,
- \* **Arbeit an sich selbst**: Erkennen, Aushalten, Verarbeiten von abwertenden, pathologisierenden, potenziell verletzenden Bezugnahmen anderer auf Trans\*,
- \* **Übererfüllung beruflicher Anforderungen**: Spezielle Kenntnisse / Spezialisierungen eröffnen Spielräume und Nischen für Trans\*Personen.

„Die Professionalität, mit der die Thematik von allen Beteiligten angegangen wurde, und wie viel durch das Projekt ermöglicht wurde, hat mich sehr beeindruckt, empowert.“

Teilnehmer\_in, Fachveranstaltung  
„Trans\* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich?“ am 14.05.2014

Eine Verbesserung der Situation von Trans\* Menschen im Arbeitsleben und ein Abbau von Diskriminierung kann dazu führen, diese zusätzliche Arbeit zu reduzieren, so dass sie selbst entscheiden können, wofür sie ihre Ressourcen und Kompetenzen einsetzen möchten.

### Literaturverzeichnis

Franzen, Jannik; Sauer, Arn: Expertise zur Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010.  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung\\_von\\_trans\\_personen\\_insbesondere\\_im\\_arbeitsleben.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile)

Fuchs, Wiebke; Ghattas, Dan Christian; Reinert, Deborah; Widmann, Charlotte: Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen, Köln 2012.  
[http://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/TSG/Studie\\_NRW.pdf](http://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/TSG/Studie_NRW.pdf)

LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V.: „...Nicht so greifbar und doch real...“ Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* in Deutschland, Berlin 2012.  
[http://www.lesmigras.de/tl\\_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20\(Dokus,Aufsätze...\)/Dokumentation%20Studie%20web\\_sicher.pdf](http://www.lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20(Dokus,Aufsätze...)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf)

LesMigraS: Was ist Mehrfachzugehörigkeit und Mehrfachdiskriminierung?  
[http://www.lesmigras.de/tl\\_files/lesmigras/Texte/2012\\_aug\\_mfd.pdf](http://www.lesmigras.de/tl_files/lesmigras/Texte/2012_aug_mfd.pdf)

Rauchfleisch, Udo: Diskriminierung Transsexueller. In: Florian Steger (Hg.): Was ist krank? Stigmatisierung und Diskriminierung in Medizin und Psychotherapie, Gießen 2007, S. 189–196.

Schirmer, Uta: Geschlecht anders gestalten. Drag Kinging, geschlechtliche Selbstverhältnisse und Wirklichkeiten, Bielefeld 2010.

Schirmer, Uta; Weckwert, Anja: Re-Coding – Re-Mixing? Geschlechtliche Verortungen und geschlechterpolitische Strategien junger Frauen in DJ- und Hackerkultur. In: Weckwert, Anja; Wischermann, Ulla (Hg.): Das Jahrhundert des Feminismus. Streifzüge durch nationale und internationale Bewegungen und Theorien, Königstein (Taunus) 2006, S. 257–277.

## Trans\* Menschen und Arbeit – der Europäische Kontext

Noah Keuzenkamp, Transgender Europe (TGEU)



### Hintergrund zu Transgender Europe

TGEU<sup>3</sup> wurde 2005 in Wien als Europäische Dachorganisation für Trans\*Organisationen und Aktivist\_innen gegründet. Heute hat TGEU 80 Mitgliedsorganisationen in 38 Europäischen Ländern und ist seit 2014 in Berlin ansässig. Hauptaufgaben der Organisation sind Interessenvertretung und Überzeugungsarbeit für die Menschenrechte von Trans\* Menschen, insbesondere auch vis-à-vis EU und Europarat, die Sensibilisierung von Entscheidungsträgern und der breiteren Öffentlichkeit, sowie der Aufbau von Kapazitäten von Trans\*Organisationen und Aktivist\_innen.

### Wer ist Trans\*?

Trans\* in Arbeit definiert trans\* als den „Oberbegriff für ein breites Spektrum von Identitäten und Lebensweisen von Menschen, die sich nicht (nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren“.

TGEU würde hier hinzufügen, dass dies auch Menschen beinhaltet, die sich anders präsentieren als dies erwartet wird aufgrund der Geschlechterrolle, die ihnen bei der Geburt zugeteilt wurde. Dies kann entweder aufgrund eines Gefühls des Müssens oder des Wollens sein.

Trans\*Identitäten können zum Beispiel durch Sprache, Kleidung, Accessoires, Kosmetik oder Körperveränderungen ausgedrückt werden.

<sup>3</sup> Website: [www.tgeu.org](http://www.tgeu.org)

## Rechtslage in der EU

In der EU gilt die Richtlinie 2006/54/EG „Zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“, welche als Zweck die Eliminierung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit hat.<sup>4</sup>

Die Schlüsselfrage für Trans\* Menschen ist, was durch den Begriff „Geschlecht“ abgedeckt ist. 1996 entschied der Europäische Gerichtshof im Fall **P v. S and Cornwall County Council**, dass Menschen, die eine Geschlechtsangleichung vorgenommen haben, vornehmen oder vornehmen wollen, durch das Gleichstellungsprinzip ebenfalls geschützt sind. Dieses Urteil hatte also die Folge, dass jeder Verweis auf „Geschlecht“ in Anti-Diskriminierungsmaßnahmen Trans\* Menschen ebenfalls abdecken muss. Allerdings gibt es in der EU aufgrund mangelnder Gerichtsfälle (noch) keine klare Rechtslage, was den Schutz vor Diskriminierung für andere Trans\* Menschen, die keine Geschlechtsangleichung vornehmen wollen oder können, angeht. Ob mit dem Begriff der „Geschlechtsangleichung“ nur eine medizinische oder auch eine soziale Geschlechtsangleichung gemeint ist, wurde durch den Europäischen Gerichtshof ebenfalls nicht geklärt. Einige Mitgliedsstaaten verwenden jedoch in ihrer nationalen Gesetzgebung im Bereich Arbeit und anderen Bereichen bereits heute breitere Definitionen, die alle Trans\* Menschen abdecken, zum Beispiel durch den expliziten Verweis auf „Geschlechtsidentität“ anstatt „Geschlechtsangleichung“ wie beispielsweise in Schweden.

Was deckt die Richtlinie 2006/54/EG, knapp zusammengefasst, genau ab? Insbesondere sind es folgende Bereiche, in denen unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Anleitung zur Diskriminierung, sowie Belästigung und sexuelle Belästigung verboten sind:

- \* **Zugang:** Zugang zu Arbeit, selbständige Arbeit, und Beruf, inklusive Beförderung,
- \* **Anstellung:** Arbeitsverhältnis, inklusive Beförderung und Entlassung,
- \* **Arbeitsbedingungen:** alle Arbeitsbedingungen, inklusive Gehalt,
- \* **Ausbildung:** berufliche Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- \* **Gewerkschaften / Organisationen:** Mitgliedschaft und Beteiligung in Arbeitnehmer\_innen und Arbeitgeber\_innen Organisationen und anderen professionellen Organisationen,
- \* **Soziale Sicherheit:** alle betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, inklusive zum Beispiel bezüglich Rente, Krankheit, Invalidität, Berufsunfall oder Berufskrankheiten, Arbeitslosigkeit.

## Die Situation von Trans\* Menschen in der EU

Die tatsächliche Situation von Trans\* Menschen in der EU zeigt einen klaren Bedarf, sowohl die bestehende nationale Gesetzgebung in vielen der Mitgliedsstaaten zu verbessern, bzw. die EU Richtlinie korrekt und vollständig umzusetzen, als auch die Implementierung und Durchsetzung der Gesetzgebung zu verbessern.

Laut Auskunft der zuständigen nationalen Gleichbehandlungsstellen an die EU Kommission in 2011,<sup>5</sup> beinhaltet die gesetzliche Definition des „Geschlechtes“ „Geschlechtsangleichung“ in 9 Mitgliedsstaaten nicht, obwohl dies aufgrund des erwähnten Urteils des Europäischen Gerichtshofes der Fall sein müsste. In weiteren 4 Mitgliedsstaaten ist die rechtliche Lage dazu unklar, was für Trans\* Menschen in diesen Staaten zu einer großen rechtlichen Ungewissheit führt.

Des Weiteren haben die nationalen Gleichbehandlungsstellen in 10 Mitgliedsstaaten keine Zuständigkeit für Trans\* Diskriminierung, obwohl sie dies laut EU-Gesetz haben müssten, und in 14 Mitgliedsstaaten hatten die nationalen Gleichbehandlungsstellen bis 2011 keinerlei Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Trans\* Menschen unternommen, obwohl auch hier explizit eine gesetzliche Grundlage zur Verfügung steht.

2012 wurde von der Agentur der EU für Grundrechte (FRA) die erste EU-weite Umfrage zur Diskriminierung von Trans\* Menschen durchgeführt.<sup>6</sup> Dabei wurden 6.771 Trans\* Menschen aus allen EU Staaten befragt. Im Bereich Arbeit ergab diese Studie folgende EU-weite Erkenntnisse:

- \* 30% aller arbeitssuchenden Trans\* Menschen wurden bei der Arbeitssuche in den letzten 12 Monaten diskriminiert (im Vergleich, in Deutschland: 32%),
- \* 23% aller Trans\* Menschen wurden während ihrer Arbeit diskriminiert (DE: 23%),

- \* 53% waren schon einmal negativen Kommentaren oder Verhaltensweisen bei der Arbeit ausgesetzt (DE: 49%),
- \* 74% hatten negative Kommentare oder Verhaltensweisen beobachtet weil ein\_e Arbeitskolleg\_in als trans\* oder lesbisch, schwul oder bisexuell (LSB) wahrgenommen wurde (DE: 68%),
- \* 64% waren immer oder oft nicht out bei der Arbeit (DE: 62%),
- \* 58% meinten, es gebe kein Gesetz, oder wussten nicht, ob es ein Gesetz gibt, das die Diskriminierung gegen Trans\* Menschen bei der Stellensuche verbietet (DE: 52%),
- \* Nur 15% aller Trans\* Menschen haben den letzten (allgemeinen) Vorfall von Diskriminierung gemeldet (DE: 12%),
- \* 76% sagen, dass Antidiskriminierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, die explizit Trans\* Menschen abdecken, ihre Lebensqualität verbessern würden (DE: 78%).

Wie hier ersichtlich ist, liegt Deutschland meist sehr nahe am Europäischen Durchschnitt, auch was die mangelnde Rechtssicherheit von Trans\* Menschen betrifft. Auch wichtig hervorzuheben ist, dass die Mehrheit der Trans\* Menschen sich nicht genügend sicher fühlt, um sich auf der Arbeit zu outen. Wie oben erwähnt, geben fast drei Viertel aller Trans\* Menschen an, dass Arbeitskolleg\_innen, die als trans\* (oder LSB) wahrgenommen werden, negativen Kommentaren oder Verhaltensweisen ausgesetzt waren, was stark darauf hinweist, dass viele Trans\* Menschen in einem trans\*phoben Arbeitsumfeld arbeiten, das ein Outing ohne Risiko nicht erlaubt.

<sup>4</sup> Der vollständige Text dieser Richtlinie ist auf Deutsch und Englisch unter [www.tgeu.org/EU-law/einsehbar](http://www.tgeu.org/EU-law/einsehbar).

<sup>5</sup> Europäische Kommission, „Trans and intersex people - Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression“, 2012: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/trans\\_and\\_intersex\\_people\\_web3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/trans_and_intersex_people_web3_en.pdf)

<sup>6</sup> FRA, „EU LGBT Survey“, 2012: <http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php>. Zusammenfassung der trans und LSB-relevanten Daten auf Deutsch unter: <http://fra.europa.eu/de/publication/2014/lgbt-erhebung-der-eu-erhebung-unter-lesben-schwulen-bisexuellen-und-transgender>.

## Strukturelle Diskriminierung im Zugang zu Arbeit

Ein wichtiger Punkt, der hier zusätzlich zu erwähnen ist, ist, dass es in den meisten Ländern der EU aufgrund fehlender oder mangelhafter Gesetze zur Personenstandsänderung weiterhin eine erhebliche strukturelle Diskriminierung von Trans\* Menschen im Zugang zu Arbeit gibt. Langwierige, teure und menschenrechtsverletzende gesetzliche Vorgaben zur Personenstandsänderung führen dazu, dass viele Trans\* Menschen nicht übereinstimmende Dokumente und Unterlagen (wie zum Beispiel Arbeits- und Ausbildungszeugnisse, Pass, Bankkonto) haben, welche sie im Bewerbungsprozess als trans\* outen. Dies kann einerseits deshalb sein, weil die Dokumente untereinander nicht übereinstimmen, oder andererseits weil die Geschlechtspräsentation der Person im Kontrast zu den Angaben auf ihren Dokumenten steht. Beides verletzt das Anrecht von Trans\* Personen auf ihre Privatsphäre, und es setzt sie dem Risiko von Diskriminierung aus.

Konkret handelt es sich um folgende gesetzliche Vorgaben, die zur Personenstandsänderung erfüllt werden müssen und zur strukturellen Diskriminierung beitragen:

- \* Sterilisierung, bzw. permanente Unfruchtbarkeit (in 13 Mitgliedsstaaten),
- \* Zwingende medizinische Maßnahmen (in 18 Mitgliedsstaaten),
- \* Scheidung (in 11 Mitgliedsstaaten),
- \* Zwingende Diagnose (24 Mitgliedsstaaten),
- \* Keine Gesetzgebung (4 Mitgliedsstaaten)<sup>7</sup>,
- \* Solange diese Zugangsvoraussetzungen bestehen, haben Trans\* Menschen effektiv keinen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt.

## Triggerpunkte zur Arbeitslosigkeit und generelle Gegenmaßnahmen

Aufgrund unserer Erfahrung und der unserer Mitgliedsorganisationen wissen wir, dass es einige spezifische Triggerpunkte gibt, die für Trans\* Menschen oft zu Arbeitslosigkeit führen.

Im Zugang zur Arbeit sind dies, wie bereits erwähnt, vor allem nicht übereinstimmende Dokumente und Unterlagen, die während des Bewerbungsverfahrens zu Problemen und Diskriminierung führen können.

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Transition während der Arbeit. Obwohl es laut EU-Gesetz illegal ist, eine Trans\* Person wegen oder während einer Transition zu entlassen (außer es gibt eindeutige Beweise dafür, dass die Entlassung auf keiner Weise mit der Transition zu tun hatte), ist dies leider immer noch eine häufige Realität für viele Trans\* Menschen. In anderen Fällen werden Trans\* Personen nach der Transition zu einer Verlegung am Arbeitsplatz gezwungen, so dass sie beispielsweise nicht mehr mit Kund\_innen in Kontakt kommen. Oder eine durch die Person gewünschte Verlegung aufgrund von Belästigung durch Arbeitskolleg\_innen wird verweigert.

Weitere häufig auftretende Formen der Diskriminierung sind Belästigungen oder mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeitskolleg\_innen; die Verweigerung der Benutzung von geschlechtlich getrennten Räumlichkeiten am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel Toiletten; geschlechtsspezifische Uniformen und Kleidungsregeln, die Trans\* Menschen entgegen ihrer Geschlechtsidentität aufgezwungen werden; und die Verwendung von falschen Pronomen und Namen entgegen der Wünsche der Trans\* Person. Auch wird häufig von der Verweigerung von Beförderungen, schlechtem Schutz der persönlichen Daten, und Schuldzuweisung an das Opfer von Belästigung, anstatt an die Täter\_innen, berichtet.

