



Trans* in Arbeit
Fragen und Antworten.





INHALT

Vorwort	4
Häufige Fragen	6
„Gut gemeint ist das Gegenteil von ...“	15
Glossar	18
Adressen	22
Impressum	23
Kontakt	24



„EIGENTLICH BIN ICH JA TOLERANT, ABER ...“

Boris Velter

Ihr Kollege hat sich kürzlich als transgeschlechtlich geoutet und Sie verstehen die Welt nicht mehr?

Wenn sich im Kollegium oder privat eine Person als transgeschlechtlich oder umgangssprachlich transsexuell outet, entstehen oft Verunsicherungen und viele Fragen. Was heißt das überhaupt? Wie verhalte ich mich richtig? Hat das was mit Travestie zu tun?

Dass Menschen weiblich oder männlich sind, und zwar unveränderbar von Geburt an, wird in unserer Gesellschaft noch immer als unumstößliche Tatsache wahrgenommen. Deswegen löst das Coming-Out einer transgeschlechtlichen Person oft Irritation und Verunsicherung im Team und auch im sozialen Umfeld aus.

Denn hieran zeigt sich, dass die Geschlechtsidentität eben keine feststehende, unveränderbare Größe ist, die das ganze Leben über gleich bleiben muss. Viele transgeschlechtliche Menschen erleben wegen ihrer Identität Verunsicherungen und Diskriminierungen, insbesondere im Arbeitsleben und bei der Jobsuche. Oft fehlt es in Unternehmen und anderen Institutionen auch schlichtweg an Informationen und Erfahrungen, um mit dem Thema Trans* angemessen umzugehen.

Diese Broschüre möchte auf einige wesentliche Fragen zum Thema eingehen und einen ersten Impuls auf dem Weg des Verstehens und Unterstützens anbieten.

Ich hoffe, dass Sie hier Antworten auf Ihre Fragen erhalten.

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

„Was bedeutet der Unterstrich, zum Beispiel in Ingenieur_innen?“

HÄUFIGE FRAGEN

Der Unterstrich, auch **Gender-Gap** genannt, bietet in der deutschen Schriftsprache symbolisch Raum für Menschen, die ihre **Geschlechtsidentität** nicht ausschließlich als männlich oder weiblich verstehen. Viele Sprachen, so auch die deutsche, kennen lediglich Bezeichnungen für weiblich und männlich, Frau und Mann. So wird eine Vielzahl an Menschen, die sich mit ihrer Geschlechtsidentität nicht (oder nicht nur) in dieser Zweigeschlechtlich-

Viele Trans*Personen
arbeiten unter ihrer
Qualifikation!



keit wiederfinden, ausgeschlossen. Um Diskriminierungen und Barrieren durch Ausschlüsse abzubauen, ist es deswegen wichtig, auch die Sprache zu öffnen und neue Wege zu gehen. Denn Sprache verbindet Menschen und kann vielfältige Lebensrealitäten abbilden. Nutzen wir die Chance dies auch zu tun! Der Unterstrich kann z. B. bei internen Informationen wie in Newslettern oder Zeitungen für Mitarbeitende genutzt werden, um eine solche Öffnung abzubilden. Auf diese Weise fühlen sich auch transgeschlechtliche Kolleg_innen angesprochen und gemeint. Zudem wird dadurch geschlechtliche Vielfalt im Sinne des Diversity-Ansatzes bereits auf der Schriftebene etabliert.

„Ist Transvestitismus dasselbe wie Transgeschlechtlich?“

Nein! Transvestit_innen verstehen das **zeitweise** Tragen der Bekleidung eines anderen Geschlechts als Ausdruck ihrer **Geschlechtsidentität**. Hierbei geht es nicht darum, das eigene Geschlecht dauerhaft wechseln oder verändern zu wollen. Das körperliche Erscheinungsbild steht nicht unbedingt in Konflikt mit der **Geschlechtsidentität**. Transgeschlechtliche Menschen hingegen identifizieren sich nicht (nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Ihr körperliches Erscheinungsbild weicht also vom Empfinden und Selbstverständnis der eigenen **Geschlechtsidentität** ab. Manche verstehen sich auch als „weder Frau noch Mann“ oder lehnen solche Kategorien ganz ab.



Die Mehrheit der transgeschlechtlichen Menschen ergreift Maßnahmen, ihr äußeres und körperliches Erscheinungsbild zu verändern.

