

Trans* im Team

Informationen für ein trans*freundliches
Teamklima



SIE SIND GEFRAGT



Bei Ihrem letzten Team-Meeting ging es um die Kleiderordnung. Ihre Kollegin, die sich vor kurzer Zeit als transgeschlechtlich geoutet hat und bis dahin ein Kollege für Sie war, möchte von nun an im Kostüm kommen. Das sorgt für eine Diskussion im Team.

Vielleicht denken Sie jetzt: „Ja na klar.“ Wenn sie jetzt ihre weibliche Geschlechtsidentität leben möchte, dann soll sie auch ein Kostüm anziehen dürfen. Oder Sie sind verwundert. „Muss das denn sein?“, geht Ihnen möglicherweise durch den Kopf.

Ein **Coming-Out**, also das „öffentlich Machen“ der Transgeschlechtlichkeit, kann viele Herausforderungen mit sich bringen, sowohl für die transgeschlechtliche Person selbst als auch für das Team und die Vorgesetzten. Gängige Vorstellungen von Geschlechtsidentität und wie wir sie ausdrücken, können dadurch irritiert werden. Denn in unserer Gesellschaft wird es noch immer als unumstößliche Tatsache wahrgenommen, dass Menschen entweder weiblich oder männlich sind, und zwar unveränderbar von Geburt an.

47%

würden am Arbeitsplatz niemals offen mit ihrer Transidentität umgehen.¹

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



Meine Kollegin
ist Trans*

Mein Kollege ist Trans*

Und jetzt ist ein Mensch in Ihrem Team, der etwas vollkommen anderes vorlebt. Dieser Schritt kann mit erheblichen Belastungen einhergehen. Deshalb sind auch Sie gefragt!

Ein Team kann produktiv und respektvoll einer_m transgeschlechtlichen Kolleg_in zur Seite stehen und verletzende und diskriminierende Situationen am Arbeitsplatz verhindern.

Dieser Infolyer möchte Sie und Ihr Team hierbei unterstützen und Ihnen Anregungen geben.

TRANS*

Trans* ist als Oberbegriff für transgender, transsexuell, transident etc. zu verstehen und schließt alle Menschen ein, die sich nicht (nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Das „*“ steht für eine Vielzahl an Geschlechtsidentitäten, also für mehr als nur Frau und Mann. Es ist besser die Begriffe Transgeschlechtlichkeit oder Trans* zu verwenden, statt Transsexuell. Denn dieser Begriff wird in der Regel im medizinischen Bereich verwendet und von vielen Trans* Menschen abgelehnt.

WAS KANN ICH ALS KOLLEG_IN TUN?



Damen- oder Herrentoilette?

Die Benutzung der geschlechtsspezifischen Toiletten- oder Umkleieräume ist in den meisten Fällen leider keine Selbstverständlichkeit und einer der häufigsten Gründe für belastende Alltagssituationen für Trans* Menschen.

LÖSUNG: Durch eine deutliche Unterstützung Ihrer_s transgeschlechtlichen Kolleg_in, die Räumlichkeiten Ihrer Wahl zu benutzen, drücken Sie Akzeptanz, Ihre Wertschätzung und Ihren Respekt aus.

Coming-Out = Vertrauenszeichen

Eine Kollegin sucht nach der Mittagspause das Gespräch mit Ihnen. Sie erzählt Ihnen, dass sie sich schon sehr lange als Mann fühlt und sich jetzt dazu entschieden hat, das auch nach außen zu leben. Sie wird es nächste Woche im Team sagen und möchte von da an mit Ole und dem passenden Pronomen angesprochen werden.

LÖSUNG: Herzlichen Glückwunsch! Ihnen wurde gerade sehr viel Vertrauen entgegen gebracht. Ein Coming-Out erfordert in der Regel viel Mut. Achten Sie bitte darauf, die Person nicht vor anderen Menschen zu outen. Denn Transgeschlechtlichkeit ist etwas sehr Privates.

Jeder Mensch soll selbst bestimmen können, wer private Dinge erfahren soll.



Anrede – „... von nun an also Herr Abdul?“

Die korrekte Anrede ist ein wichtiger Aspekt für transgeschlechtliche Menschen. Sie drückt Respekt und Akzeptanz der Person aus und verhindert, dass der_die Kolleg_in ausgegrenzt oder diskriminiert wird.

LÖSUNG: Verwenden Sie die Anrede gemäß der Geschlechtsidentität, die von dem_der Kolleg_in nun gelebt wird, also Frau oder Herr bzw. neuer Vorname mit dem passenden Pronomen. Wenn Sie sich unsicher sind, fragen Sie höflich nach.

Denken Sie daran, den neuen Vornamen in allen Situationen zu verwenden, wie z. B. in der E-Mail-Korrespondenz und gerade auch gegenüber Dritten.