Solche Situationen, die Trans\* Personen oft über Monate oder Jahre aushalten müssen, führen schlussendlich oft zur Kündigung durch die Person selbst, da sie entwürdigend und nicht aushaltbar sind. Ein trans\* phobes Arbeitsklima kann aber auch die Leistung von Trans\*-Mitarbeiter\_innen beeinträchtigen, was dann wiederum als Kündigungsgrund vorgeschoben werden kann.

Aufgrund dieser Punkte und der Erkenntnisse der FRA-Studie empfehlen sich einige konkrete Gegenmaßnahmen am Arbeitsplatz:

- \* Explizite Antidiskriminierungsmaßnahmen, inklusive für Trans\* Menschen, die proaktiv am Arbeitsplatz kommuniziert werden,
- \* Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Ausschreibung und bei der Bewerbungsprozedur,
- \* Klare, einfache, effektive Beschwerdemechanismen bei Vorfällen von Diskriminierung und Belästigung, die so weit wie möglich die Privatsphäre schützen,
- \* Klare Ansprech- und Zuständigkeitspersonen oder –stellen für Trans\* Mitarbeiter\_innen,
- \* Interne LSB&T\* Gruppen oder Ansprechpersonen,
- \* Sensibilisierung der Belegschaft, inklusive Vorgesetzte.

# 65%

der transgeschlechtlichen Menschen haben sich im Zeitraum eines Jahres aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert oder belästigt gefühlt.<sup>8</sup>

## Best Practice Beispiele

Aus anderen Europäischen Ländern kennen wir einige konkrete empfehlenswerte Beispiele, die sich mit verschiedenen Aspekten zur Thematik Trans\* Menschen und Arbeit befassen haben.

### Aktive Anwerbung von Trans\* Mitarbeiter\_innen

In England werden an mehreren Universitäten Jobmessen und Veranstaltungen, die explizit darauf abzielen, trans\* (und LSB) Student\_innen zu rekrutieren, organisiert. Diese werden oft durch oder zusammen mit studentischen LSB&T\* Organisationen veranstaltet. Ein konkretes Beispiel ist hier die Student Union LGBT Alliance der London School of Economics, die bereits mehrere solche Veranstaltungen durchgeführt hat, beispielsweise einen „Diversity LGBT Law Firm Graduate Recruitment Event“, bei dem acht große Anwaltskanzleien trans\* und LSB Student\_innen einladen.<sup>9</sup> Solche Veranstaltungen können Trans\* Menschen die klare Botschaft vermitteln, dass sie von den teilnehmenden Unternehmen als potentielle Arbeitnehmer\_innen geschätzt und aktiv umworben werden.

Weitere Beispiele, um Trans\* Menschen aktiv anzuwerben, sind die Ausschreibung von Stellen in LSB&T\* Medien und Jobportalen; das Schaffen von spezifischen LSB&T\* Jobportalen; die explizite Erwähnung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen in Ausschreibungen; sowie das Erstellen von trans\*freundlichen Unternehmens(rang)listen, oder von einem Qualitätsmerkmal für trans\*- und LSB-freundliche Unternehmen, welche beispielsweise von LSB&T\* Organisationen geschaffen werden können.

### Information, Richtlinien und Training

Wie dies auch Trans\* in Arbeit gemacht hat, gibt es auch aus dem Europäischen Umfeld einige gute Beispiele von Publikationen und Trainings, die Arbeitgeber\_innen und Arbeitnehmer\_innen zu Trans\* Fragen aufklären und unterstützen.

<sup>7</sup> TGEU, „Trans Rights Europe Map & Index 2014“, 2014: [http://www.tgeu.org/Trans\\_Rights\\_Europe\\_Map](http://www.tgeu.org/Trans_Rights_Europe_Map)

<sup>8</sup> „Erfahrungen von LGBT-Personen mit Diskriminierung und Hasskriminalität in der EU und Kroatien“, FRA- Grundrechteagentur der Europäischen Union, Ergebnisse der in Deutschland Befragten, 2013.

<sup>9</sup> LSE SU LGBT Alliance, „Diversity LGBT Law Firm Graduate Recruitment event“, 2013: <https://www.facebook.com/events/1411658675730696/>

UNISON, die größte Gewerkschaft in Großbritannien, arbeitet seit mehreren Jahren aktiv zu diesem Thema und hat u. A. zusammen mit der Scottish Transgender Alliance Materialien für Gewerkschaftsrepräsentant\_innen, wie auch Trans\*Gewerkschaftler\_innen entwickelt.<sup>10</sup> Zusammen mit Stonewall Scotland hat die Scottish Transgender Alliance außerdem einen leicht zugänglichen und gut argumentierenden Bericht publiziert, der aufzeigt, wie ein trans\*freundliches Arbeitsklima geschaffen werden kann, und der auch argumentiert, warum Trans\*Menschen für Arbeitgeber\_innen wertvolle Mitarbeiter\_innen sind.<sup>11</sup>

In Belgien wurde Ende 2013 der ausführliche Bericht „Trans\*Menschen bei der Arbeit“<sup>12</sup> vom Flämischen Ministerium für Chancengleichheit und dem Ministerium für Arbeit publiziert, der an einer Veranstaltung mit Beteiligung aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie der Zivilgesellschaft, vorgestellt wurde. Dabei wurden begleitende Workshops angeboten, die nun auch weiterhin bei Arbeitgeber\_innen als interne Trainings durchgeführt werden.

#### Interne Richtlinien

Ein simples, aber effektives Beispiel zur Verwendung von internen Richtlinien kommt von der Universität Luzern in der Schweiz. Diese hat eine einseitige Richtlinie publiziert, die universitätsweit das konkrete Vorgehen zu einer Namens-, Geschlechts-, und Anrede registrierung oder -änderung von Trans\*Student\_innen

und Mitarbeiter\_innen regelt.<sup>13</sup> Das Dokument hält fest, dass eine gesetzliche Änderung nicht nötig ist, sondern dass die Universität den Wunsch jeder Trans\*Person auch ohne gesetzliche Änderung respektiert. Ein Merkblatt zeigt Trans\*Personen auf, wie sie den Antrag zur Änderung ihrer Personalien stellen können.

Wichtig ist bei diesen Prozeduren, dass die Privatsphäre der Person geschützt wird, d. h. dass die Änderung nicht ersichtlich ist im System, außer wo dies absolut notwendig ist.

#### Grundsatzklärung

Als letztes Beispiel sei hier die Deklaration von Dordrecht erwähnt, die in den Niederlanden von Transgender Netzwerk Nederland (TNN) entwickelt wurde.<sup>14</sup> Die Deklaration von Dordrecht enthält 10 Punkte, die darauf abzielen, ein diskriminierungsfreies und trans\*freundliches Arbeitsumfeld schaffen und zu denen sich Unternehmen verpflichten, wenn sie Deklaration unterzeichnen. Konkret wird zum Beispiel gefordert, dass im Unternehmen ein Sensibilisierungstraining durchgeführt wird, dass Trans\*Menschen während der Transition unterstützt werden, und dass ein Umfeld geschaffen wird, in dem sich alle Menschen wohl fühlen, ihre Geschlechtsidentität auszudrücken.

Die Deklaration wurde 2012 auf einem Symposium mit Vertretung aus dem öffentlichem und privatem Sektor vorgestellt und wird seither von TNT erfolgreich dazu verwendet, um Unternehmen anzusprechen und diese zu einer öffentlichen wie auch internen Stellungnahme gegen die Diskriminierung von Trans\*Menschen bei der Arbeit zu überzeugen.

<sup>10</sup> UNISON & Scottish Transgender Alliance, „Gender identity: an introductory guide for trade union reps supporting trans members“, 2013: <https://www.unison.org.uk/upload/sharepoint/On%20line%20Catalogue/21916.pdf>, sowie UNISON, „Factsheet: transgender working rights“, 2013: [http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/unison\\_factsheet\\_transgender\\_workers\\_rights.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/unison_factsheet_transgender_workers_rights.pdf)

<sup>11</sup> Scottish Transgender Alliance & Stonewall Scotland, „Changing for the better: how to include trans people in your workplace. A guide for employers“, 2012: [http://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2013/03/changing\\_for\\_the\\_better.pdf](http://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2013/03/changing_for_the_better.pdf)

<sup>12</sup> Flämische Ministerien für Chancengleichheit und Arbeit, „Transgender op het werk: tips en informatie voor werkgevers en werknemers“, 2013: [http://www.gelijkekansen.be/Portals/GelijkeKansen/transgenders%20op%20het%20werk%20-%20DEF\\_%20-%20semantic%20pdf.pdf](http://www.gelijkekansen.be/Portals/GelijkeKansen/transgenders%20op%20het%20werk%20-%20DEF_%20-%20semantic%20pdf.pdf)

<sup>13</sup> Universität Luzern, „Richtlinien zur Änderung von Vorname und amtlichem Geschlecht bzw. Anrede (Frau/Herr) bei Transmenschen“, 2012: <http://www.unilu.ch/files/richtlinien-transmenschen-vom-01.08.2012.pdf>

<sup>14</sup> TNT, „Declaration of Dordrecht“, 2012: <http://transgendernetwerk.nl/themas/transgender-en-werk/declaration-of-dordrecht/>

## Vielfalt und Gleichstellung im Berufsleben

Doro Zinke, Vorsitzende des DGB Bezirks Berlin-Brandenburg



In der Freizeit, unter Freunden oder auch mal auf einer Demo ist „trans\*-sein“ heute schon viel einfacher möglich, als noch vor 20 Jahren, vor allem in Berlin. Aber auf der Arbeit ist es für viele trans\*identen Menschen nicht so leicht, sich zu outen. Gerade im Berufsleben ist die Angst vor Ausgrenzung groß – und das, obwohl sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in den letzten Jahrzehnten eigentlich grundlegend verbessert haben.

Mit dem 2006 eingeführten Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Trans\* (LSBT) Menschen ein gutes Stück vorangekommen. Durch das AGG besteht seitdem ein umfassendes arbeitsrechtliches

Benachteiligungsverbot, das auch die Benachteiligung aufgrund der sexuellen Orientierung umfasst. Damit ist die rechtliche Gleichstellung inzwischen auch in der Arbeitswelt von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Trans\* angekommen.

Dennoch beklagen in der Praxis viele Betroffene Ausgrenzung und Diskriminierung im Beruf. Das zeigt sich auch an einem Fall, über den jüngst das Verwaltungsgericht Berlin zu entscheiden hatte. Der Dienstherr Berlin hatte die Ernennung eines Beamtenbewerbers in den Polizeivollzugsdienst abgelehnt, weil dieser aufgrund seiner Transsexualität angeblich gesundheitlich nicht geeignet gewesen sei. Während der Probezeit hatte

der Beamtenanwärter die Umwandlung vom weiblichen hin zum männlichen Geschlecht vollzogen. Deshalb argumentierte der Dienstherr unter anderem mit allgemeinen gesundheitlichen Risiken durch die regelmäßiger Einnahme von Hormonpräparaten. Dieser Argumentation folgte das Gericht in seinem Urteil<sup>15</sup> nicht. Die allgemeinen Gesundheitsbedenken des Dienstherrn aufgrund der Transition<sup>16</sup> liefern keine ausreichenden Anhaltspunkte für eine negative Gesundheitsprognose, so die Richter.

Dieses Urteil verfestigt die positive Rechtsprechung zur gesundheitlichen Eignung von künftigen Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit. Es zeigt aber auch, dass Jahrhunderte lange Verfolgung und Diskriminierung auch heute noch gesellschaftlich nachwirken. Die formal rechtliche Gleichstellung ist daher nur ein erster Schritt. Diversity-Studien<sup>17</sup> zeigen auf, dass die Formen der Benachteiligungen in der Arbeitswelt strukturell und zum Teil sehr subtil sind. Betroffene erlebten zum Beispiel Informations- und Kommunikationsausschluss, erhielten sinnlose Arbeitsaufträge, fühlten sich unsachgemäß kritisiert oder in ihrer beruflichen Karriereentwicklung behindert. Viele verschweigen daher ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz. Die Folge sind Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation und psychosomatische Beschwerden.

Es zeigt sich deutlich: Wir brauchen ein erfolgreiches Diversity-Management in den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen. Diversity-Management kann am besten umgesetzt werden, wenn es als ein wichtiger Baustein im Konzept der „Guten Arbeit“ eingebettet wird. Als Leitbild einer modernen, humanen Arbeitswelt umfasst „Gute Arbeit“ die Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt. Hierzu gehören grundlegende Faktoren wie qualitative Arbeitsstandards,

Bezahlung oder Arbeitszeit. Aber auch die allgemeine Arbeitszufriedenheit rückt immer stärker in den Fokus. Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und ein wertschätzender Umgang miteinander sind wesentlicher Aspekt der Arbeitszufriedenheit. So kann Vielfalt und ein erfolgreiches Diversity-Management ein entscheidender Wettbewerbsvorteil für Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen werden, wenn sie angesichts des demographischen Wandels in der Gesellschaft um die immer knapper werdenden qualifizierten Fachkräfte werben.

Die Gleichstellung von Trans\* Menschen muss weiterhin in der Arbeit von Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräten verankert werden. In großen Unternehmen und Einrichtungen gibt es bereits gute Ansätze im Diversity-Management. Teils wurden sogar schon LSBT-Beauftragte eingerichtet. Doch gerade in den zahllosen kleineren und mittleren Unternehmen bieten sich mit dem Thema „Vielfalt“ noch enorme Entwicklungsmöglichkeiten. Um hier unterstützend zu wirken, braucht es Mentoringprogramme und Beratungsstellen, die als „Kompetenz-Zentren“ mit Netzwerk und persönlicher arbeitsorientierter Unterstützung agieren und bei denen Informationen abgerufen werden können, wenn sie gebraucht werden. Die Politik sollte die Voraussetzungen für solche Strukturen schaffen. Die Gewerkschaften können hierbei gute Partner sein.

<sup>15</sup> Urteil des Verwaltungsgerichtes Berlin vom 30. April 2014; AZ: VG 36K 394.12.

<sup>16</sup> „Transition“: Der Prozess des Übergangs des sozialen Geschlechts bzw. der Geschlechterrolle.

<sup>17</sup> „Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“



### In diesem Kapitel:

Im Gespräch mit... Claudia Schult	26
Im Gespräch mit... Claudia Eggenstein	27
Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Chancen und Grenzen – Marlene Kölling	28
Empfehlungen Zugang zu Arbeit verbessern	30

## Im Gespräch mit... Claudia Schult

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Migrationsangelegenheiten,  
Jobcenter Berlin Tempelhof-Schöneberg

### Welche Impulse und Erkenntnisse haben Sie für Ihre Arbeit aus dem Projekt Trans\* in Arbeit mitgenommen?

Ich als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenter Berlin Tempelhof-Schöneberg nehme aus dem Projekt Trans\* in Arbeit mit, dass es wichtig ist, die Sensibilisierung nicht nur angestoßen zu haben sondern ganz aktiv fortzuführen. Oftmals wird erst Unverständliches verständlich und dann ganz selbstverständlich. Hierzu ist eine anknüpfende Zusammenarbeit und Vernetzung wesentlich, um die Chancen von transgeschlechtlichen Menschen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

### Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen, denen sich transgeschlechtliche Menschen in der Arbeitswelt zu stellen haben?