„Sind Trans* Menschen nicht eigentlich alle schwul?“

Transgeschlechtlichkeit ist **keine sexuelle Orientierung** (also ob ein Mensch hetero-, homo- oder bisexuell ist), sondern eine **Geschlechtsidentität**. Transgeschlechtliche Men-

„Ist es egal, ob ich von Transgeschlechtlichkeit oder Transsexualität spreche?“

Nein. **Transsexualität** ist ein Begriff, der aus der Medizin stammt. Als transsexuell werden hier Personen bezeichnet, die mittels medizinischer Maßnahmen, wie z. B. die Einnahme von Hormonen und geschlechtsangleichende Operationen, ihren Körper verändern (möchten), um ihn ihrer Geschlechtsidentität anzupassen. Dass in „transsexuell“ der Begriff „-sexuell“ steckt, gehört zu den Gründen, die das Wort umstritten machen und oft zu einer Verwechslung der **Geschlechtsidentität** und der

schen haben aber selbstverständlich auch eine **sexuelle Orientierung** und können hetero-, homo- oder bisexuell sein, genauso wie Transvestit_innen.

sexuellen Orientierung führen. Der Begriff **Transsexualität** wird in der Regel im medizinischen Bereich verwendet und von transgeschlechtlichen Menschen oftmals als diskriminierend empfunden. Deswegen ist es besser, die Begriffe **Transgeschlechtlichkeit** und **Transgender** statt **Transsexualität** zu verwenden.

Fast die Hälfte der berufstätigen Trans* Personen verdient weniger als 25.000 € / Jahr.

TRANS*

Trans* ist als Oberbegriff für 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.

„Mein_e Kolleg_in hat sich als trans* geoutet. Welche Anrede soll ich nun verwenden?“

Die **korrekte Anrede** ist ein enorm wichtiger Aspekt für transgeschlechtliche Menschen. Sie drückt Respekt und Akzeptanz der Person aus und verhindert Diskriminierung und Ausgrenzung.

Verwenden Sie die Anrede gemäß der **Geschlechtsidentität** (Frau oder Herr bzw. neuer Vorname mit dem passenden Pronomen), die von dem_der Kolleg_in nun gelebt wird. Wenn Sie sich unsicher sind, fragen Sie höflich nach! Eine gute Formulierung hierfür ist z. B. „Wie darf ich Sie/Dich jetzt korrekt ansprechen?“

Gerade wenn das Outing erst kürzlich erfolgt ist, kann es Ihnen passieren, dass Ihnen versehentlich der „alte“ Vorname oder das Personalpronomen rausrutscht. Wenn Sie sich mit der_dem Kolleg_in in einer Runde von Menschen befinden, überspielen Sie es am besten galant und ohne viel Aufhebens und achten beim nächsten Mal auf den korrekten Vornamen und die entsprechende Anrede. Denken Sie daran, den neuen Vornamen in allen Situationen zu verwenden (Korrespondenz etc.), auch gegenüber Dritten.

„Ich habe gehört, dass Trans* eine psychische Krankheit ist. Stimmt das?“

Nein. Fälschlicherweise wird Trans* oftmals als psychische Krankheit aufgefasst. Dadurch kommt es zu einer **Pathologisierung** von Trans*-Menschen, z. B. durch die geforderte

psychiatrische Begutachtung bei der Änderung der Vornamens und des Geschlechts-Eintrages. Rechtliche Grundlage hierfür ist das Transsexuellengesetz - **TSG**.

„In meinem Team ist eine Kollegin Trans*. Geht sie von jetzt an auch auf die Damen-toilette?“

Na klar! Die Benutzung der geschlechtsspezifischen Toiletten- oder Umkleieräume ist in den meisten Fällen leider keine Selbstverständlichkeit und einer der häufigsten Gründe für Diskriminierungen und belastende Alltagssituationen für

transgeschlechtliche Menschen. Durch eine deutliche Unterstützung Ihrer Kollegin, die Räumlichkeiten ihrer Wahl zu benutzen, drücken Sie Akzeptanz, Ihre Wertschätzung und Ihren Respekt aus.

13-30 %

der Trans*Menschen erleben Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren.

„Wenn eine Trans*-Person mit ihrem neuen Vornamen unterschreibt, ist das dann gültig, auch wenn (noch) keine offizielle Vornamensänderung erfolgt ist?“

Ja! Arbeitgebende und staatliche Institutionen dürfen sogar neue Zeugnisse ausstellen mit dem neuen Vornamen (und auch mit dem neuen Geschlecht). Es darf also der neue

Vorname verwendet werden, ohne dass es sich um Urkundenfälschung handelt oder die unterzeichneten Dokumente ihre Gültigkeit verlieren.

