

## INFORMIEREN SIE SICH



Weitere Hinweise und Informationen, zum Beispiel zum Thema Trans\* im Team, finden Sie in unseren Trans\*-in-Arbeit-Publikationen oder auf unserer Webseite. Dort finden Sie auch Adressen von Trans\*Organisationen, die Ihnen gerne bei Fragen weiterhelfen.

### Unsere Publikationen im Überblick

- \* **Trans\* in Arbeit** – Projektflyer
- \* **Trans\* in Arbeit** – Fragen und Antworten
- \* **Transition** – Was Sie über den Prozess der Geschlechtsangleichung wissen sollten
- \* **Trans\* im Team** – Informationen für ein trans\*freundliches Teamklima
- \* **Trans\* im Personalmanagement** - Informationen für einen kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit im Bereich Personal/HR

### Sie möchten mehr erfahren?

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



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

#### Bildnachweise

Anja Weber Fotografie für die LADS,  
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



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.

## TRANS\* UND RECHT



Wie Sie wissen, ist sowohl im **Betriebsverfassungsgesetz** ( § 75) als auch im **Personalvertretungsgesetz** ( § 72) festgelegt, dass Arbeitgebende sowie Betriebs- bzw. Personalräte dafür zu sorgen haben, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Selbstverständlich gelten diese Regelungen auch für Trans\*Menschen.

Für Sie als Mitglied des Personal- bzw. Betriebsrats bedeutet das, darauf zu achten, dass im **Vorstellungsgespräch** keine unzulässigen Fragen nach dem früheren Geschlecht, geplanten operativen Eingriffen o. ä. gestellt werden. **Sorgen Sie dafür, dass die Schutzfunktionen des TSG und AGG erfüllt werden.**

### Gut zu wissen!

Das **Offenbarungsverbot** des § 5 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. Ohne Zustimmung der Person dürfen persönliche Infos nicht öffentlich werden.

Übrigens reicht die Vornamensänderung nach § 1 TSG<sup>3</sup>, um den Diskriminierungsschutz nach dem AGG zu erhalten. Das gilt auch für Diskriminierungen am Arbeitsplatz. So kann es passieren, dass Trans\*Mitarbeitende im Fall einer andauernden Belästigung Ihre aktive Unterstützung benötigen.

<sup>3</sup> Vornamens- und Personenstandsänderung (Geschlechtseintrag) bedürfen in Deutschland eines gerichtlichen Verfahrens. Seit 1981 gibt es das **Transsexuellengesetz (TSG)**, welches die juristische Grundlage hierfür bildet.

In § 12 AGG ist die Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden geregelt. Denn der Arbeitgebende ist verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität und auch anderer Merkmale zu ergreifen.

## NUN SIND SIE GEFRAGT!

### Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht ...

#### ... das Thema Trans\* als ein Schwerpunktthema auf einer Sitzung zu behandeln?

Denn dass Sie niemanden kennen, bedeutet nicht, dass keine Trans\*Menschen im Betrieb sind. Ein Austausch über das Thema, vielleicht mit einem Kurz-Input einer externen Person, ist eine sehr gute Gelegenheit, um erste Fragen und Ungewissheiten zu klären.

#### ... im Management und bei der Betriebsleitung Fortbildungen anzuregen?

Die Vorteile von Diversity liegen auf der Hand. Das Thema Trans\* sollte ein expliziter Bestandteil des Diversity-Verständnisses sein. Um wirklich kompetent handeln zu können, bedarf es Schulungen oder Fortbildungen. Einige Trans\*Organisationen bieten Fortbildungen zu dem Thema an.

#### ... die anderen Kolleg\_innen z. B. über einen internen Newsletter zum Thema zu informieren?

Nutzen Sie den Newsletter oder Aushänge im Betrieb, um über Ihre Arbeit und Beratungsthemen zu informieren. Benennen Sie **Trans\*** explizit mit. **Denn als Mitglied im Betriebs- oder Personalrat ist auch Trans\* Ihr Thema!**

## Trans\* im Betrieb

Informationen zu einem kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit für Beschäftigtenvertretungen



## AUCH TRANS\* IST EIN THEMA FÜR SIE

Als Personal- bzw. Betriebsrat bilden Sie die Verbindungsstelle zwischen der Leitung und den Mitarbeitenden. Deswegen sind Sie eine wichtige Anlaufstelle, um Trans\*Menschen bei Fragen und Konflikten zu unterstützen. Oft gibt es eine große Hemmschwelle für Trans\*Mitarbeitende, sich bei Fragen oder Problemen an den Betriebs- oder Personalrat zu wenden. Bieten Sie Ihre Hilfe an, dann kann die Trans\*Person entscheiden, ob sie Unterstützung möchte oder nicht.