Aus meiner Sicht ist die größte Herausforderung, dass es keinesfalls ein Ereignis, sondern vielmehr ein langwieriger und stetiger Prozess ist, den transgeschlechtliche Menschen z. T. ausgesetzt sind. Hier gilt es, den Mut und den Blick für das eigene Ich nicht zu verlieren und Unterstützung im jeweiligen Umfeld zu erfahren.

### Was können Jobcenter aus einem Projekt wie Trans\* in Arbeit mitnehmen, um transgeschlechtliche Menschen bei der Arbeitssuche zu unterstützen?

Ich als BCA des Jobcenter Berlin Tempelhof-Schöneberg habe für mein Haus wichtige Informationen und Anregungen zur Situation von transgeschlechtlichen Menschen mitgenommen und kompetente Beratungsstellen kennengelernt. Diese können entscheidend dazu beitragen, zu sensibilisieren und den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch die im Projekt entstandenen Informationsmaterialien sind sehr wertvoll.

### Welche Empfehlungen würden Sie transgeschlechtlichen Menschen geben, die Arbeit suchen?

Auf dem Weg zu einer neuen Arbeitsstelle sehen sich viele einer Vielzahl von Problemen ausgesetzt. Im Vordergrund stehen Fragen im Zusammenhang mit der persönlichen Situation. Fragen wie zum Beispiel „Wie gestalte ich künftig meinen Arbeitsalltag?“, „Wie viele Stunden kann ich arbeiten?“, „Belasten mich andere Situationen?“, „Brauche ich Beratung und Hilfe?“ sollten zur persönlichen Standortbestimmung als erstes beantwortet werden.

Welches berufliche Ziel verfolgt wird und welche Fachqualifikationen sowie Schlüsselkompetenzen eingebracht werden können, sollte klar sein. Qualifizierungen erhöhen die Chance auf einen neuen Job! Im Vorfeld sollte sich jede Person mit den eigenen Fähigkeiten auseinandersetzen. Wichtig für einen erfolgreichen Start ist, dass die Aktivitäten im Bewerbungsprozess strukturiert geplant sind und mit starker Motivation begleitet werden.

## Im Gespräch mit... Claudia Eggenstein

Frauenvertreterin und Juristin, degewo



### Welche Maßnahmen plant degewo, um die Situation von transgeschlechtlichen Menschen im Bereich Arbeit und Beruf zu verbessern?

Wir werden zunächst ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren einführen und unsere Stellenausschreibungen überarbeiten, damit sich Trans\*Menschen verstärkt angesprochen fühlen, sich bei uns zu bewerben. Mittelfristig werden wir auch interne Diversity-Richtlinien erarbeiten.

### Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen, denen sich transgeschlechtliche Menschen in der Arbeitswelt zu stellen haben?

Das größte Problem wird sein, bestehende Vorurteile abzubauen, die insbesondere in konservativen Berufszweigen wie Banken, Verwaltungen und Versicherungen etc. im Kollegium noch verbreitet sind. Die Einstellungshürde kann mit anonymisierten Bewerbungsverfahren und in der Regel tolerant eingestellten und entsprechend geschulten Personalleuten heutzutage schon ganz gut überwunden werden. Die größten Probleme

werden in der täglichen Arbeit mit den Kollegen und auch ganz praktischen Themen wie Toilettennutzung auftreten. Ich denke, in diesem Bereich haben die Unternehmen noch erheblichen Nachholbedarf. Außerdem müssten die Unternehmen auch verstärkt nach Außen signalisieren, dass sie trans\*freundlich sind, damit sich Trans\*Menschen überhaupt trauen, sich dort zu bewerben. Dies gilt insbesondere in konservativen rein national agierenden mittelständischen Unternehmen oder Handwerksbetrieben.

### Welche Impulse und Erkenntnisse für Ihre Arbeit haben Sie aus dem Projekt Trans\* in Arbeit mitgenommen?

Vor der Projektteilnahme hatte ich das Thema als nicht so problematisch angesehen, da es sich nach meiner damaligen Einschätzung nur um eine kleine Minderheit handelte. Außerdem dachte ich, dass sich Trans\*Menschen entweder als männlich oder weiblich fühlen, entsprechend transitieren und dann eben ein Mann oder eine Frau sind und entsprechend agieren und behandelt werden. Ich hätte nicht gedacht, dass diese Transition so lange Zeiträume umfasst und für die Beteiligten mit so vielen psychischen und physischen Belastungen einhergeht. Außerdem wusste ich nicht, dass sich viele Trans\*Menschen auch gar nicht für eins der beiden Geschlechter entscheiden wollen.

### Welche Begegnungen oder Kontakte im Projekt Trans\* in Arbeit waren für Sie besonders fruchtbar?

Ich war sehr erfreut und auch überrascht zu erfahren, wie viele NGO's es in Berlin, auch in diesem Bereich schon gibt und wie vielfältig die Angebote sind, auf die auch Unternehmen zurückgreifen können, um trans\*freundlicher zu werden, und die auch einzelne Menschen während und nach der Transition unterstützen.

## Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Chancen und Grenzen

**Marlene Kölling**, stellvertretende Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



Nachdem auf Bundesebene wie auch Bundesländerbene bereits positive Erfahrungen vorliegen, führt jetzt auch das Land Berlin ein Pilotprojekt „anonymisierte Bewerbungsverfahren“ durch. Es bezieht sich auf ausgewählte Einsatzfelder im Bereich des Öffentlichen Dienstes und der Landesunternehmen.

Mit von der Partie sind bislang die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen mit dem Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) sowie die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, vier Bezirke (Reinickendorf, Charlottenburg-Wilmersdorf, Mitte und Pankow) sowie die degewo, das größte Berliner Wohnungsunternehmen. Sie sind Vorreiterinnen und Vorreiter in Berlin, wenn es darum geht, neue Wege bei Personalrekrutierungsverfahren zu beschreiten und zugleich ein starkes Signal für Chancengleichheit zu setzen.

Das LAGetSi hat im April erstmals in diesem Rahmen Ausbildungspositionen für Nachwuchskräfte ausgeschrieben.

Das Landesprojekt, das sich über das Jahr 2014 erstreckt, wird über die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) koordiniert, wobei eine enge Kooperation mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport besteht. Mit dem Projekt ist zunächst die grundsätzliche Zielsetzung der Gewährleistung diskriminierungsfreier Zugänge zu Ausbildung und Beruf unabhängig von ethnischer Herkunft, aber auch von Alter, Familienstand, Behinderung, Religion **und eben auch von sexueller und geschlechtlicher Identität** verbunden. Darüber hinaus geht es um die Stärkung diversityorientierter Personalauswahlprozesse und – vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, dem sich auch die Berliner Verwaltung stellen muss – um die Erschließung neuer Bewerber\_innengruppen und um die Stärkung der Attraktivität des Landes Berlins als Arbeitgeber.

Dass es gerade auch aus antidiskriminierungs-, integrations- und trans\*politischer Sicht gute Gründe für anonymisierte Bewerbungsverfahren gibt, mögen nur zwei Befunde verdeutlichen:

1. Die Universität Konstanz verschickte in einem Feldversuch über 1.000 Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudierende. Die Bewerbungsunterlagen waren inhaltlich gleichwertig – aber per Zufall wurde ihnen jeweils ein deutscher oder türkischer Name zugeordnet. Das Ergebnis: Bewerber\_innen mit türkischem Namen erhielten insgesamt rund 14% weniger positive Antworten, in kleineren Unternehmen sogar 24% weniger.



Mehr Infos zum Berliner Landesprojekt, die häufigsten „Fragen und Antworten“ zu dem Verfahren sowie ein Training, das sozusagen fit macht für die Herausforderungen einer anonymisierten Bewerbung, sind auf der Themenseite der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen zu finden: [www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)

2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt eigentlich klar vor, dass ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG (Benachteiligungsverbot) ausgeschrieben werden darf. Eine **Kurzanalyse der LADS zur AGG-Konformität von Stellenanzeigen in Berliner Tageszeitungen** kam 2012 zu dem Ergebnis, dass dennoch 12% als mindestens „AGG-kritisch“ eingestuft werden mussten. **Die Problematik der mangelnden Geschlechtsneutralität respektive vorgefertigter Geschlechterbilder in den Formulierungen der Stellenanzeigen – und sicherlich auch in den Erwartungen mancher Personalverantwortlicher – war die deutlich Gravierendste.**

### Zwischenresumee:

Aus antidiskriminierungspolitischer Sicht sind anonymisierte Bewerbungsverfahren, wie sie in vielen Ländern längst Standard sind, grundsätzlich sehr zu begrüßen. Auch wenn anonymisierte Bewerbungsverfahren zweifellos an einer sehr empfindlichen Stelle des Bewerbungsprozesses – der Vorauswahl derjenigen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden - ansetzen, sollten die Erwartungen an das Instrument nicht zu hoch geschraubt werden: mit anonymisierten Bewerbungsverfahren können die Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, gerade für im Berufsleben Benachteiligte, wie zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere, Alleinerziehende und auch transgeschlechtliche Menschen verbessert werden. Deswegen – so auch das Fazit einer der Fachrunden des Projekts Trans\* in Arbeit – sind für sie aber noch längst nicht alle Hindernisse aus dem Weg geräumt, wenn es um die Diskriminierung im Erwerbsleben geht.

**Vielfalt fördern  
anonym bewerben**

## Empfehlungen Zugang zu Arbeit verbessern

### Den Zugang zu Arbeit verbessern!

Transgeschlechtliche Menschen treffen beim Zugang zu Arbeit auf verschiedene Barrieren. Diskriminierungen stellen dabei eine besondere Hürde dar. So berichten verschiedene Studien<sup>18</sup>, dass 30–40% der transgeschlechtlichen Menschen bei Bewerbungen wegen ihres Trans\*-Seins nicht berücksichtigt werden, 15–30% der transgeschlechtlichen Menschen wegen ihres Trans\*-Seins ihre Arbeit verlieren und transgeschlechtliche Menschen überdurchschnittlich häufig

von Arbeitslosigkeit betroffen sind – bis zu 50% im Vergleich zu 5–10% der Gesamtbevölkerung.

Die Ergebnisse sind alarmierend und machen deutlich, dass transgeschlechtliche Menschen auf dem Arbeitsmarkt vor ganz besonderen Herausforderungen stehen.

Die Problemlagen können insbesondere im Bewerbungsverfahren vielfältig sein, doch oft bleiben sie unerkannt!

#### Problemlagen im schriftlichen Bewerbungsprozess

Transgeschlechtliche Bewerber\_innen haben in ihren herkömmlichen Bewerbungsunterlagen häufig das Problem, dass ihr neuer Name, das Pronomen, die Berufsbezeichnung abweichen von alten (Arbeits-) Zeugnissen, Bescheinigungen etc., weil die alten Unterlagen nicht oder noch nicht geändert wurden.

Wollen sie diese Diskrepanz erklären, müssen sie ihre Transgeschlechtlichkeit offenbaren. Erklären sie sich nicht, erscheinen die Unterlagen möglicherweise als unvollständig oder fragwürdig. In beiden Fällen kann das zu diesem Zeitpunkt zu einer Bewerbungsabsage führen, auch wenn die Eignung für die Stelle vorhanden ist.

Auch das Bewerbungsfoto kann zu Irritationen führen, weil der Geschlechtsausdruck nicht zum Vornamen/Pronomen passt oder die Transgeschlechtlichkeit der Person offenbar wird (kein unauffälliges Passing).

Diese Problemlagen führen auch dazu, dass transgeschlechtliche Fachkräfte sich im Bewerbungsverfahren verunsichert fühlen und vielleicht sogar von einer Bewerbung absehen, weil sie nicht wissen, ob ihre Bewerbung als transgeschlechtliche Person willkommen ist.

Das kann den Prozess der Arbeitssuche verlängern. Den Unternehmen, der Verwaltung oder anderen Organisationen entgehen somit qualifizierte Fachkräfte, die dringend gesucht werden.

#### Was können Unternehmen und Organisationen tun?

##### Anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen

In einem anonymisierten Bewerbungsverfahren gibt es bei der Auswahl der Kandidat\_innen für ein persönliches Interview keinerlei Hinweise auf Namen, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck. Somit werden die beschriebenen Hürden beseitigt. Bei entsprechender Qualifikation und Lebenslauf besteht für transgeschlechtliche Bewerber\_innen eine bessere Chance auf ein Vorstellungsgespräch.

Die Nutzung von anonymisierten Bewerbungsverfahren ist auch ein Signal des Unternehmens/der Verwaltung nach außen. Transgeschlechtliche Fachkräfte, aber auch andere, werden so ermutigt, sich zu bewerben und das Unternehmen/die Verwaltung hat die Chance auf eine größere Anzahl von qualifizierten Bewerbungen auf eine Stelle.

##### Stellenausschreibungen sprachlich anpassen

Eine Stellenausschreibung bietet verschiedene Möglichkeiten, transgeschlechtlichen Bewerber\_innen zu signalisieren, dass ihre Bewerbungen willkommen sind.

Die Stellenausschreibung kann in einer gendersensiblen, geschlechtsneutralen oder geschlechtsoffenen Form ausgeschrieben werden.

#### BEISPIELE:

„Wir suchen eine\_n Teamleiter\_in“

„Stelle zu besetzen als Software-Entwickler\*in“

„Teilzeitstelle in der Intensiv-Pflege“

Die geschlechtsneutrale Variante kann auch eine Formulierungsmöglichkeit sein, wenn die Verwendung des Gendergap oder Sternchens aus formalen Gründen nicht möglich ist.

#### Hinweis auf Leitbild und Diversity-Ansatz

Unternehmen und Organisationen, die ein vielfaltsfreundliches Leitbild haben, welches Transgeschlechtlichkeit bzw. Geschlechtsidentität als Vielfaltsdimension mit einschließt, oder deren Diversity-Ansatz Transgeschlechtlichkeit als Merkmal mit berücksichtigt, sollten in der Stellenausschreibung explizit darauf verweisen und ggf. einen Link zur Website hinzufügen.

Transgeschlechtliche Bewerber\_innen erfahren so, dass ihre Bewerbungen erwünscht sind, dass sie sich bei einem\_einer trans\*freundlichen Arbeitgeber\_in bewerben. Sie können sich bewusst für den\_die Wunsch-Arbeitgeber\_in entscheiden.

#### Problemlagen beim Vorstellungsgespräch

Vorstellungsgespräche können für transgeschlechtliche Bewerber\_innen ungünstig verlaufen, wenn es zu Irritationen in der Gesprächsführung kommt, zum Beispiel weil der\_die Interviewer\_in sich unklar über eine angemessene Anrede ist.

Brüche im Lebenslauf, Ausfallzeiten oder Berufswechsel erscheinen möglicherweise als Hinweis auf eine fehlende Eignung oder Leistungsfähigkeit. Ressourcen und Hinweise auf besondere Kompetenzen, die aus dem transgeschlechtlichen Lebensweg erwachsen, bleiben unerkannt und damit ungenutzt.

#### Was können Betriebe und Organisationen tun?

##### Trans\*Fortbildungen für Personalverantwortliche und Schlüsselpersonen im Betrieb

Personalverantwortliche und andere Schlüsselpersonen fortbilden in Diversity-Trainings mit Schwerpunkt Trans\*, damit sie

- \* sensibilisiert sind für die Besonderheiten in den Bewerbungsunterlagen transgeschlechtlicher Menschen,
- \* informierte und kompetente Bewerbungsgespräche führen können,
- \* einen Blick entwickeln für die Ressourcen und Fähigkeiten transgeschlechtlicher Menschen – auch bei ungewöhnlichen Lebensläufen.