„Was bedeutet „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 z. B. 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.

„Weshalb finden Trans*Menschen oft schwieriger einen Job?“

Wie bereits erwähnt, können Trans*-Menschen die allgemeine Vorstellung von Geschlecht irritieren. Zudem dauert der Prozess, alle Dokumente auf den neuen Namen neu ausstellen zu lassen, oft Jahre. Darunter fallen auch alle Zeugnisse, Nachweise über Qualifikationen etc. Um zu vermeiden, dass der „alte“ Vorname etwa in

einer Bewerbungsmappe auftaucht, können deswegen nicht immer alle für die Bewerbung notwendigen Abschlüsse/Zertifikate eingereicht werden, weil sich die Trans*Person ansonsten zwangsweise outen müsste. Hier fehlt es noch immer an einer gesetzlichen Regelung.

§ „Wo können sich Trans*Menschen beraten lassen?“

Trans*Menschen haben verschiedene Möglichkeiten, sich beraten zu lassen. Als erstes natürlich in einer Trans*Organisation. Hier können sich auch Angehörige oder Freund_innen einer Trans*Person hinwenden, wenn sie Fragen haben oder einen Rat brauchen. Auch als Arbeitgebende oder Team-Kolleg_in können Sie Kontakt zu einer Trans*Organisation aufnehmen. Im Falle einer Diskrimi-

nierung können Trans*Menschen zu einer Antidiskriminierungsstelle oder einer hierfür qualifizierten Beratungsstelle gehen. Wenn es zum Beispiel um Probleme an der Arbeitsstelle geht, dann ist der Betriebs- bzw. Personalrat eine gute Adresse oder die unternehmenseigene Beschwerdestelle nach dem AGG. Links und Adressen von ersten Anlaufstellen gibt es am Ende der Broschüre!

„Ich möchte noch mehr wissen. Wo kann ich mich informieren?“

Das Internet bietet sicherlich die schnellste Möglichkeit, sich weiter zum Thema Trans* zu informieren.

80 %

der Trans*Frauen erleben eine fehlende Akzeptanz durch ihre Kolleg_innen.

„Was bedeutet Transition?“

Transition beschreibt den Prozess, die empfundene Geschlechtsidentität eines Menschen, die sich vom bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheidet, äußerlich und körperlich zum Ausdruck zu bringen und anzunähern. **Transition** ist oftmals ein langer Prozess, der auf verschiedenen Ebenen stattfindet. Dazu gehören meist medizinische Maßnahmen wie Hormoneinnahme und Operationen sowie rechtliche und gutachterliche Verfahren zur Vornamensänderung

Besonders geeignet sind Seiten von Trans*Organisationen oder z. B. Blogs von Trans*Menschen.

und der Änderung des Personenstandes. Der Prozess spielt sich aber auch maßgeblich im sozialen Umfeld ab, z. B. wegen der Veränderung der äußeren Erscheinung, des Auftretens und des Verhaltens. Dauer und Umfang sind bei jedem Menschen verschieden. Einige Trans*Menschen lassen sich operieren, andere nicht, manche ändern ihren Vornamen, andere auch ihren Personenstand. Bei manchen verändert sich auch die **sexuelle Orientierung**.

„Wo ist der Unterschied zwischen Transgeschlechtlichkeit und Intergeschlechtlichkeit?“

Im Unterschied zu **transgeschlechtlichen** Menschen können **intergeschlechtliche** Menschen genetisch und/oder hormonell und/oder anatomisch nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet werden. Intergeschlechtliche Menschen wer-

den auch als Hermaphroditen oder Zwitter bezeichnet. Viele lehnen diese Begriffe aber ab und benennen sich selbst als zwischengeschlechtlich oder **intersex**.



Wichtig: Ein Trans*Mensch gleicht körperliche Merkmale an seine Geschlechtsidentität mittels Hormonen oder geschlechtsangleichenden Operationen an – und wandelt nicht etwas um. Deswegen ist es wichtig, von einer Geschlechtsangleichung statt einer Geschlechtsumwandlung zu sprechen.

Weitere Informationen finden Sie in unserem Infomaterial zu Transition unter: www.berlin.de/lads/gglw/tia/.

„GUT GEMEINT IST DAS GEGENTEIL VON ...“

Viele Trans*Menschen machen während ihres Coming-Outs die Erfahrung, dass Ihnen plötzlich von Kolleg_innen und entfernten Bekannten intime Fragen zu ihren Genitalien, zu Operationen und zu ihrem Sexuellen gestellt werden.

