



# TRANS\* AM ARBEITSPLATZ






Anregungen für ein respektvolles Miteinander





# TRANS\* AM ARBEITSPLATZ

## INHALTSVERZEICHNIS

Warum das Thema Trans* am Arbeitsplatz wichtig ist	3
<b>Grundlagenwissen</b>	
Geschlechtliche Vielfalt	5
Transition	8
Rechtliche Aspekte	10
Diskriminierungserfahrungen von trans* Menschen am Arbeitsplatz	12
Respektvoller Umgang mit trans* Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzten	13
<b>Informationen und Empfehlungen</b>	
 für das Personalmanagement	17
 für Führungskräfte	23
 für Kolleg*innen	25
 für Beschäftigtenvertretungen	29
 für trans* Beschäftigte	31
Weiterführende Informationen	37
Glossar	41
Impressum	42

# WARUM DAS THEMA TRANS\* AM ARBEITSPLATZ WICHTIG IST

Trans\* Menschen, genauso wie allen anderen Mitarbeiter\*innen, sollte es möglich sein, sich im Berufsleben und am Arbeitsplatz offen mit ihrer Geschlechtsidentität zu zeigen ohne Diskriminierungen zu erfahren – und dazu können Sie beitragen. Auch dazu, dass Transgeschlechtlichkeit sich nicht negativ auf Berufsaussichten und Aufstiegschancen auswirkt.

Dass Sie diese Broschüre in der Hand halten und Interesse an dem Thema zeigen, ist bereits ein erster und wichtiger Schritt in Richtung eines vorurteilsfreien und von Vielfalt geprägten Miteinanders im Berufsleben. Die folgenden Kapitel bieten Ihnen eine Vielzahl an Informationen, Hinweisen und Empfehlungen zum Thema und zu einem sensiblen Umgang mit trans\* Beschäftigten aus verschiedenen Blickwinkeln innerhalb der Arbeitswelt. Sie können diese Broschüre also punktuell lesen oder sich einen Gesamtüberblick verschaffen. Trans\* Personen finden nützliche Hinweise beispielsweise zu Fragen rund um das Bewerbungsverfahren und wann ein Co-ming-out sinnvoll sein kann.

Viele trans\* Menschen erfahren im Arbeitsalltag Diskriminierungen, die sich sehr unterschiedlich äußern können. Es gibt vielfältige Gründe für die Diskriminierung von trans\* Menschen, oft führt mangelndes Wissen und Verständnis über trans\* Lebensrealitäten zu Unsicherheit und falschen Annahmen. Unbewusste Distanz und eine aus Unkenntnis heraus mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg\*innen führen oftmals zu ausgrenzenden Verhaltensweisen, die durch Information und die richtigen Handlungsstrategien vermieden werden könnten. Unsicherheiten entstehen unter anderem dadurch, dass in unserer Gesellschaft im Allgemeinen Einordnungen stattfinden, bei denen Menschen entweder dem männlichen oder dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden. Zusätzlich werden den jeweiligen Geschlechtern spezifische Eigenschaften und Vorlieben zugeschrieben. Dies schränkt alle Menschen ein; für trans\* Menschen führt es aber außerdem zu Diskriminierung und der Tabuisierung ihrer Lebensrealität. Geschlechtliche Vielfalt anzuerkennen wirkt sich positiv auf alle Menschen aus und schafft mehr Handlungsspielräume und Freiheiten sich

zu entfalten. Die Relevanz dieser Thematik zeigt sich zudem oft in der Zufriedenheit und in der Produktivität der Arbeitnehmer\*innen. Muss die eigene Identität aus Angst vor Diskriminierung am Arbeitsplatz versteckt werden, kann dies einen negativen Einfluss beispielsweise auf die gesamte Arbeitsleistung haben. Diskriminierender Umgang kann sich zudem negativ auf die psychische Situation der jeweiligen Person auswirken. Dementsprechend berichtet auch ein Großteil der trans\* Menschen, die verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, von psychosomatischen Beschwerden.