<sup>18</sup> Vgl. Franzen; Sauer: Expertise „Benachteiligung von Trans\*Personen insbesondere im Arbeitsleben“, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010.

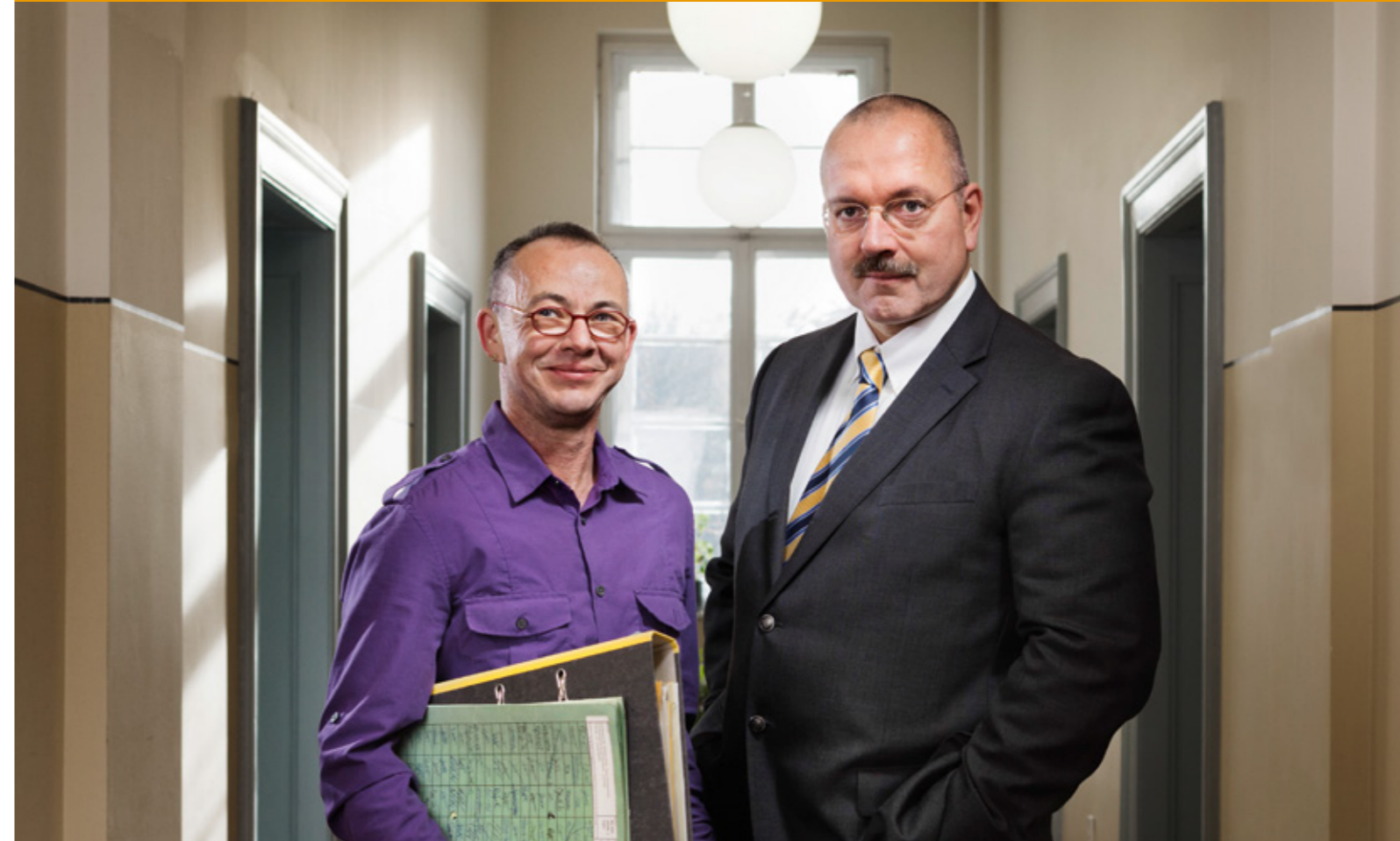


### EMPFEHLUNGEN IM ÜBERBLICK:

- \* Gendersensible, geschlechtsneutrale oder geschlechtsoffene Formulierungen in Stellenausschreibungen verwenden.
- \* In Stellenausschreibungen auf das Leitbild und den eigenen Diversity-Ansatz verweisen.
- \* Bewerbungsunterlagen mit gewissen Brüchen oder Unstimmigkeiten nicht gleich weg legen, ein zweiter Blick lohnt sich!
- \* Haben Sie schon einmal über anonymisierte Bewerbungsverfahren nachgedacht?
- \* Personalverantwortliche und Führungskräfte zum Thema Trans\* sensibilisieren und fortbilden.

### Trans\*-Mentoring-Programm

- \* Mentoring, als ein Instrument, um die Einstiegs-, Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Trans\*-Menschen zu verbessern, bedarf eines spezifischen Konzeptes.
- \* Ein solches Mentoring sollte die Karriere begleiten, den Zugang zu Netzwerken sowie zur beruflichen Position, die den eigenen Qualifikationen entspricht, ermöglichen und genug Ermutigung für den beruflichen (Wieder-)Einstieg bieten.
- \* Als Mentor\_innen könnten Mitarbeitende aus Unternehmen und Betrieben wie zum Beispiel aus den Personalabteilungen in Frage kommen, die bereits Erfahrungen mit dem Thema Trans\* haben. In Frage kommt dabei insbesondere das sogenannte Cross-Mentoring, d. h. Mentor\_in und Mentee kommen aus verschiedenen Betrieben bzw. Institutionen, um ein bestimmtes Maß an Vertraulichkeit sicherstellen zu können.



### In diesem Kapitel:

Im Gespräch mit... Mari Günther	34
„Trans* im Job“ auch ein Thema bei der Polizei Berlin – Klaus Kandt	36
Im Gespräch mit... Simon Margraf	37
Transition der Berliner Verwaltung Ein Resümee des Hauptpersonalrates des Landes Berlin – Susanne Stecher, Arne Wabnitz	39
Wissen erweitern, Handlungskompetenz stärken	41
Empfehlungen Trans*freundliches Unternehmen	42

## Im Gespräch mit... Mari Günther

Dipl. Gem.päd., systemische Therapeutin, QUEER LEBEN



### Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen, denen sich transgeschlechtliche Menschen in der Arbeitswelt zu stellen haben?

Die Arbeitsstelle ist für die allermeisten Menschen ein zentraler Ort ihrer sozialen Verortung und auch ihrer sozialen Anerkennung. So müssen also Trans\*Personen genau abschätzen, ob sie sich hier ein Outing leisten können. Zumeist beschäftigen sich Trans\*Personen über viele Jahre hinweg mit der Frage, ob sie ihre gefühlte Identität leben können oder das Risiko der Ablehnung, Diskriminierung, Verachtung doch zu groß ist. Daher wird das Betriebsklima, also besonders hinsichtlich der Fragen, wieviel Akzeptanz nicht-cis und nicht-heterosexueller Lebensweisen entgegengebracht wird, registriert.

Trans\*Personen fragen sich dann: Habe ich einen sicheren Stand?, Kann ich mit Verständnis und sogar Unterstützung rechnen?, Und durch wen? Hinzu kommen Überlegungen, ob der Arbeitgeber sie weiterhin „sichtbar“ für Kundenkontakte einsetzen will, oder ob es besser sei, nicht nach außen sichtbar zu sein.

Häufig gehen Trans\*Personen schon ganz allein davon aus, das es ‚schwierig‘ wird und dass es ein großes Glück bedeutet, nicht gemobbt oder nicht gekündigt zu werden. Selbstbewusstsein und der Blick auf die eigenen besonderen Ressourcen fehlt leider immer wieder. Wenn parallel zu der Neupositionierung im Beruf Schritte der geschlechtlichen Angleichung laufen, kann eine Doppelbelastung entstehen, die vom Arbeitgeber auch mitgetragen werden sollte, wie dies zum Beispiel beim Mutterschutz und der Elternzeitvertretung ja auch schon fast selbstverständlich ist.

Hinzu kommen Fragen des Procederes. Oute ich mich selbst? Und bei welcher Gelegenheit? denn – immer wenn eine Trans\*Person während der Phase körperlicher Veränderungen den Raum betritt, ist irgendwie das Trans\* ein Thema, es ist sichtbar, hörbar. Wann soll es also thematisiert werden, wann nicht? Wieviel Selbstverständlichkeit will ich verbreiten und erwarten? Wie sehr bin ich bereit, mich zu erklären? Und wie gehe ich mit abfälligen, diskriminierenden, unter die Gürtellinie gehenden Äußerungen um?

### Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen für Unternehmen bzw. die Öffentliche Verwaltung, um für das Thema Trans\* zu sensibilisieren?

Häufig wird die Frage nach der Relevanz gestellt. „Bei uns gibt es das ja gar nicht.“ Aber genau die sichtbare Beschäftigung eines Unternehmens mit diesem Thema ermuntert Mitarbeiter\_innen, sich nun endlich zu outen. Und sie tun es!

In der internen Kommunikation stellt sich die Frage des Umgangs mit einem vermeintlichen Normalitätsverständnis „das ist doch alles Privatsache, kann doch jede\_r so sein, wie er will“. Diskriminierung gibt es nur bei den Anderen. Hier helfen Diversity- Trainings in der Belegschaft und Führungsebene, um eine angemessene Sicht zu etablieren. Und das ist immer auch für an-

dere marginalisierte Gruppen von Vorteil. Eher beiläufig werden Potentiale, Fähigkeiten Ressourcen der Kolleg\_innen sichtbar, die ein Unternehmen für sich nutzen kann.

Besonders beim Thema Trans\* besteht die Aufgabe eines Unternehmens auch darin, sich zu einem Phänomen zu positionieren, das häufig noch als Krankheit verstanden und so behandelt wird. Hier hilft häufig der Verweis darauf, das auch Homosexualität bis 1990 noch eine „Krankheit“ war. Personalverantwortliche beschäftigt die Suche nach dem richtigen Maß an „normalem“ Umgang mit Trans\*Kolleg\_innen. Wo ist eine klare unterstützende Haltung nötig – die passende Toilettenbenutzung ist selbstverständlich!, und wo ist auch Kritik angebracht – zum Beispiel bei angemessener Bürokleidung oder hinsichtlich der Qualität der Arbeitsleistung.

„Es gab Gespräche, die zu weiterem Austausch führen.“

Teilnehmer\_in, Fachveranstaltung  
„Trans\* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich?“ am 14.05.2014

### Welchen Beitrag können aus Ihrer Sicht Fortbildungen mit dem Schwerpunkt Trans\* leisten, um die Situation von Trans\*Menschen im Bereich Arbeit und Beruf zu verbessern?

Erst einmal ist ein riesiger Informationsbedarf zu stillen. Während der Beschreibungen rechtlicher und medizinischer Vorgaben wird von den Teilnehmer\_innen häufig Entsetzen über die komplizierten Wege und die Pathologisierung geäußert. Es entsteht Verständnis für die Lebenssituation und mögliche Belastungen von Trans\*Personen.

Bei der Reflexion der Teilnehmer\_innen über ihr eigenes geschlechtliches Gewordensein, die Begrenzungen der ihnen zugeschriebenen Rollen entsteht Nachdenklichkeit und es werden aber auch neue innere Freiheitsgrade entdeckt und formuliert. Kolleg\_innen und vielleicht auch Partner\_innen werden sicherlich manchmal recht überrascht sein, was solch eine Fortbildung für Auswirkungen haben kann.

Häufig können ganz praktische Fragen geklärt werden, wie die Verwendung neuer Namen, Benutzung von Umkleiden, Anreden. In Fallübungen ist ein entspannter und fehlerfreundlicher Umgang mit solchen Situationen möglich.

Die Teilnehmer\_innen formulieren in jeder Abschlussrunde, dass ihnen einfach die Begegnung mit Trans\*Personen wichtig war und dabei zu erleben, wie selbstverständlich das Miteinander werden konnte.

### Welche Themen tauchen bei Fortbildungen mit dem Schwerpunkt Trans\* immer wieder auf?

Zentral scheint für die Teilnehmer\_innen immer wieder die Begegnung zu sein, Trans\*Personen zu erleben, diesen Eindruck wirken zu lassen und sich selbst dabei als zunehmend entspannt zu erleben. Wichtig ist es, Fragen stellen zu dürfen, den Mut dazu zu finden, auch etwas nicht gleich richtig zu machen. Unser Humor wird immer wieder gewürdigt und erleichtert den Umgang. Es geht immer wieder um ganz praktische Fragen und darum, sich selbst dabei einen guten Umgang zuzutrauen. Häufig wird deutlich, wie viele Vorannahmen wir haben und wie wenig wichtig die dann noch sind. Zuerst ist die Frage der Toilettenbenutzung (huch!) ganz aufgeladen. Wenn dann darüber gesprochen wird, die Situationen gedanklich durchgespielt werden, dann ist es ganz einfach. Das Unverständliche wird verständlich und dabei selbstverständlich.

## „Trans\* im Job“ auch ein Thema bei der Polizei Berlin

Klaus Kandt, Polizeipräsident in Berlin



Die Polizei Berlin ist Teil der vielfältigen Gesellschaft dieser Stadt. Die ca. 22.000 Mitarbeiter\_innen kommen aus den verschiedensten Kontexten und bereichern mit ihren individuellen Erfahrungen und Biografien die Arbeit der Behörde. Auch transgeschlechtliche Menschen sind bei der Polizei Berlin beschäftigt. Es ist Aufgabe der Polizei Berlin, allen Mitarbeitenden und Bewerber\_innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, welches von Offenheit und Toleranz geprägt ist und jeder/jedem Einzelnen die Möglichkeit bietet, sich mit den individuellen Stärken einzubringen.

Die Beteiligung der Polizei Berlin am Projekt Trans\* in Arbeit hat zu einer erhöhten Sensibilisierung für die Erfordernisse und Chancen bei der Entwicklung zu einer trans\*freundlichen Arbeitgeberin geführt. Unsere Aufgabe ist es, durch Weiterentwicklung der Unternehmenskultur die Attraktivität des Polizeiberufs zu erhöhen. Um dies zu erreichen, wird die Polizei Berlin die Personalqualifizierung insbesondere der Führungskräfte intensivieren sowie ein spezifisches Wissensmanagement etablieren. Ziel hierbei ist es, die Diversitykompetenz aller Mitarbeitenden zu stärken.

Der Austausch der unterschiedlichen Akteur\_innen aus den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung, Beratungseinrichtungen und Einzelpersonen in den Fachrunden von Trans\* in Arbeit hat sich als außerordentlich wertvoll erwiesen und zu vielen Anregungen für den praktischen Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen geführt. Die verschiedenen Perspektiven und der Austausch von Best-Practice-Beispielen schärfen den Blick für die eigenen Erfordernisse und zeigen gleichzeitig konkrete Verbesserungsmöglichkeiten auf. Durch die intensive und konstruktive Zusammenarbeit in den Fachrunden werden bestehende Netzwerke gestärkt und neue Kontakte erschlossen. Der offen und frei geführte Dialog der Teilnehmenden führte sehr zeitnah zur Erarbeitung und Veröffentlichung von praxisnahen Informationsbroschüren.