Denn oft passiert Folgendes: „Du bist **trans***? Ach, das ist ja super interessant! Was ich schon immer mal wissen wollte ...“

Bevor Sie also Fragen stellen oder einen gut gemeinten Ratschlag geben möchten, überlegen Sie bitte zuerst, wie Sie sich selbst bei einer solchen Frage fühlen würden und ob das Verhältnis wirklich so vertraut und eng ist, dass so eine Frage angemessen wäre.

„Wenn Sie ... weniger/mehr Schminke auftragen, Ihre Haare so und so stylen, andere Kleidung tragen würden, dann wären Sie viel weiblicher/männlicher.“

Wie würden Sie sich fühlen, wenn Ihr_e Kolleg_in das zu Ihnen sagt?

„Ihr *Passing* ist wirklich gut.“

Das soll als eine Art Kompliment verstanden werden. Diese Aussage beinhaltet aber vor allem, dass eine Person noch nicht das ist, was sie_er sein möchte – dann wäre es ja kein *Passing* mehr. **Tipp:** Wenn Sie etwas Wertschätzendes sagen möchten, dann tun Sie das doch einfach! Etwas, das Sie zu jeder anderen Person auch sagen würden, z. B. Ihre Frisur steht Ihnen sehr gut, die Bluse sieht toll aus und ähnliches.

25-30 %

der Trans*Personen
haben eine Vollzeit-
Beschäftigung.

„Ich sehe immer noch die Frau/den Mann in Ihnen und kann mich gar nicht umgewöhnen.“

Sie würden es bestimmt auch merkwürdig finden, wenn ein_e Kolleg_in von Ihnen plötzlich in Frage stellt, dass Sie eine Frau/ein Mann sind. Sie können beruhigt darauf vertrauen, dass Ihr Gegenüber sich lange und gründlich damit auseinandergesetzt hat, wer sie_er ist. Lassen Sie sich davon, wie Sie das Äußere der Person Ihnen gegenüber interpretieren mögen, nicht verunsichern, sondern verhalten Sie sich wertschätzend gegenüber ihrer_m Trans*Kolleg_in, in dem Sie den neuen Vornamen in allen Situationen verwenden.

„Sind Sie operiert? Oder möchten Sie sich noch operieren lassen?“

Haben Sie wirklich ein so enges Verhältnis, dass diese Frage nicht grenzüberschreitend ist? Stellen Sie sich vor, Sie würden folgendes gefragt: Haben Sie schon einmal über eine Schönheitsoperation nachgedacht?

„Ich habe neulich etwas über Trans* im Fernsehen gesehen. So eine Geschlechtsanpassung ist ja wirklich heftig. Haben Sie das auch gesehen?“

Trans*Menschen sind sicherlich Expert_innen ihrer selbst und zeitweise gibt es kaum ein existenzielleres Thema. Dennoch ist die *Transgeschlechtlichkeit* nicht die einzige Facette ihrer Persönlichkeit oder das einzige Thema, das sie interessiert. Darstellungen in den Medien zeigen Trans*Menschen vor allem in sehr reduzierter Art und Weise und schaffen damit ein verzerrtes Bild. Die Wirklichkeit ist vielfältiger und Trans*Menschen sind nicht alle gleich.

„Wie haben Sie Sex?“

Sprechen Sie mit Ihren anderen Kolleg_innen sonst auch über Sexualpraktiken? Wenn das Verhältnis nicht sehr eng und vertraut ist, sollte auf so eine intime Frage lieber verzichtet werden.



Alltagstest

Mit Alltagstest kann allgemein der Zeitraum bezeichnet werden, in dem eine Trans*Person anfängt, sich auch für andere wahrnehmbar und sichtbar in der „neuen“ Rolle zurechtzufinden.

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), z. B. in Lehrer_innen.

Geschlechtsangleichung

Ein Trans*Mensch nähert körperliche und äußerliche Merkmale (das Äußere) an die eigene Geschlechtsidentität (das Innere) z. B. 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 gene-

tisch 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.

Passing

Der Begriff Passing kommt aus dem Englischen und bedeutet „als jmd. durchgehen/bestehen/gelten“, „sich als jmd. ausgeben“. Es beschreibt den Moment der Geschlechtszuweisung, also den Prozess während der Begegnung zwischen Menschen, bei dem

ein_e Beobachter_in entscheidet, zu welchem Geschlecht sie_ er eine andere Person zuordnet. Passing kann also als „Durchkommen“ verstanden werden, ob das Umfeld an ihrer Erscheinung gar nicht bemerken würde, dass die Person transgeschlechtlich ist.