Für Menschen, die ihre Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz offen leben (können), zeigt sich hingegen eine sehr viel geringere psychosomatische Belastung und eine höhere Widerstandskraft gegenüber Diskriminierung. Dies ermöglicht den Menschen nicht nur, sich mit umfangreicheren Ressourcen der Arbeit zu widmen, es kann ebenfalls die Verbundenheit und Identifikation mit der Arbeit intensivieren. Eine Arbeitskultur, in der eine klare Positionierung gegen Mobbing und Diskriminierung, auch gegen Rassismus sowie die Abwertung von Menschen mit Behinderung etc. stattfindet, ermöglicht außerdem ein angenehmes, sicheres Arbeitsklima für alle.

Diese Broschüre möchte für einen diskriminierungsfreien Umgang am Arbeitsplatz werben und bietet Unterstützung für eine Arbeitskultur, die von Verständnis, Akzeptanz und gegenseitigem Interesse geprägt sein sollte. Es ist ratsam, die Lektüre mit dem folgenden Kapitel „Grundlagenwissen“ zu beginnen, da es relevante Informationen auch für das Verständnis der Folgekapitel beinhaltet. Ferner finden Sie hinten in einem kleinen Glossar Begrifflichkeiten erläutert, mit denen Sie sich vertraut machen möchten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

In dieser Broschüre finden sich themenspezifische Begriffe, die Vielen noch unbekannt sein können. Im Glossar auf Seite 37 gibt es hierzu weitergehende Erklärungen.



„Wenn Personen sich nicht trauen, am Arbeitsplatz in ihrer eigentlichen Geschlechtsrolle aufzutreten, führt dies zu einem Doppelleben zwischen Privatem und Arbeit, welches ich mir sehr kräftezehrend vorstelle und das sicherlich weder für die betreffende Person noch für deren Arbeitsleistung vorteilhaft ist.“

Louis, trans\* Mann, Richter

**TRANS\* MENSCHEN SIND ALLGEGENWÄRTIG UND EIN „UNS BETRIFFT DAS HIER JA NICHT“ IST SCHLICHT FALSCH. NUR WEIL JEMAND NICHT ALS TRANS\* ERKENNBAR IST, IST SIE\*ER NICHT WENIGER TRANS\*.**

Ker, nicht-binär, öffentlicher Dienst an einer Hochschule

„Aufgrund hoher Arbeitslosenzahlen bei trans\* Menschen ist das Thema enorm wichtig. Unternehmen müssen offener werden, um die beste Besetzung für eine Stelle zu bekommen. Dabei muss die geschlechtliche Identität irrelevant werden.“

Franzi, weiblich mit trans\* Hintergrund, Kundenservice der Telekom

„Ich denke, den meisten cis Menschen ist nicht bewusst, dass trans\* Menschen in jedem Lebensbereich mit gewissen Hürden konfrontiert werden. Darum finde ich es wichtig, mit konkreten Beispielen die Hürden, Herausforderungen aber auch Lösungswege sichtbar und anschaulich zu machen.“

Peter, (trans\*) Mann und nicht-binär, zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos, heute Student und Angestellter

„Ich kenne keinen Menschen, der bei der Arbeit nur als Arbeitskraft anwesend ist. Welche Eigenschaften haben Raum und welche aus welchen Gründen nicht?“