### Besondere Herausforderungen und Chancen für die Polizei als Arbeitgeber

Die Polizei Berlin bietet mit ihren vielfältigen Sparten im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei sowie der Verwaltung eine große Bandbreite an Aufgaben und Beschäftigungsmöglichkeiten. Auch transgeschlechtliche Menschen müssen bei der Nachwuchsgewinnung mit ihren individuellen Fähigkeiten berücksichtigt werden. Menschen mit unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Hintergründen bewerben sich für den Polizeiberuf und erwarten, dass dies als Ressource und Chance begriffen wird. Um auch für transgeschlechtliche Bewerber\_innen attraktiv zu sein, gilt es vor allem, Bewerbungshindernisse abzubauen, bestehende Vorschriften und Arbeitsweisen zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Es ist erklärtes Ziel der Polizeiführung, durch Wissensvermittlung zum Thema Trans\* die Diversitykompetenz aller Führungskräfte und Mitarbeitenden zu stärken und so die Situation transgeschlechtlicher Menschen im Arbeitsalltag zu verbessern und Chancengleichheit herzustellen.

Die Polizei Berlin hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit dokumentiert, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Behörde anerkennt und die darin liegenden Potenziale wertschätzt.

Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) hat mit dem Projekt Trans\* in Arbeit die Vernetzung aller beteiligten Akteur\_innen intensiviert und mit praxisnahen Informationsmaterialien die Wissensbasis zum Thema Trans\* erweitert. Die große Resonanz weit über die Grenzen Berlins hinaus, die dieses Projekt schon jetzt erfährt, zeigt, wie wertvoll die im

Projekt geleistete Arbeit ist. Die Polizei Berlin hat sich durch die Mitarbeit im Projekt selbstreflektiv mit dem Thema Trans\* beschäftigt und wird die gewonnenen Erkenntnisse weiter zur Verbesserung der Situation transgeschlechtlicher Menschen nutzen.

## Im Gespräch mit... Simon Margraf

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Wirtschaftspolitik, IHK Berlin



### Welche Impulse und Erkenntnisse für Ihre Arbeit haben Sie aus dem Projekt Trans\* in Arbeit mitgenommen?

Die Arbeitsgruppen des Projektes haben wieder deutlich gemacht, dass es oft kleine individuelle Maßnahmen und Signale sind, die über Erfolg und Misserfolg bei der Wirkung auf bestimmte Gruppen entscheiden. Gerade beim Thema Trans\* habe ich erfahren, dass beispielsweise falsch gesetzte Zeichen und Buchstaben

in einer Stellenausschreibung bei betroffenen Personen verständliche – oftmals auch emotionale – Reaktionen hervorrufen können. Hierbei hilft es Unternehmen nicht, irritiert oder gar betroffen zu reagieren, sondern in erster Linie Verständnis aufzubringen. Dieses Verständnis beruht aber auch auf Gegenseitigkeit. Gerade kleinen und mittleren Unternehmen muss man hier zugestehen, nicht jeder Empfehlung für ein „Trans\*freundliches Unternehmen“ folgen zu können. Dies hat nichts mit Ignoranz, sondern oftmals schlicht mit fehlenden Ressourcen zu tun.

### Welche Möglichkeiten hat die IHK, diese Erkenntnisse für die Mitgliedsunternehmen nutzbar zu machen?

Die Beteiligung am Projekt hat dazu geführt, dass wir uns Gedanken gemacht haben, wie wir grundsätzlich das Thema Diversity unseren Mitgliedern praxisorientierter darstellen können. Die klassische Form der Konzentration auf Zielgruppen kann der Bandbreite des Themas niemals Rechnung tragen. In den Fokus könnten daher mehr einzelne Aspekte der betrieblichen Personalpolitik rücken. Dabei hilft es, sich unter Diversity-Gesichtspunkten zum Beispiel mit den Themen Stellenanzeigen, Bewerbungsverfahren und der

internen Kommunikation auseinanderzusetzen. Dies werden wir in Zukunft bei der Information unserer Mitglieder über Broschüren, Veranstaltungen und unseren Internetauftritt beachten.

#### Wo liegen aus Ihrer Sicht für kleine und mittlere Unternehmen die Herausforderungen im Umgang mit dem Thema Transgeschlechtlichkeit?

Die größte Herausforderung liegt darin, dass für die Mehrheit der kleinen und mittleren Unternehmen das Thema Transgeschlechtlichkeit schlicht aktuell kein Thema ist. Was wiederum bedeutet, dass das gegenseitige Einräumen von Verständnis für die Situation gerade hier Ausgangspunkt für eine gemeinsame Lösung ist. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind durch ihre Strukturen dafür prädestiniert, individuelle und informelle Lösungen im Umgang mit zum Beispiel Transgeschlechtlichkeit zu finden. Wenn diese Basis einer offenen Kommunikation gefunden ist, helfen Informationsangebote, wie mit der Situation ganz praktisch umzugehen ist, weiter. Diese Informationen wurden im Rahmen des Projektes erarbeitet und stehen nun allen interessierten Unternehmen zur Verfügung. Darauf werden wir unsere Mitglieder hinweisen.

#### Wo liegen aus Ihrer Sicht für kleine und mittlere Unternehmen die größten Chancen im Umgang mit diesem Thema?

Schon heute zeigen viele Unternehmen großes Engagement in Form einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik. Ob unter den Stichworten Diversity, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, viele Betriebe haben reagiert, um sich im Wettbewerb um die besten Fachkräfte von anderen Unternehmen abzusetzen. Die Erfahrung dabei ist, dass diese engagierten Unternehmen nicht nur für neue Fachkräfte attraktiv erscheinen, sondern diese Haltung auch auf die bestehende Belegschaft positiv, weil verbindend, wirken kann.

#### Wie kann das Thema Transgeschlechtlichkeit als weitere Vielfaltsdimension in bestehende Diversity-Konzepte eingebunden werden?

Entsprechend meiner Auffassung von Diversity ist das Thema Transgeschlechtlichkeit logischer Bestandteil des Konzepts. Ein Diversity-Konzept im Sinne einer ganzheitlichen, mitarbeiterorientierten Personalführung ist dabei aufgeschlossen gegenüber allen sichtbaren, unsichtbaren und sich zukünftig entwickelnden Heterogenitätsmerkmalen in Person und Persönlichkeit des Mitarbeiters. Das Werben um Aufgeschlossenheit führt meines Erachtens gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen zu größeren Erfolgen, als ein immer wiederkehrendes „Update“ von Vielfaltsdimensionen.

## Transition der Berliner Verwaltung Ein Resümee des Hauptpersonalrates des Landes Berlin

Susanne Stecher, Arne Wabnitz, Hauptpersonalrat der Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin

Gehen wir ein halbes Jahr zurück und fragen uns nach den Gründen, die den Hauptpersonalrat des Landes Berlin dazu bewogen hatten, zwei Vorstandsmitglieder in die Kick-off-Veranstaltung des Projektes Trans\* in Arbeit zu entsenden.

Der Hauptpersonalrat hat neben anderen Aufgaben den gesetzlichen Auftrag, die Personalvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben und Befug-

Wir erkannten bereits bei der Kick-Off-Veranstaltung im November 2013, dass wir nicht nur „mal eben“ vorbeischauen durften, um danach zur Tagesordnung überzugehen.

Uns wurde klar, dass wir uns intensiv mit der Integration transsexueller Kolleg\_innen auseinanderzusetzen hatten. Schließlich ist ein weiterer gesetzlicher Auftrag der Personal- und Beschäftigtenvertretungen, auf die

Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu achten, sich der Anregungen und Beschwerden von Dienstkräften anzunehmen und vor allem „die Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller Identität zu fördern und darauf hinzuwirken, dass Benachteiligungen von weiblichen und männlichen Homosexuellen, Bisexuellen und Transsexuellen abgebaut werden“ – so zu lesen im § 72 Abs. 1 Nr.10 des Personalvertretungsgesetzes Berlin.

Es waren allerdings nicht nur diese rein formalen Gründe, die uns motivierten, das Projekt über die



sechs Monate mit zu tragen, sondern es war die professionelle Art der Aufbereitung der unterschiedlichen Themenkreise, das Engagement sämtlicher Teilnehmer\_innen und der gemeinsame Wille, verbliebenen Resten von Intoleranz und Rückständigkeit im Denken unserer Mitmenschen innovativ entgegen zu treten.

nisse zu beraten und zu unterstützen (§ 59 letzter Satz Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin). Dies erfordert, dass wir uns natürlich erst einmal selbst ein Bild davon machen, was für die Personalratsarbeit interessant ist und aktuell nachgefragt wird.

Der HPR ist daher naturgemäß ein „neugieriger“ Personalrat. Aber es war nicht nur unsere Neugier, die Interesse an Trans\* in Arbeit weckte.

Vieles war uns neu: Sprache, Ausdruck, Gestaltung – ein mitunter völlig anderes Lebensgefühl und Befindlichkeiten, die sich uns im direkten Austausch erst einmal erschließen mussten. Wir haben gelernt und wir haben vieles aus einem uns bis dahin neuen Blickwinkel verstanden. Sicherlich hatten wir in den Einzelprojekten zu meist mit Menschen zu tun, die sich im täglichen Leben Handlungswerkzeuge angeeignet hatten, um sich in ihrer Unterschiedlichkeit gegenüber den „eingefahrenen Lebensmodellen“ zu behaupten. Manche Teilnehmer\_innen waren selbst Träger von Projekten, andere hatten in der Sache bereits fachliche Veröffentlichungen herausgegeben oder an ihnen mitgearbeitet. Wieder andere waren bereits fest in einem Integrationsprozess ihres Arbeitgebers etabliert und berichteten von ihrer Funktion als Ansprechpartner\_in.

Das starke Interesse und die Teilnahme von Vertreter\_innen privatwirtschaftlicher Einrichtungen hat uns beeindruckt und gezeigt, dass es im Öffentlichen Dienst noch viele Lernprozesse zu bewältigen gibt. Die Privatwirtschaft konnte bereits mit sehr wirkungsvollen Diversity-Richtlinien punkten, die die Integration von Trans\*Menschen bereits in allen Stadien regeln. Das Beispiel des Weltkonzerns SAP sei hier lediglich als Beispiel zu nennen.

Die Personal- und Beschäftigtenvertretungen (Schwerbehindertenvertretungen, Frauenvertretungen) des Berliner Landesdienstes sind von uns über das Projekt informiert worden und wir haben eine Schulung für diese Zielgruppe an der Verwaltungsakademie initiiert. Wie groß der tatsächliche Bedarf bei unseren Personalräten in ihrer möglichen Rolle als Ansprechpersonen ist, kann von uns aus zunächst schwer abgeschätzt werden.

Auch unsere homosexuellen Kolleginnen und Kollegen haben sich in der Vergangenheit erst mit einer zunehmend toleranteren Arbeitsumgebung nach und nach geoutet und treten heute mit wesentlich stärkerem Selbstbewusstsein auf. Das wünschen wir den trans- und intergeschlechtlichen Kolleg\_innen in gleichem Maße. Wir hoffen, ihnen als Personalvertretungen noch besser als Ansprechpartner\_innen zu dienen, um ihnen

das nötige „Standing“ in ihren Dienststellen zu ermöglichen, bei ihnen Sicherheit und Vertrauen zu fördern und dabei Hilfslosigkeit und Ausgrenzung zu verdrängen.



### Spaß und Anerkennung statt Unsicherheit und Depression! Merkmale guter Arbeit, die wir gemeinsam anstreben.

Beschäftigtenvertretungen haben hier die Aufgabe, Verständnisprobleme aufzulösen, sie klar anzusprechen und Stellung zu beziehen. In jedem Fall sollten sie allerdings zuerst gut zuhören, lernen und sich Vertrauen verdienen.

Wir haben gelernt, dass viele trans- und intergeschlechtlichen Kolleg\_innen sich in einem fortlaufenden Prozess befinden, der ihnen viel Kraft abverlangt. Ihnen zu helfen, diesen Transitionsprozess und die tägliche Arbeit zu bewältigen, erfordert Verständnis und Sensibilität im Arbeitsumfeld. Wir gehen davon aus, dass gute Personalräte über diese Voraussetzungen verfügen und die neuen Herausforderungen bewältigen werden.

Unser gemeinsames Ziel ist eine vielfältige und bunte Verwaltung, deren Beschäftigte die Vielfalt unserer Berliner Bevölkerung widerspiegeln, in der jeder Mensch seinen Platz hat und ihn mit seiner persönlichen Eigenart bereichert.

Ein Transitionsprozess für uns alle.  
Wir sind auf jeden Fall dabei!

## Wissen erweitern, Handlungskompetenz stärken

Spezifisches Wissen zu Trans\* zu generieren und bedarfsgerecht aufzubereiten, war ein zentrales Anliegen von Trans\* in Arbeit. Um dem Bedürfnis nach Aufklärung und Wissenstransfer von verschiedenen Arbeitsbereichen zu entsprechen, wurde eine Serie unterschiedlicher **Trans\*-in-Arbeit-Materialien** entwickelt, zum Beispiel für den Bereich Personalmanagement, für Beschäftigtenvertretungen, für Vorgesetzte und das Team und für Trans\*Menschen selbst.

Im Austausch mit engagierten Projektpartner\_innen wurden die Inhalte abgesprochen und Impulse aus den Fachrunden aufgegriffen.

Mehr Informationen finden Sie unter:  
[www.berlin.de/lads/gglw/tia/](http://www.berlin.de/lads/gglw/tia/)



Neben der Entwicklung und Produktion von Materialien wurden auch **Fortbildungen zum Schwerpunkt Trans\*** für Schlüsselpersonen im Kontext Arbeit und Beruf sowie für die Berliner Verwaltung angeboten und durchgeführt. Unter dem Motto: Wissen erweitern, Handlungskompetenz stärken! gab es drei offene Angebote bei der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, an denen insbesondere Führungskräfte und Mitarbeitende der Berliner Verwaltungen und Landesbetriebe teilgenommen haben. Das zusätzliche Angebot, eigene Inhouse-Schulungen in Kooperation mit der LADS durchzuführen, wurde sowohl vom Deutschen Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg (DGB) als auch der Berliner Polizei angenommen.

### TRANS\*-IN-ARBEIT-MATERIALIEN

- \* Trans\* in Arbeit – Fragen und Antworten
- \* Trans\* im Team – Informationen für ein trans\*freundliches Teamklima
- \* Transition – Was Sie über den Prozess der Geschlechtsangleichung wissen sollten
- \* Trans\* im Personalmanagement – Informationen für einen kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit im Bereich Personal/HR
- \* Trans\* im Betrieb – Informationen zu einem kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit für Beschäftigtenvertretungen
- \* Empowerment für Trans\* in der Arbeitswelt (auch in Leichter Sprache)
- \* Trans\* im Job: Erst Tabubruch, bald selbstverständlich? – Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit als Thema in der Arbeitswelt

### TRANS\*SEMINAR

#### Inhalte und Ablauf:

- \* **Modul 1:** Sensibilisierung
- \* **Modul 2:** Grundlagenwissen zu Trans\* – Begriffsklärung
- \* **Modul 3:** Grundlagenwissen zu Trans\* – Recht
- \* **Modul 4:** Beispiele aus der Praxis & Entwicklung von Strategien für die berufliche Praxis



## Empfehlungen Trans\*freundliches Unternehmen

### Trans\*Freundlichkeit im Betrieb



*„Bei uns arbeiten gar keine transgeschlechtlichen Menschen, deshalb ist das Thema Trans\*Freundlichkeit auch nicht relevant für uns.“*

#### Trans\*Freundlichkeit zahlt sich aus! Doch was steckt dahinter?

Fachkräftemangel, Mitarbeitengewinnung und -bindung sind Themen, mit denen sich heute nahezu alle Unternehmen und Betriebe, ob klein oder groß, intensiv beschäftigen. Dabei spielen Faktoren wie die Attraktivität eines Betriebes und die dort vertretenen Werte wie gelebte Vielfalt, eine entscheidende Rolle. Setzen Sie auf Identifikation!

