

# Transition

Was Sie über den Prozess der  
Geschlechtsangleichung wissen sollten



---

## WUSSTEN SIE SCHON ...?

---

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 (Familie, Freund\_innen, Kolleg\_innen, Vorgesetzte, Kund\_innen) mit Veränderungen konfrontiert wird, die oft völlig überraschend kommen.

## 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 sog. Transsexuellengesetz (TSG) zur Vornamensänderung und der Änderung des Personenstandes sind in der Regel Teil dieses Prozesses.

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



Häufig berichten Trans\*Menschen von Ausgrenzung, Kündigungsdrohungen und Kündigungen. Viele Trans\*Menschen wagen den Schritt zu einer **Transition** nicht. Sie leben infolgedessen mit einer ständigen psychischen Belastung. Andere ziehen sich „vorsorglich“ aus dem Arbeitsleben zurück, um mögliche Diskriminierungserfahrungen zu vermeiden. Das geht häufig mit dem Verlust der Existenzgrundlage einher und das Unternehmen verliert eine qualifizierte Arbeitskraft.

**47%**

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



---

## TRANSITION IST EIN PROZESS

---

Trans\*Menschen müssen zu Beginn der **Transition** beweisen, dass sie sich ihrer Sache sicher sind und einen sog. **Alltagstest** absolvieren. Dieser wird oft von der Krankenkasse bzw. der\_dem zuständigen Psychotherapeut\_in als Voraussetzung verlangt, bevor erste medizinische Maßnahmen genehmigt werden. Alltagstest bedeutet, dass sich die betreffende Person ohne jegliche äußerliche oder rechtliche Maßnahmen ganz in dem „neuen“ Geschlecht bewegen und ihren Alltag bewältigen soll. Diese Zeit kann für Trans\*Menschen mit erheblichen Herausforderungen und belastenden Erfahrungen einhergehen.

Um medizinische und rechtliche Maßnahmen in Anspruch nehmen zu können, bedarf es zudem einer Diagnosestellung, einer psychiatrischen Begutachtung, einer Begutachtung durch den medizinischen Dienst der Krankenkassen sowie einer amtsrichterlichen Anhörung. All das kann den Transitionsprozess verzögern.

---

**Nicht alle Trans\*Menschen lassen sich operieren oder nehmen Hormone ein. Die meisten ändern ihren Vornamen, manche auch ihren Personenstand. Und bei einigen verändert sich auch die sexuelle Orientierung.**

---



„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

Am Arbeitsplatz kommt es bei Trans\*Menschen während des Alltagstests häufig zu einer **Über-Erfüllung** beruflicher Anforderungen. Dahinter steht oftmals die Angst, es könnte der Eindruck entstehen, sie seien nun nicht mehr so leistungsfähig wie früher. Das Bedürfnis, sich für den eingeschlagenen Lebensweg zu rechtfertigen, es allen im Umfeld möglichst leicht zu machen sowie der Druck, die „neue“ Geschlechtsrolle perfekt und ohne jeden Zweifel ausfüllen zu müssen (**Passing**) kommen oft noch hinzu.

## 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.

# 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 z. B. als Mann oder Frau wahrgenommen wird.

---

## LASSEN AUCH SIE SICH UNTERSTÜTZEN

---

In diesem Flyer finden Sie Antworten auf nur einige Fragen rund um den Prozess der **Transition**. Die Informationen sollen Ihnen dabei helfen, sich transgeschlechtlichen Mitarbeiter\_innen oder Kolleg\_innen gegenüber in dieser wichtigen Phase ihres Lebens unterstützend zu verhalten. Unterstützung und Akzeptanz am Arbeitsplatz durch gut informierte Kolleg\_innen und Vorgesetzte sind unheimlich wichtig und erleichtern die Zeit der Transition für alle.

Doch auch Sie können sich unterstützen oder beraten lassen. Viele **Trans\*Organisationen** bieten Beratung für Kolleg\_innen oder Vorgesetzte an. Wenn Sie mehr Informationen wünschen oder einfach mal einen Rat brauchen, dann nehmen Sie doch Kontakt zu den Berater\_innen auf. Eine Auswahl von Trans\*Organisationen finden Sie zum Beispiel auch auf der Webseite von Trans\* in Arbeit.

---

## WAS SIE TUN KÖNNEN ...

---



- \* **Unterstützen Sie ihre\_n Kolleg\_in** bspw. bei der Änderung von E-Mail Adresse und Co. Aber denken Sie daran, nichts über den Kopf der Trans\*Person hinweg zu entscheiden! Wenn Sie z. B. ein Meeting mit der IT-Stelle festlegen, laden Sie Ihre\_n Trans\*-Kolleg\_in mit ein.
- \* **Engagieren Sie sich** für eine offene Diversity Politik in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation, denn die Rechte von Trans\*Personen sind Menschenrechte. Klare Regelungen zum Diskriminierungsschutz sowie entsprechende Maßnahmen und Ansprechpersonen helfen im Umgang mit Widerständen und fördern eine wertschätzende und produktive Unternehmenskultur, von der alle profitieren.
- \* **Klären Sie über das Thema Trans\* auf.** Sie können Infomaterialien auslegen oder einen Link zu einer interessanten Broschüre über Trans\* verschicken.
- \* **Seien Sie Vorbild!** Greifen Sie ein, wenn Sie diskriminierendes oder ausgrenzendes Verhalten im Kollegium bemerken!

---

**Weitere Hinweise und Informationen finden Sie in unseren Trans\* in Arbeit-Publikationen oder auf unserer Webseite [www.berlin.de/lads/gglw/tia/](http://www.berlin.de/lads/gglw/tia/). Dort finden Sie auch Adressen von Trans\*-Organisationen, die Beratung anbieten.**

---



# 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](mailto:wiebke.fuchs@senaif.berlin.de)

#### Damaris Batram

Tel.: 030/9028 1403

E-Mail: [damaris.batram@senaif.berlin.de](mailto:damaris.batram@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

**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.