Akzeptanz statt Getratsche

Es geht hier nicht um ein Sprechverbot über das Thema Transgeschlechtlichkeit. Aber achten Sie bitte darauf, dass die Geschlechtsidentität einer_s Kolleg_in nicht zum Getratsche wird. Verhalten Sie sich eindeutig gegenüber diskriminierenden Bemerkungen und Witzen und erteilen Sie ihnen eine Abfuhr! Damit setzen Sie sich für einen wertschätzenden Umgang miteinander ein. Sie tun damit aktiv und wirkungsvoll etwas, damit sich ihr_e Kolleg_in als Teil des Teams versteht.

TRANSITION

Der Prozess, die empfundene Geschlechtsidentität auch körperlich zum Ausdruck zu bringen und anzunähern, wird Transition genannt. Dauer und Umfang sind bei jedem Menschen verschieden. Wichtig: Nicht alle Trans* Menschen lassen sich operieren! Manche ändern (nur) ihren Vornamen, andere auch ihren Personenstand (z. B. im Pass von Frau zu Mann).

VERSTÄNDIGEN UND VERSTEHEN!



Trans* und Sprache

Um ein transfreundliches Klima am Arbeitsplatz und im Team zu schaffen, ist es wichtig, auch die Sprache zu verändern und anzupassen. Denn Sprache verbindet Menschen und kann vielfältige Lebensrealitäten abbilden. Nutzen Sie doch diese Chance!

Eine Möglichkeit ist der sogenannte **Gender-Gap**, z. B. in Kolleg_innen. Der Unterstrich kann bei internen Informationen wie in Newslettern oder Zeitungen für Mitarbeitende genutzt werden. Auf diese Weise fühlen sich auch transgeschlechtliche Kolleg_innen angesprochen und gemeint. Vielleicht möchte Ihr_e Kolleg_in, dass sie die Pronomen abwechseln und auf die Anrede Frau oder Herr verzichten, weil sie sich nicht für entweder Frau oder Mann entscheiden möchte. Akzeptieren Sie diesen Wunsch, auch wenn es Ihnen vielleicht merkwürdig vorkommt.

FAST SELBSTVERSTÄNDLICH



- * **Behalten Sie es für sich!** Achten Sie darauf, Ihre_n Kolleg_in vor anderen nicht zu outen und gehen Sie vertrauensvoll mit Informationen um.
- * **Zeigen Sie Solidarität!** Helfen Sie mit, dass die Transgeschlechtlichkeit einer_s Kolleg_in nicht zum Gerede wird und verhindern Sie Diskriminierung. Auch Witze können wehtun!
- * **Zeigen Sie Respekt und Akzeptanz!** Verwenden Sie selbstverständlich in allen Situationen die korrekte Anrede.
- * **Setzen Sie sich für Ihre_n Kolleg_in ein!** Veränderungen gehen oft einher mit Konflikten. Typische Beispiele betreffen die Nutzung der Toiletten oder des Umkleieraums. Auch die Kleiderordnungswahl hat es meist in sich.
- * **Trans* ist nicht alles!** Ihr „neuer“ Kollege hat vermutlich immer noch dieselben Interessen, wie vor seinem Outing. Also quatschen Sie doch ruhig weiterhin über Musik und nicht (nur) über die letzte Reportage zu Transgeschlechtlichkeit, die Sie im Fernsehen gesehen haben.

GENDER-GAP

Der Unterstrich, auch Gender-Gap genannt, bietet in der Schriftsprache symbolisch Raum für Menschen, die sich nicht (nur) in der Zweigeschlechtlichkeit von Frau und Mann wiederfinden (möchten). So weist der Unterstrich darauf hin, dass es neben der weiblichen und männlichen Geschlechtsidentität viele weitere mögliche Geschlechtsidentitäten gibt.

MACHEN SIE MIT



Als Unternehmen, Institution, Gewerkschaft, Trans*Organisation oder Verband können Sie einen wichtigen Beitrag leisten. Ihre Erfahrungen, Ideen und auch Ihre offenen Fragen, wie die Situation von Trans*Menschen im Bereich Arbeit und Beruf verbessert werden kann, sind uns wichtig. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf und informieren Sie sich über die Angebote und Materialien von **Trans* in Arbeit**.

Sprechen Sie uns an!

Ansprechpersonen:

Wiebke Fuchs

Tel.: 030/9028 1402

E-Mail: wiebke.fuchs@senaif.berlin.de

Damaris Batram

Tel.: 030/9028 1403

E-Mail: damaris.batram@senaif.berlin.de



**Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen – LADS**

Oranienstr. 106

10969 Berlin

www.berlin.de/lads/gglw/tia/

Bildnachweise

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

INITIATIVE BERLIN TRITT EIN FÜR
SELBSTBESTIMMUNG
UND AKZEPTANZ
SEXUELLER VIELFALT



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.