Es ist kein Geheimnis, dass viele Trans\* Menschen am Arbeitsplatz niemals offen mit ihrer Transidentität umgehen oder sich am Arbeitsplatz outen würden. Und es sind nicht wenige, auch hochqualifizierte, die vor dem Coming-out vorsorglich kündigen.

Um als Unternehmen, Betrieb oder Organisation trans\*freundlicher zu werden, sind verschiedene Maßnahmen und Handlungsstrategien empfehlenswert.

#### Entwicklung eines Leitbilds und einer Diversity-Strategie

Die Entwicklung, Anpassung und Implementierung eines Leitbildes, das die Wertschätzung von Vielfalt bzw. Diversity beinhaltet, ist ein Prozess, der von innen nach

außen verläuft. Transgeschlechtlichkeit bzw. die Geschlechtsidentität sollte als Vielfaltsdimension im Leitbild unbedingt benannt werden.

Die Implementierung dieses Leitbilds im Betrieb erfolgt durch interne Kommunikation, Fortbildungsangebote und das Vorleben durch die Vorgesetzten. Sogenannte Starter Mäppchen können neuen Mitarbeitenden bereits früh das Leitbild und die Werte des Betriebes näher bringen.

Kommunizieren Sie auch Trans\*Freundlichkeit nicht nur nach innen, sondern auch nach außen, sei es auf Messen, der eigenen Webseite und durch Sprache.

#### Fortbildungen mit Schwerpunkt Trans\*

Schulungen und Trainings sind gute Maßnahmen, um Trans\*Freundlichkeit im Betrieb zu verankern. Diversity-Trainings mit dem Schwerpunkt Trans\* für Führungskräfte, Personalmanagement/HR sowie Mitarbeitende können dazu beitragen, dass im Betrieb eine interne Kommunikation zu dem Thema angeregt wird. Eine Top-Down-Strategie stellt sicher, dass die Führungskräfte die Werte des Leitbildes vorleben und konsequent intervenieren, wenn zum Beispiel diskriminierende Äußerungen oder Verhaltensweisen beobachtet werden.

## TRANSITIONSRICHTLINIEN

Transitionsrichtlinien im Unternehmen oder im Betrieb sind Leitfäden, die den Umgang mit der Transition von Trans\*Mitarbeitenden im Betrieb für alle Beteiligte erheblich erleichtern können. Transitionsrichtlinien weisen zum Beispiel Zuständigkeiten und Ansprechpersonen im Betrieb klar zu und stellen Vorgesetzten, den Mitarbeitenden im Bereich Personalmanagement/HR, der IT-Stelle und anderen das notwendige Wissen und Instrumentarium zur Verfügung, um angemessen den Transitionsprozess vorzubereiten und zu begleiten.

#### Trans\*Ansprechperson im Betrieb

Benennen Sie eine Ansprechperson für transgeschlechtliche Mitarbeitende. Für diese Position können grundsätzlich verschiedene Personen im Unternehmen in Frage kommen. Wichtig ist, dass die Ansprechperson über Kompetenz, Sensibilität und Qualifikationen verfügt. Die Vertraulichkeit der Gesprächsinhalte ist sicher zu stellen.

Es geht aber auch darum, bereits in der Stellenausschreibung bzw. im Rahmen des Personalmarketings aktiv Trans\*Freundlichkeit zu signalisieren. Durch die Benutzung von Formulierungen, die transgeschlechtliche Bewerber\_innen mit ansprechen und ihre Bewerbung willkommen heißen, setzen Sie ein klares Zeichen.

Häufig berichten Trans\* Menschen von Ausgrenzung, Kündigungsdrohungen, Konflikten im Team oder mit den Vorgesetzten und von Kündigungen. Viele Trans\* Menschen wagen den Schritt zu einer Transition nicht. Andere ziehen sich vorsorglich aus dem Arbeitsleben zurück. So verliert das Unternehmen bzw. der Betrieb einen qualifizierten Mitarbeitenden und dieser seinen Arbeitsplatz. Das muss nicht sein!

#### Transitionsrichtlinien im Betrieb

Mit der Entwicklung von Transitionsrichtlinien für den Betrieb können viele Verunsicherungen und Konflikte vermieden und der Transitionsprozess für die Trans\*Mitarbeitenden erheblich leichter gemacht werden.

Bei der Erstellung von Transitionsrichtlinien sollten alle betroffene Abteilungen und Bereiche im Betrieb im Entwicklungsprozess frühzeitig eingebunden werden. Das könnte den Personalbereich, die Diversity- oder Gleichstellungsbeauftragten, die Beschäftigtenvertretungen, die Führungsebenen, die IT Abteilung, die Ansprechperson für Trans\* und auch andere betreffen.

Es ist sicherlich auch von Vorteil, hier bereits die Expertise von Trans\*Organisationen zu nutzen und sich ggf. extern beraten zu lassen.

#### Das Rad muss nicht neu erfunden werden!

Mittlerweile gibt es bereits Unternehmen, die über Transitionsrichtlinien verfügen. Trans\* Menschen haben das Recht selbst zu bestimmen, ob und wann sie sich outen möchten. Aktivitäten, die zu einer Offenbarung führen könnten, sind immer nur in Absprache mit den transgeschlechtlichen Mitarbeitenden zulässig.

„Die unkomplizierte Hilfe der IT-Abteilung und das gewissenliche Ändern, angefangen von der E-Mail-Adresse bis hin zur Telefonanzeige schon ab dem ersten Tag der Transition mit meinem neuen Vornamen, das hat mich wirklich beeindruckt.“

Dr. Claudia Schmidt (Support Architect, SAP Active Global Support, SAP AG)

Für die Personalakte ergibt sich aus dem Offenbarungsverbot, dass auf Wunsch des\_r Trans\*Mitarbeitenden alle Unterlagen bereinigt werden. Dies betrifft die Verwendung des neuen Namens und Pronomens. Bei Akten, die über viele Jahre zurückreichen oder Dokumenten von Dritten wie zum Beispiel Fortbildungszertifikaten, die u. U. nicht geändert werden können, sollte der Betrieb eine eigene Zeitschrift oder zusammenfassende Listen an Fortbildungen anfertigen. Für die Originale könnte ein Verwendungsverbot ergehen oder definiert werden, unter welchen Umständen ein Zugriff darauf erfolgen darf.

Bei elektronischen Akten lässt sich ein Zugriff auf den alten Namen evtl. technisch nicht völlig unterbinden, allerdings kann auch hier ein Zugriffsverbot sichergestellt werden.

### Gesellschaftliches Engagement für und mit Trans\*Organisationen

Eine Zusammenarbeit mit Trans\*Organisationen kann in vielerlei Hinsicht sehr vielversprechend sein, sei es bei der Entwicklung von Transitionsrichtlinien oder im Rahmen des Recruitings. Im Rahmen der Corporate Social Responsibility<sup>19</sup> können Kooperationen für viele Beteiligte sehr fruchtbar sein. Achten Sie jedoch auf Authentizität! Ein Engagement rein aus PR-Gründen ist nicht ratsam und insbesondere nicht nachhaltig.

<sup>19</sup> Unternehmerische Sozialverantwortung

### EMPFEHLUNGEN IM ÜBERBLICK:

- \* Entwicklung eines Leitbilds und einer Diversity-Strategie, die Transgeschlechtlichkeit explizit erwähnen, Fortbildungen mit Schwerpunkt Trans\* für Führungskräfte und Mitarbeitende, das Personalmanagement / HR
- \* Benennung einer Trans\*Ansprechperson im Betrieb
- \* Entwicklung und Veröffentlichung von Transitionsrichtlinien
- \* Proaktives Gesellschaftliches Engagement für und mit Trans\*Organisationen



### In diesem Kapitel:

Im Gespräch mit... Cordelia Schipanski	46
Umstieg im laufenden Arbeitsprozess? Ja, es geht! – Carlo Sauerbrei	47
Empfehlungen Transition am Arbeitsplatz	49

## Im Gespräch mit... Cordelia Schipanski

Berliner Wasserbetriebe

### Bevor Sie Ihrem Arbeitgeber von der geplanten Transition erzählt haben, welche Sorgen und Bedenken hatten Sie?

Bedenken gegenüber meinem Arbeitgeber hatte ich keine. Daher hatte ich ihn auch vor vollendete Tatsachen gestellt. Wir sind ein sehr großes und vielfältiges Unternehmen. Und durch diverse Arbeitnehmervertretungen gut „geschützt“. Die Reaktionen waren daher recht unspektakulär. Die Personalabteilung hat die Änderung zur Kenntnis genommen und alle nötigen Änderungen veranlasst.

Im Hintergrund war ein bisschen Trubel und Unglauben, dass gerade ich „so was“ mache.

### Wie waren die Reaktionen im Betrieb?

Positive Neugierde aber auch Ablehnung durch Unwissenheit ist mir zu Teil geworden. Doch nach den ersten Tagen, als die ersten zögerlichen Fragen erklärt waren, war meist Verständnis bzw. wenigstens Toleranz vorhanden.

### Gab es (besonders) positive Reaktionen (zum Beispiel von Kolleg\_innen), die Sie überrascht/erfreut haben?

Ein Kollege ist später zu mir gekommen und sagte mir, dass er sehr ablehnend und skeptisch war. Nun aber, da er mehr weiß, ich seinen Respekt für meinen Mut und Verständnis für die Änderung habe.

Allerdings beobachte ich, wie überall um mich herum, dass Frauen weniger Probleme damit haben als Männer.

### Was würden Sie anderen transgeschlechtlichen Menschen raten, die sich noch nicht am Arbeitsplatz geoutet haben?

**Jede\_r sollte seine berufliche Situation überdenken.**

**Wie gesichert ist der Arbeitsplatz?**

**Wie viel Toleranz hat der Arbeitgeber?**

Denn leider haben noch viele ein Problem damit, wie andere ihr eigenes Leben gestalten.

Doch, sich nicht zu outen, trotz Ängsten und Bedenken, ist der falsche Weg, dies macht nur krank bis in den Tod. Meist wird viel positiver reagiert als man es sich ausmalt.

Die Gesellschaft muss lernen, dass es andere Lebenswege gibt, als ihre eigenen.

### Haben Sie einen Rat für Betriebe, wie sie mit dem Thema Transgeschlechtlichkeit kompetent umgehen können?

Kompetenz zeigt sich in besonnenem Handeln. Nicht überreagieren! Es ändert sich ja nicht die Kompetenz des Menschen. Es gibt eine Veränderung. Oft auch eine positivere Einstellung zum Leben, was auch der Leistungsfähigkeit zuträglich ist.

Grundsätzlich sollte sich jeder überlegen, wie er selber behandelt werden wollen würde, wenn man aus irgendeinem Grund nicht so wäre, wie die breite Masse.

## Umstieg im laufenden Arbeitsprozess? Ja, es geht!

Carlo Sauerbrei

### Stunde „0“

Nach einem Gewerkschaftsseminar zum Thema „Homosexualität und Arbeitswelt“ war es endlich soweit – der Mut zu äußerlichen Veränderungen überwog alle Befürchtungen. Zwei Dinge erschienen mir dabei wichtig:

1. Möglichst langsam vorgehen, denn den Anderen fällt es schwerer sich an die Veränderungen zu gewöhnen, als mir selbst.
2. Die Form der Anrede den Anderen überlassen – nicht die Anrede ist wichtig, sondern die Akzeptanz.

Ich begann mit den Kolleginnen und Kollegen unter 4 Augen zu reden, die in meiner unmittelbaren Umgebung tätig waren. Zum Glück redeten wir sowieso recht viel über Privates miteinander. Ich bezog sie in meine Informationssuche, in meine Überlegungen mit ein. An Fortschritten und Ärgernissen des Weges ließ ich sie teilhaben. Sie teilten mein Unverständnis über den Alltagstest genauso wie mein Entsetzen darüber, dass mein Arzt mir das Sustanon nicht verabreichen wollte. Ich nutzte jede sich bietende Gelegenheit, mit weiteren KollegInnen über mein Vorhaben zu reden. Und ich baute auf die „stille Post“, die es ja in jedem Amt gibt.

### 4 Monate später – die erste Sustanonspritze

Für mich begann mein zweites Leben, und die Kolleginnen und Kollegen, die davon wussten, freuten sich mit mir. Jetzt wurde es auch langsam Zeit, den unmittelbaren Vorgesetzten zu informieren. Mein Fachbereichsleiter nahm es mit Erstaunen, aber wohlwollend auf. Mir wurde Unterstützung zugesagt, soweit es ihm möglich sei.

Das Sustanon wirkte erfreulich schnell, so dass ich schon bald am Telefon mit „Herr“ angesprochen wurde. Nach 5 Monaten irrte sich kaum noch ein Anrufer und ich dachte über die nächsten Schritte nach.

Da ich Mitglied im Personalrat bin, erklärte ich dem gesamten Gremium, wodurch die Veränderungen bewirkt wurden und was ich im Einzelnen vor habe. Das waren 9 Monate nach der Stunde „0“.

Während meines Urlaubs besuchte ich wieder ein Gewerkschaftsseminar, u. a. um mein Selbstbewusstsein zu stärken. Mit Hilfe der Teilnehmenden spielte ich alle Möglichkeiten durch, die es geben könnte, wenn ich die Direktorin des Amtes informiere. Ich brauchte einfach neuen Mut. Dazu muss gesagt werden, dass ich die offizielle Namensänderung nicht anstrebe.

### 1 Jahr später – Erheben des Anspruchs auf männliche Anrede

Als erstes bat ich meinen Vorgesetzten um die Änderung der Anrede. Er selbst sagte es mir zu, aber die Entscheidung im Amt wollte er natürlich der Direktorin überlassen. Er vereinbarte einen Termin bei ihr für mich.

Sie hatte sich auf das Gespräch vorbereitet, in dem sie bei der DGTI<sup>20</sup> angerufen hatte. Patricia muss sie in einem 1-stündigen Telefongespräch davon überzeugt haben, dass Menschen wie ich, jede Unterstützung nötig und verdient haben. Allerdings bereitete meiner Direktorin Kopfschmerzen, dass ich die Namensänderung nicht beantragen will. Ein Text von Frau Augstein aus dem Internet hatte ich vorsichtshalber schon ausgedruckt. Auf alle Fälle wurde mir aber zugesagt, über den Amtsweg die Kolleginnen und Kollegen von meiner Bitte zu informieren.

<sup>20</sup> Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V.



Die nächst höhere Ebene in der Hierarchie ist die Personalabteilung. Also vereinbarte ich dort einen Termin, um das Problem der Anrede ohne Namensänderung zu besprechen. Wir fanden eine völlig unkomplizierte Lösung. Alles was amtsintern ist – wie zum Beispiel Telefonlisten, E-Mail-Adressen und eben die Anrede – kann geändert werden. Schriftstücke im Außenverkehr werden sowieso von allen neutral nur mit Familiennamen unterschrieben. Der Dienstausweis wird neu ausgefertigt und enthält nur noch den Anfangsbuchstaben des Vornamens – Herr bzw. Frau steht so-



wieso nicht drauf. Die Urkunden zur Berufung ins Beamtenverhältnis können natürlich nicht geändert werden und die Personalakte wird weiter weiblich geführt. Bei evtl. auftretenden Unklarheiten sollte ein Gespräch geführt werden.