**Informieren Sie sich, um kompetent handeln zu können.**

Sie erhalten eine E-Mail von einer Mitarbeiterin aus dem Haus. In einer kurzen Schilderung beschreibt sie Ihnen, dass sie ihr Coming-Out als Trans\* plant. Sie möchte einen Beratungstermin mit Ihnen vereinbaren, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Um gut vorbereitet in dieses Gespräch zu gehen, gibt es einige Informationen, die für Sie wichtig sind.

# 21%

leben am Arbeitsplatz ihre Transidentität offen aus.<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.

## TRANS\* BASICS



Wenn Sie zum ersten Mal mit dem Thema Transgeschlechtlichkeit konfrontiert werden, entstehen viele Fragen. Es kann sein, dass Sie einige Begriffe noch nie gehört haben.

### Was heißt eigentlich 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.

### Was passiert bei einer 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. Doch nicht alle Trans\*Menschen lassen sich operieren oder nehmen Hormone ein.

### Das macht viel aus!

Viele Trans\*Menschen erleben am Arbeitsplatz Diskriminierungen durch ihre Kolleg\_innen oder Vorgesetzten oder sind starken Verunsicherungen ausgesetzt.



Zum Beispiel ist die Benutzung der geschlechtsspezifischen **Toiletten- oder Umkleieräume** in den meisten Fällen leider keine Selbstverständlichkeit und einer der häufigsten Gründe für belastende Alltagssituationen für Trans\*Menschen. **Unterstützen Sie Ihre\_n transgeschlechtliche\_n Kolleg\_in<sup>2</sup>, damit die Räumlichkeiten der Wahl benutzt werden können.**

Auch die korrekte **Anrede** ist ein wichtiger Aspekt für Trans\*Menschen. Sie drückt Respekt und Akzeptanz der Person aus und verhindert, dass sich der\_die Kolleg\_in ausgegrenzt fühlt. Verwenden Sie die Anrede gemäß der Geschlechtsidentität, die von dem\_der Kolleg\_in nun gelebt wird. Wenn Sie sich unsicher sind, fragen Sie höflich nach. **Denken Sie daran, den neuen Vornamen in allen Situationen zu verwenden, wie in der E-Mail-Korrespondenz und gerade auch gegenüber Dritten.**

<sup>2</sup> Der Unterstrich, auch **Gender-Gap** genannt, wird verwendet, um zu verdeutlichen, dass es Menschen gibt, die ihre **Geschlechtsidentität** nicht ausschließlich als männlich oder weiblich verstehen. Der Unterstrich kann z. B. bei internen Informationen wie in Newslettern oder Zeitungen für Mitarbeitende genutzt werden. Auf diese Weise fühlen sich auch transgeschlechtliche Kolleg\_innen angesprochen und gemeint.

„Sowohl die Akzeptanz der Vorgesetzten als auch die Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen halfen mir über die bürokratischen Hürden im Dienstlichen und Alltäglichen.“

Carlo Sauerbrei, Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin – LAGetSi

Es kann auch sein, dass die\_der transgeschlechtliche Kolleg\_in weitergehende Unterstützung braucht. Zum Beispiel weil es einen starken Konflikt im Team gibt. Es ist wichtig, dass Sie um geeignete **Ansprechpersonen**, Konflikt- oder Schlichtungsstellen in Ihrer Organisation wissen. Idealerweise gibt es hierzu eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Es ist auch sinnvoll Telefonnummern oder Anlaufstellen für Krisenfälle parat zu haben.

Der neue **Vorname** darf, auch ohne amtsrichterlich bestätigte Vornamensänderung, in nahezu allen Dokumenten und Vorgängen verwendet werden. Dazu zählen das Organigramm des Unternehmens, die E-Mail-Adresse, Visitenkarte etc. **Unterstützen Sie Ihre\_n Kolleg\_in dabei, eine schnelle Umstellung aller Dokumente, Kontaktmöglichkeiten und Zeugnisse mit dem „neuen“ Namen im Unternehmen zu erwirken.**