Pathologisierung

Trans* wird fälschlicherweise oft als psychische Krankheit aufgefasst. Dadurch kommt es zu einer Pathologisierung von Trans*-Menschen, also zu einem „als krank erklären“. Dieser Prozess, Trans*Menschen eine Krankheit zuzuschreiben, wird z. B. durch die geforderte psychiatrische Begutachtung bei der Änderung der Vornamens und des Ge-

schlechts-Eintrages zum Nachteil von Trans*Menschen auch gesellschaftlich verfestigt.

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).

Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung eines Menschen kann z. B. homosexuell, bisexuell oder heterosexuell sein. Es gibt auch Menschen, die sich nicht oder kaum sexuell zu jemanden hingezogen fühlen

(asexuell) oder die diese Kategorien ganz ablehnen. Einige bezeichnen ihre Geschlechtsidentität auch als queer und meinen damit nicht unbedingt homosexuell, wie es oft in den Medien verwendet wird. Sie drücken damit aus, dass sie die gesellschaftliche Norm der Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität in Frage stellen und kritisieren.

Trans*, Trans*Mensch, Trans*Person

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.

Transgender

Der Begriff Transgender betont den sozialen Aspekt des Geschlechts. Es geht also in erster Linie darum, dass Transgender die ihnen zugewiesene Geschlechtsrolle (teilweise) ablehnen. Der Begriff kommt aus dem englischen Sprachraum und wird auch als Oberbegriff wie **Trans*** verwendet.

Transgeschlechtlichkeit

Transgeschlechtlichkeit bedeutet, dass sich die Personen nicht (nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Ihr körperliches Erscheinungsbild weicht also von ihrem inneren Empfinden ab, eine Frau/ein Mann zu sein. Manche verstehen sich auch als „weder Frau noch Mann“ oder lehnen solche Kategorien ganz ab.

Transident

Anderer Begriff für transsexuell. Der Begriff betont, dass es sich um die Identität eines Menschen handelt und nicht um die Sexualität.

Transition

Transition beschreibt den (medizinischen, rechtlichen, sozialen) Prozess, die empfundene **Geschlechtsidentität** eines Menschen, die sich vom bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheidet, äußerlich und körperlich zum Ausdruck zu bringen und anzunähern.

Transsexualität, transsexuell

Der Begriff Transsexualität wird in der Regel im medizinischen Bereich verwendet und von vielen Trans*Menschen abgelehnt. Es ist besser die Begriffe **Transgeschlechtlichkeit** und **Transgender** statt Transsexualität zu verwenden.

Transvestitismus

Transvestiten verstehen das zeitweise Tragen der Bekleidung eines anderen Geschlechts als Ausdruck ihrer **Geschlechtsidentität**. Transvestitismus ist unabhängig von der **sexuellen Orientierung** (homosexuell, bi, hetero).

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 Vorna-

mens- und Personenstandsänderung werden zwei unabhängige Gutachten benötigt. Die Gutachter_innen bestimmt in der Regel das Gericht.



ADRESSEN

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 Str. 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.

IMPRESSUM

Herausgeberin:

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

Redaktion:

Damaris Batram,
Florencio Chicote,
Cosmo Martin Dittmar-Dahnke

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:

Titel: Eisenhans – fotolia.com
Innenseiten: Anja Weber Fotografie für die LADS, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Quellennachweise zu Studienergebnissen:

Franzen; Sauer: Expertise „Benachteiligung von Trans*Personen insbesondere im Arbeitsleben“, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010
Fuchs; Ghattas; Reinert; Widmann: Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen, LSVD 2012
Do Mar Castro Varela; Koop; Mohamed; Ott-Gehrlach; Thaler: Gewalt- und Mehrfachdiskriminierungs-Erfahrungen von LBT* in Deutschland, LesMigraS 2012

Sie möchten mehr erfahren?

Mehr Informationen finden Sie auf unserer Webseite. Dort finden Sie u. a. auch weitere Informationsmaterialien, zum Beispiel den Team-Flyer.

Ansprechpersonen:

Wiebke Fuchs

Tel.: 030/90 28 14 02

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

Damaris Batram

Tel.: 030/90 28 14 03

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



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

Oranienstr. 106

10969 Berlin

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



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung



Trans*
in
Arbeit



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.