14 Monate nach der Stunde „0“ hatten wir Personalversammlung. Ich nutzte diese einmalige Gelegenheit, um ca. 400 Menschen (ca. 1/3 der Belegschaft) in 3 kurzen Sätzen mitzuteilen, dass ich TM<sup>21</sup> bin und mich freuen würde, wenn man mich als „Herr“ ansprechen würde. Bis auf eine Ausnahme gab es nur positive Reaktionen.

### 1,5 Jahre später – ein neuer Personalausweis

Zu diesem Zeitpunkt erschienen mir die Veränderungen ausreichend, um endlich ein neues Passfoto machen zu lassen. Ich hatte die Brust-OP hinter mir. Mein PA war kurz vor dem Ablaufen. Also habe ich einen neuen beantragt. Der Bearbeiter war sehr erstaunt, dass ich keine Namensänderung vorhabe. Aber außer am Vornamen ist im PA das Geschlecht nicht zu erkennen und wer achtet schon auf den letzten Buchstaben des Vornamens?!

Im Dienst war ich in eine andere Gruppe versetzt worden. Die Gruppenleiterin wies mich gleich an, im Kopfbogen meiner Schreiben „Herr“ einzutragen, damit gar nicht erst Unsicherheiten entstehen. Der neue Dienstausweis wurde nun auch angefertigt. Nächste Änderung war die dienstliche E-Mail-Adresse, da diese u. a. mit dem Vornamen gebildet wird. Meine Visitenkarte beantragte ich mit neutralem Aufdruck – erhalten habe ich sie mit ausgeschriebenen männlichen Vornamen. Schließlich stände der auch in der E-Mail-Adresse und bei allen anderen MitarbeiterInnen ist er ja auch geschrieben.

Inzwischen arbeite ich unter diesen Bedingungen bereits wieder ein ganzes Jahr. Natürlich gibt es immer noch Kolleginnen und Kollegen, die es nicht schaffen (wollen?), mich mit „Herr“ anzureden. Selbst meinen Freundinnen und Freunden fällt es im Gespräch noch schwer, immer an das „er“ zu denken. Mich stört das aber nicht.

**Das Wichtigste ist doch, dass ich so akzeptiert werde, wie ich bin.**

Mit freundlicher Unterstützung durch Carlo Sauerbrei und [www.transfamily.de](http://www.transfamily.de)

Weitere Informationen und Erfahrungsberichte finden Sie auf [www.transfamily.de](http://www.transfamily.de)



## Empfehlungen Transition am Arbeitsplatz

Transgeschlechtliche Menschen wissen oft schon seit ihrer Kindheit, dass das Geschlecht, das in ihre Geburtsurkunde eingetragen wurde, nicht mit dem übereinstimmt, wie sie sich selbst empfinden. Wenn sie sich im Erwachsenenalter entschließen, die empfundene Geschlechtsidentität nun zum Ausdruck zu bringen und entsprechende Veränderungen einzuleiten, beginnt ein Prozess der Geschlechtsangleichung – auch Transition genannt.

Die Transition ist eine Zeit, in der auch das soziale und berufliche Umfeld mit Veränderungen konfrontiert wird, die oft völlig überraschend kommen. Dies betrifft die Familie, Freund\_innen, Kolleg\_innen, Vorgesetzte, Kund\_innen und andere Menschen im unmittelbaren Umfeld. **Seien Sie bereit!**

Der Betrieb und Schlüsselpersonen im Unternehmen können sich bewusst auf die Situation des Outings eines Trans\*Mitarbeitenden vorbereiten. Unterstützung und Akzeptanz am Arbeitsplatz durch gut informierte Kolleg\_innen und Vorgesetzte sind sehr wichtig und erleichtern die Zeit der Transition für alle.

### Schon einmal über Transitionsrichtlinien nachgedacht?

Unternehmen, Verwaltung und Organisationen unterscheiden sich hinsichtlich Struktur, Größe, Belegschaft und Branche. Dennoch gibt es Grundsätzliches, das es bei der Entwicklung von Transitionsrichtlinien zu beachten gilt.

Folgende Eckpunkte sollen Sie dabei unterstützen, Transitionsrichtlinien für ihre eigene Organisation aufzustellen:

### Grundsätze beim Umgang mit einer Transition am Arbeitsplatz

- \* Der Prozess der Transition und des Outings – zum Beispiel die Frage, wann das Kollegium informiert wird – sollte nie über den Kopf der betroffenen Person hinweg bestimmt werden, sondern sie selbst sollte Zeitpunkt und Weg bestimmen.
- \* Die Person, die eine Transition beabsichtigt bzw. sich am Arbeitsplatz outen möchte, sollte zuvor die Vorgesetzten informieren können.
- \* Es sollte eine zuständige, feste Ansprechperson für die Thematik geben. Deren Zuständigkeit sollte allgemein bekannt sein. Wer Ansprechperson ist, hängt von der Struktur des Unternehmens bzw. des Betriebs ab. In Frage kommen können Diversity- oder Genderbeauftragte, Vorgesetzte oder andere Vertrauenspersonen.
- \* Zentral und unverzichtbar ist die Unterstützung und Rückendeckung durch Vorgesetzte.

### Umgang mit der Transition im Kollegium

#### Selbstbestimmtes Outing

Wann und auf welchem Weg sich eine Person gegenüber dem Kollegium und auch anderen Abteilungen outet, hängt von der individuellen Situation und den individuellen Wünschen ab. Die betroffene Person darf selbst über Zeitpunkt und Weg entscheiden.

#### Nutzung neuer Name / Anrede / Pronomen

Für einen konstruktiven Umgang mit der Transition ist es wichtig, dass Team-Mitglieder, Vorgesetzte und auch Kolleg\_innen aus anderen Abteilungen den neuen Vornamen bzw. die neue Anrede und das neue Personalpronomen nutzen.

Hierzu sollte es klare und verbindliche Anweisungen von den Vorgesetzten geben.

<sup>21</sup> Trans\*Mann

**Toiletten-Nutzung**

Die transgeschlechtliche Person sollte die Toiletten benutzen dürfen, die ihrer Identität entsprechen. Hierzu sollte es klare und verbindliche Anweisungen von den Vorgesetzten geben. Empfehlenswert sind auch „Universaltoiletten“, die nur von einer Person zurzeit benutzt werden und deshalb nicht als Damen- oder Herrentoilette gekennzeichnet sind.

**Nutzung von Wasch- und Umkleieräumen**

Generell sollte die Nutzung der Räume möglich sein, die der Identität entsprechen. Hier können separate Kabinen oder Bereiche eingerichtet werden, die geschützt sind. Das hilft nicht nur transgeschlechtlichen Menschen, sondern allen, die beim Duschen oder Umziehen Wert auf Diskretion legen.

**Arbeitskleidung und Dress-Code**

Arbeitskleidung und Dress-Code sollten möglichst geschlechtsneutral geregelt sein oder doch zumindest flexible Lösungen zulassen. Beispielsweise ermöglicht das sogenannte Baukastenprinzip, Kleidungsstücke der Herren- und Damenuniform miteinander zu kombinieren oder Kleidungsstücke durch Ändern passend zu machen.

**Privatsphäre und Offenbarungsschutz**

Die Privatsphäre der transgeschlechtlichen Person ist zu wahren. Das bedeutet insbesondere auch, dass Informationen über (anstehende) medizinische Behandlungen streng vertraulich sind. Der Offenbarungsschutz ist zu gewährleisten.

**Aufklärung und Sensibilisierung**

Kolleg\_innen sollen die Möglichkeit haben, aufkommende Fragen und Irritationen zu klären. Empfehlenswert ist die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen. Diese Aufgaben können intern von Diversity-Beauftragten oder Personal- bzw. Betriebsrät\_innen übernommen werden oder man holt sich externe Unterstützung. Möglichkeiten sind: Expert\_innen von Trans\*Organisationen einladen, Inhouse-Workshops, externe Seminare oder Trainings.

**Probleme und Widerstände**

Wenn es zu Problemen oder Widerständen kommt, sollten die Vorgesetzten das Gespräch mit den Mitarbeitenden suchen.

**Umgang mit der Transition gegenüber Kund\_innen****Kund\_innen informieren**

In Bereichen, in denen ein längerfristiger Kontakt zu Kund\_innen besteht, sollte der\_die Mitarbeiter\_in die Kund\_innen vorab über die Veränderung informieren, damit sich die Kund\_innen auf die veränderte Situation einstellen können.

**Diskriminierendes Verhalten durch Kund\_innen**

Sollte es passieren, dass Kund\_innen sich diskriminierend verhalten, müssen die Vorgesetzten ihrer\_ihrem Angestellte\_n Rückendeckung geben.

**Umstellung von Vorname, Anrede und Pronomen (administrativ-technische Aspekte)**

Es ist empfehlenswert möglichst früh, auch vor einer offiziellen Vornamensänderung, in der Firma überall auf den neuen Namen umzustellen, soweit das rechtlich möglich und technisch umsetzbar ist.

**E-Mail-Adresse und andere Verzeichnisse  
Erstellen Sie eine Checkliste.**

In diese Kategorie gehören sicherlich:

- \* E-Mail-Adresse
- \* Visitenkarte
- \* Telefonverzeichnisse
- \* Website
- \* Organigramme / Übersichten
- \* Namenslisten
- \* Namens- und Türschilder
- \* Weitere Verzeichnisse u. ä.

In der Kommunikation innerhalb und außerhalb des Unternehmens sollte überall der Name, die Anrede und das Pronomen geändert werden. Diese Änderungen haben keinerlei Einfluss auf die rechtliche Gültigkeit von Verträgen etc.

**Technische Probleme?**

Teilweise kann es bei einer Namensumstellung software-bedingte Probleme geben, das kann passieren, wenn die Namensänderung nicht einfach händisch umgesetzt wird, zum Beispiel wenn der Name im Telefon-Display automatisch aus der elektronischen (noch nicht geänderten) Personalakte generiert wird.

**Personalakte**

Auch in der Personalakte sollte der Name – soweit rechtlich möglich – frühzeitig geändert werden, zum Beispiel in Beurteilungen, Bestätigungen über Fortbildungen und Qualifikationen. Eine Personal-Akte enthält auch alte, historische Unterlagen, wie frühere Arbeitsverträge bei demselben Arbeitgebenden, Bewerbungsunterlagen und Arbeitszeugnisse. Es ist wichtig, damit sensibel und vertraulich umzugehen. Achten Sie auch hier auf das Offenbarungsverbot.

**Gehaltsabrechnung**

Eine Änderung des Vornamens auf der Gehaltsabrechnung ist ohne offizielle Vornamensänderung nicht möglich.

Auch Sie können sich unterstützen oder beraten lassen. Viele Trans\*Organisationen bieten Beratung für Kolleg\_innen oder Vorgesetzte an.



Es kann geprüft werden, ob alle alten Unterlagen wirklich in der Personalakte verbleiben müssen oder ob sie herausgenommen werden können. Alternativ können alte Unterlagen auch extra verschlossen werden, so dass die Angaben nur zugänglich sind, wenn sie wirklich benötigt werden. Dazu sollte transparent sein, welche Mitarbeitenden Einsicht in welche Akten haben dürfen.

Alternativen können sein, die Gehaltsabrechnung in einem mit dem neuen Namen adressierten Umschlag weiterzugeben oder das Adressfeld händisch mit einer Etikette zu überkleben.



In diesem Kapitel:

Out im Job: Sichtbarkeit von Trans\* Menschen in der Arbeitswelt – Eren Ünsal 53

Diskriminierungspotentiale gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht – Prof. Dr. Konstanze Plett 54

Out im Job: Sichtbarkeit von Trans\* Menschen in der Arbeitswelt

Eren Ünsal, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Senatsverwaltung für Arbeit Integration und Frauen

Aus der Not heraus eine Tugend schaffen, so könnte die Herausforderung beschrieben werden das Thema Trans\* auch bildlich darzustellen. Was tun, wenn verschiedene Bilddatenbanken statt geeigneten Ergebnisse und Bildmaterialien, stereotype Geschlechterkonstruktionen von Mann – Frau sowie heteronormative<sup>22</sup> Vorstellung von Transsexualität liefern?

Auch hier galt es einen neuen Weg zu beschreiten und entsprechendes Material herzustellen. Aus der Not entstanden nicht nur authentische Bilder von Trans\* Menschen in ihren beruflichen Kontexten, sondern eine Wanderausstellung als Trans\*Kampagne unter der künstlerischen Leitung der Fotografin Anja Weber. Die Ausstellung besteht aus 12 Einzelporträts von transgeschlechtlichen Menschen, die den Mut haben, sich mit ihrem Bild und ihrem Namen in der Öffentlichkeit zu zeigen. Die Fotos zeigen, wie verschieden diese Menschen sind: Sie sind Trans\*Frauen, Trans\*Männer oder verstehen sich einfach als Trans\*Menschen oder Transgender. Doch sie unterscheiden sich in Bezug auf die Hautfarbe, das Alter, ihren Geschlechtsausdruck und somit auch in Bezug auf Erfahrungen, die in Verbindung stehen zu verschiedenen Facetten ihrer Identität und die manchmal die Situation auf dem Arbeitsmarkt deutlich erschweren können.

Auf den Bildern sind Personen zu sehen in ganz unterschiedlichen Berufen und Arbeitsumfeldern: in Büros, Produktions- und Dienstleistungsbetrieben, als Lehrende, als LKW-fahrende.

Die Bilder laden ein, über die Lebensgeschichten, Diskriminierungs- und Erfolgserfahrungen transgeschlechtlicher Menschen nachzudenken. Viele dieser Motive finden sich in den Materialien von Trans\* in Arbeit und diesem Reader wieder.

<sup>22</sup> heteronormativ bedeutet, dass Heterosexualität als Norm gilt. Es wird davon ausgegangen, dass es als Geschlecht nur Mann und Frau gibt, und dass diese einander gegenseitig begehren.



Besonderer Dank gilt an dieser Stelle den Portraitierten, die den Mut gefunden haben, sich mit ihrer Identität öffentlich zu zeigen. Damit ermutigen sie andere transgeschlechtliche Menschen, offen auf Stellensuche zu gehen oder einen Transitionsprozess am Arbeitsplatz zu wagen, wenn dies für sie innerlich stimmt. Und sie appellieren mit ihren Bildern an Arbeitgebende, sich für Trans\* Menschen zu öffnen und das Potential zu erkennen, das in dieser Öffnung steckt

Als Unternehmen, Institution oder Organisation möchten Sie das Thema Trans\* in Arbeit bei Ihnen im Betrieb sichtbar machen? Dann nehmen Sie Kontakt auf zur Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, und erfahren Sie mehr über die Möglichkeiten, die Wanderausstellung auszuleihen und auszustellen.

E-Mail: [gleichgeschlechtliche@senaif.berlin.de](mailto:gleichgeschlechtliche@senaif.berlin.de)

## Diskriminierungspotentiale gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht<sup>23</sup>

Prof. Dr. Konstanze Plett, LL.M., Bremen



Das grund- und menschenrechtliche Gleichheitsgebot, das Diskriminierungen wegen des Geschlechts verbietet, steht auch trans- und intergeschlechtlichen Menschen zu. D. h. sie dürfen wegen ihrer Trans- oder Intergeschlechtlichkeit gegenüber anderen Menschen weder bevorzugt noch benachteiligt werden, wenn es für die Ungleichbehandlung keinen sachlichen Grund gibt. Das Gleichheitsprinzip ist vom Staat in allen seinen Handlungen – Gesetzgebung, Verwaltung, Rechtsprechung – zu beachten. Danach dürfte es „eigentlich“ keine benachteiligende Diskriminierung durch Rechtsvorschriften geben.

Doch die sogenannte Rechtswirklichkeit sieht anders aus, weil in der Vergangenheit bei den wenigsten staatlichen Maßnahmen trans- und intergeschlechtliche Menschen mitgedacht wurden. In der Expertise wird der Frage nachgegangen, an welchen Stellen im deutschen Recht sich Vorschriften finden, denen ein „heimliches Diskriminierungspotential“ innewohnt.

Um die Verortung der diskriminierenden Vorschriften verständlich zu machen – denn bei den meisten Rechtsnormen ist ihr Diskriminierungspotential nicht auf den ersten Blick erkennbar, sondern erschließt sich erst im Zusammenwirken mit anderen Normen –, wird zunächst der rechtliche Rahmen abgesteckt. Dazu gehören auch das Recht der Europäischen Union und der internationale Menschenrechtsschutz, da das Recht der Bundesrepublik in supra- und internationales Recht eingebettet ist. Gerade im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit sind vom europäischen und internationalen Recht in der Vergangenheit vielfältige Impulse für das bundesdeutsche Recht ausgegangen. Zudem sind die Probleme, die Recht und Gesellschaft mit der Achtung trans- und intergeschlechtlicher Menschen haben, in das Blickfeld auch europäischer und internationaler Instanzen gekommen – nicht zuletzt auf Grund des Engagements von Aktivistinnen und Aktivisten der Emanzipationsbewegungen trans- und intergeschlechtlicher Menschen.

Eines der Hauptkapitel der Expertise ist den Vorschriften gewidmet, die dafür sorgen, dass die binäre Struktur von Geschlecht, die in der Gesellschaft immer noch vorherrschend ist, aufrechterhalten wird. Hier findet sich ein fast unübersehbares Geflecht von Gesetzen, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften des Bundes, verwoben mit Gesetzen, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften auf Ebene der 16 Bundesländer (von denen exemplarisch nur Berlin betrachtet wird), ergänzt um internationale Verträge und Verwaltungsabkommen sowie daraus wiederum abgeleitete Rechtsvorschriften. Dabei zeigt sich, dass vordergründig der Begriff „Geschlecht“ ohne nähere Definition – d. h. Beschränkung auf „männlich“ und „weiblich“ – verwendet wird, aber genau diese Beschränkung durch nachgeordnete Vorschriften „ausbuchstabiert“ wird. In den letzten Jahren ist diese Beschränkung durch eine Entwicklung verfestigt worden, die einen ganz anderen Ursprung hat als die Definition des Geschlechts von Menschen, sich aber gerade hier traditionserhaltend auswirkt: die Digitalisierung der Verwaltungen auf allen Ebenen. Wie schwer es ist, hier Veränderungen herbeizuführen, wird an der neuen, seit dem 1. November 2013 geltenden

Vorschrift im bundesdeutschen Personenstandsrecht gezeigt, die die Registrierung der Geburt von intergeschlechtlichen Kindern ohne Geschlechtseintrag vorsieht. Die Umsetzung dieser Vorschrift ist bisher allenfalls in Umrissen erkennbar und wird noch zahlreiche Folgeänderungen nach sich ziehen müssen, von denen einige angesprochen werden.

Ein weiteres Kapitel wendet sich den Diskriminierungspotentialen in denjenigen Rechtsvorschriften zu, durch die der Lebensweg trans- und intergeschlechtlicher Menschen nach der Registrierung ihrer Geburt reguliert wird. Dies sind in fast jedem Leben Kindertagesstätte, Schule, Ausbildung, Arbeit, Gesundheit. Auch hier zeigt sich, dass das Recht der Bundesrepublik Deutschland längst nicht in allen Bereichen widerspruchsfrei ist. Im Abschnitt „räumlich-sächliche Umgebung“ werden Vorschriften analysiert, die für nach „männlich“ und „weiblich“ getrennte Toiletten und Sanitärräume sorgen. Diese Trennung setzt trans- und intergeschlechtliche Menschen häufig besonders unangenehmen Diskriminierungssituationen aus.

Im Bereich Gesundheit sind durch das Patientenrechtgesetz von 2013 rechtliche Regeln auf eine gesetzliche Grundlage gestellt worden, die vorher nur auf Gerichtsentscheidungen und Rechtswissenschaft beruhten. Die neuen Vorschriften werden kurz erläutert einschließlich der internationalen und nationalen Diagnosekataloge und Behandlungsleitlinien, die von trans- und intergeschlechtlichen Menschen häufig als unnötig pathologisierend kritisiert werden. Zudem wird darauf hingewiesen, dass für eine Verbreiterung von Wissen in den im weitesten Sinne medizinischen Berufen auch der Gesetzgeber sorgen könnte, da hierzu Gesetze und Verordnungen existieren, die die Ausbildung regeln.

Von den vielen weiteren Bereichen werden noch angesprochen: Kontrollen bei Auslandsreisen und geschlechtergetrennte Unterbringungen in Haftanstalten. Die praktizierte und rechtlich abgesicherte Geschlechtertrennung, die offensichtlich dem Schutz von Frauen dienen soll, wirkt sich vielfach zum Nachteil trans- und intergeschlechtlicher Menschen aus und bedarf deshalb einer Revision.

<sup>23</sup> Zusammenfassung einer Expertise im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle) der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin.

80%

der Trans\*Frauen erleben eine fehlende Akzeptanz durch ihre Kolleg\_innen.<sup>24</sup>

Vielleicht am augenfälligsten ist Geschlecht bei der Gründung einer Familie. Wie in dem entsprechenden Kapitel zunächst herausgearbeitet wird, liegt eine Menge Diskriminierungspotential in der Aufrechterhaltung der beiden unterschiedlichen Rechtsinstitute für die dauerhaft gewollte und rechtsverbindlich eingegangene Beziehung zweier Menschen: zum einen der Ehe zwischen Mann und Frau und zum anderen der seit 2001 möglichen eingetragenen Lebenspartnerschaft zweier gleichgeschlechtlicher Menschen. Eine Gleichsetzung von Ehe und Lebenspartnerschaft bzw. die Öffnung der Ehe für alle Paare würde die Rechtsprobleme, die für Trans- und Intergeschlechtliche bestehen, auf einen Schlag lösen; doch ist in der Bundesrepublik Deutschland die vollständige Gleichstellung dieser beiden Rechtsinstitute gesellschaftlich und rechtspolitisch immer noch nicht akzeptiert, auch wenn seit 2001 einige Verbesserungen für die eingetragene Lebenspartnerschaft erreicht wurden. Umstritten ist zum Beispiel immer noch, ob Verpartnerten der Weg zur Familiengründung geöffnet werden soll, der Eheleuten möglich ist: die gemeinschaftliche Adoption von Kindern.

Noch gravierender sind die Folgeprobleme der neuen personenstandsrechtlichen Regelung für intersexuell Geborene (Geburtsbeurkundung ohne Geschlechtseintrag). Über die Frage, welche der beiden Lebensformen ihnen offensteht bzw. welche Gesetzesänderungen notwendig sind, damit ihnen überhaupt eine dieser Lebensformen mit einem Partner oder einer Partnerin ihrer Wahl möglich ist, hat die juristische Diskussion gerade erst begonnen.

Weitere im Kapitel „Familienzusammenhänge“ behandelte Probleme betreffen die Eltern-Kind-Beziehungen: Kann, soll oder muss es künftig möglich sein, dass bei Kindern statt Mutter und Vater von vornherein nur noch – geschlechtsneutral – Eltern registriert werden? Eine solche Regelung würde Diskriminierungspotential abbauen, aber die Zeit scheint noch nicht ganz reif dafür. Schließlich werden Familienzusammenhänge nicht nur aus der Erwachsenen-Perspektive, sondern auch aus der Perspektive von Kindern betrachtet. Denn es sind auch Konflikte zwischen den Sorgeberechtigten einerseits und trans- oder intergeschlechtlichen Kindern andererseits möglich, mit denen das aktuelle Recht nicht stets das Interesse der besonders Schutzbedürftigen hinreichend in Rechnung stellt, d. h. in zu vielen Fällen werden Eltern- und Kinderrechte ineingesetzt und damit Kinderrechte missachtet. Für diese Fälle wird ein verfahrensrechtlicher Lösungsvorschlag aus der Literatur aufgegriffen.

In einem Rechtsstaat sind letztlich alle Lebensbereiche – zumindest: auch – rechtlich geregelt. Deshalb kann die Expertise nur einen ersten Zugriff auf Diskriminierungspotentiale innerhalb des Rechts liefern. Um Rechtsänderungen herbeizuführen, sind grundsätzlich zwei Wege möglich: (1) Der Normgeber (Bundes- oder Landesgesetzgeber, Ordnungsgeber, EU-Organe, Vertragsstaaten etc.) ändert oder ergänzt die Vorschriften; (2) die Normen, deren Diskriminierungspotential sich realisiert hat, werden von den Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, vor Gericht angegriffen und – im positiven Falle – als nicht-übereinstimmend mit den Grund- und Menschenrechten festgestellt. Beide Varianten sind voraussetzungsvoll. Variante (2) ist durch entsprechende (Gerichts-)Verfahrensordnungen, die ebenfalls gesetztes Rechts sind, determiniert. Deshalb werden die verfahrensrechtlichen Optionen im Schluss-

kapitel skizziert. Zu Variante (1) werden, aufbauend auf der vorangegangenen Identifikation von Diskriminierungspotentialen, erste Empfehlungen für rechtliche Reformbedarfe skizziert, die geeignet sind, trans- und intergeschlechtliche Menschen in ihren Selbstbestimmungsrechten zu stärken. Dabei wird auch auf Beispiele im internationalen Vergleich hingewiesen (zum Beispiel Akzeptanz eines dritten Geschlechts in Australien, Neuseeland und Indien; freie Entscheidung zwischen „männlich“ und „weiblich“ ohne medizinische und juristische Intervention in Argentinien). Normgebende Verfahren greifen dabei oft erst, wenn sich auch ein entsprechender gesellschaftlicher Wandel vollzogen hat, der seinerseits durch öffentlich geführte Diskurse befördert wird, oder wenn ein Gericht entsprechend entschieden hat. Insofern greifen beide Varianten auch ineinander. Manche als notwendig erkannten Rechtsänderungen bedürfen wegen der Verschachtelung der Rechtsvorschriften einerseits und andererseits wegen der vielfach im wahrsten Sinne des Wortes „zementierten“ Geschlechterbinarität weiterer Vorarbeiten, um zu handhabbaren Lösungsvorschlägen zu kommen.

Manche Erleichterung kann auch ohne Änderung von Rechtsvorschriften durch eine liberalere und konsequent auf Antidiskriminierung gerichtete Anwendung erreicht werden. Letztlich gibt es keinen Königsweg zur Beseitigung der Diskriminierungspotentiale, sondern es bedarf – weiterhin – der Anstrengung vieler auf allen nur möglichen Wegen. Da künftige Rechtsänderungen für manche trans- und intergeschlechtlichen Menschen wohl zu spät kommen werden, wird deshalb zusätzlich vorgeschlagen, einen Fonds zur Entschädigung für erlittenes Unrecht einzurichten.

Der Expertise sind ein Abkürzungsverzeichnis, in das die Quellen zitierter Rechtsvorschriften integriert sind, und ein Literaturverzeichnis beigefügt.

21%

leben am Arbeitsplatz ihre Transidentität offen aus.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Franzen, Jannik; Sauer, Arn: Expertise zur Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010.

<sup>25</sup> „Erfahrungen von LGBT-Personen mit Diskriminierung und Hasskriminalität in der EU und Kroatien“, FRA- Grundrechteagentur der Europäischen Union, Ergebnisse der in Deutschland Befragten, 2013.

**dgti e. V. Beratungs- und Informationsstelle**

u. a. in Berlin:  
Postfach 480108  
12251 Berlin  
Tel.: 030/24 61 54 92  
E-Mail: patricia.metzer@dgti.org  
www.dgti.org

**LesMigraS**

Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich  
der Lesbenberatung Berlin e. V.  
Kulmer Straße 20a  
10783 Berlin  
Tel.: 030/21 91 50 90  
E-Mail: info@lesmigras.de  
www.lesmigras.de

**Sonntags-Club e. V.**

Greifenhagener Straße 28  
10437 Berlin  
Tel.: 030/4 49 75 90  
Fax: 030/4 48 54 57  
E-Mail: info@sonntags-club.de  
www.sonntags-club.de

**TransInterQueer e. V. (TriQ)**

Glogauerstraße 19  
10999 Berlin  
Tel.: 030/6 16 75 29 16  
E-Mail: triq@transinterqueer.org  
www.transinterqueer.org

**Stand Up**

Antidiskriminierungsprojekt der  
Schwulenberatung Berlin gGmbH  
Niebuhrstraße 59/60  
10629 Berlin  
Ansprechperson: Leo Yannick Wild  
Tel.: 030/23 36 90 80  
E-Mail: l.wild@schwulenberatung-berlin.de  
www.schwulenberatungberlin.de/  
wir-helfen/diskriminierung

**ver.di queer**

Arbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und  
Transgender in ver.di Berlin-Brandenburg  
Postfach 390131  
14091 Berlin  
E-Mail: info@verqueer.de  
Ansprechperson: Carsten Bock  
Tel.: 0331/23 70 09 71  
E-Mail: bock@verqueer.de  
www.verqueer.de

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin.

Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Diese Publikation ist Bestandteil der Informationsmaterialien des Projektes Trans\* in Arbeit, das im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen umgesetzt wird.

Für die Inhalte der Texte sind die jeweiligen Autor\_innen verantwortlich.

**Herausgeberin:**

Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen  
Landesstelle für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung  
Oranienstraße 106  
10969 Berlin  
Tel.: 030/90 28 18 66  
E-Mail: antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de  
www.berlin.de/lads

**Redaktion:**

Wiebke Fuchs  
Damaris Batram  
Florencio Chicote

**V.i.S.d.P.:**

Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen  
Tel.: 030/90 28 28 75  
E-Mail: pressestelle@senaif.berlin.de

**Bildnachweise:**

Titelseite: Anja Weber Fotografie für die LADS, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen  
Innenseiten S. 4, S. 5: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen  
Innenseiten S. 8, S. 9, S. 17, S. 39, S. 40, S. 53: LADS, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen  
Innenseiten S. 11, S. 25, S. 33, S. 41, S. 45, S. 46, S. 48, S. 52, S. 54: Anja Weber Fotografie für die LADS, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen  
Innenseiten S. 23: DGB  
Innenseiten S. 27, S. 28, S. 34: Privat  
Innenseiten S. 36: Polizei Berlin  
Innenseiten S. 37: IHK Berlin



Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen – LADS  
Oranienstr. 106  
10969 Berlin  
[www.berlin.de/lads/gglw/tia/](http://www.berlin.de/lads/gglw/tia/)



Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung durch das PROGRESS Programm der Europäischen Union erstellt. Für den Inhalt ist allein das Land Berlin verantwortlich; der Inhalt kann in keiner Weise als Standpunkt der Europäischen Union angesehen werden.