Ker, nicht-binär, öffentlicher Dienst an einer Hochschule



## GESCHLECHTLICHE VIELFALT

In unserer Gesellschaft besteht die weit verbreitete Annahme, dass das Geschlecht eines Menschen durch dessen Körper definiert ist. Diese beiden Dinge werden im Alltag oft miteinander gleichgesetzt: Menschen meinen, das Geschlecht anderer an ihrem körperlichen Erscheinungsbild, ihrer Stimme etc. erkennen zu können. Solche geschlechtlichen Annahmen treffen zwar oft zu, aber nicht immer. Trans\* Menschen wissen: Körper sind vielfältig, das Geschlecht ist nicht durch den Körper vorgegeben. Dieses Wissen entspricht wissenschaftlicher Forschung und zum Beispiel den Yogyakarta-Prinzipien, in denen die Menschenrechte in Bezug auf Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung angewendet werden. Trans\* Menschen identifizieren sich nicht (ausschließlich) mit dem Geschlecht, das für sie bei ihrer Geburt aufgrund äußerer Geschlechtsmerkmale festgestellt wurde. Dass das zugeschriebene Geschlecht für sie nicht passt, wird manchen trans\* Menschen sehr früh in ihrem Leben bewusst, anderen deutlich später. Viele trans\* Menschen entscheiden sich im Laufe ihres Lebens dazu, auch für andere Menschen sichtbar in ihrem Geschlecht zu leben (mehr zu den Themen Coming-out und Transition auf S. 8).

Viele trans\* Menschen identifizieren sich als Frauen oder Männer, sind also binär trans\*. Eine trans\* Frau ist somit eine Frau, für die bei Geburt aufgrund von körperlichen Merkmalen das männliche Geschlecht festgestellt wurde. Ein trans\* Mann ist ein Mann, der bei Geburt auf Grund von körperlichen Merkmalen weiblich zugeordnet wurde. Manche Menschen mit einer Trans\*-Geschichte möchten ausschließlich als Mann oder Frau bezeichnet werden und sehen ihre Transgeschlechtlichkeit als Teil ihrer Geschichte oder Vergangenheit an. Anderen ist es wiederum wichtig ihre Transgeschlechtlichkeit (manchmal oder immer) mit zu benennen.

Ebenso wie binäre trans\* Menschen gibt es auch nicht-binäre trans\* Menschen. Dies bedeutet, dass sich diese Menschen keinem der zwei Geschlechter Mann und Frau (ausschließlich) zugehörig fühlen. Viele nicht-binäre Menschen bezeichnen sich als trans\*, aber nicht alle.

Trans\* Menschen sind keine einheitliche Gruppe. Sie haben – selbstverständlich – unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse und Lebensentwürfe. Zudem begegnen beispielsweise trans\* Menschen, die eine Behinderung haben, Rassismus ausgesetzt sind, migriert sind, alt sind und/oder Sexismus erfahren weiteren Vorurteilen und machen individuelle und spezifische Erfahrungen zudem auch mit Trans\*feindlichkeit. Es ist wichtig, Diskriminierung in all ihren Formen, also auch mehrdimensional und in ihrer Komplexität entgegenzutreten.

Während sich Transgeschlechtlichkeit auf die Geschlechtsidentität bezieht, handelt es sich bei Intergeschlechtlichkeit um eine körperliche Konstitution. Inter\* Menschen sind Menschen, deren Körper nicht in die medizinischen Kategorien männlich oder weiblich eingeordnet werden können. Es existiert eine große Vielfalt an körperlichen Variationsmöglichkeiten. (Informationen zum relativ neuen Geschlechtseintrag „divers“ finden Sie auf Seite 10).

Vertiefende Informationen zu Mehrfachdiskriminierung finden Sie beispielsweise auf der Webseite von LesMigraS: <https://lesmigras.de>

Das Online-Portal [inter-nrw.de](https://inter-nrw.de) bietet inter\* Menschen, Angehörigen, Freund\*innen, Pädagog\*innen, medizinischem und pflegerischem Fachpersonal sowie Medienschaffenden zielgruppenspezifische Informationen zu vielfältigen Aspekten von Intergeschlechtlichkeit.



## TRANSITION

Transition beschreibt den Prozess, den ein Mensch durchläuft, wenn sie\*er Schritte unternimmt, damit sich das Geschlecht, mit dem sie\*er sich identifiziert, stärker im eigenen Leben widerspiegelt.

Eine Transition kann viele verschiedene Schritte beinhalten, wobei jede Person für sich selbst entscheidet, ob und wann sie\*er diese gehen möchte. Eine Transition kann unter anderem das Aussuchen eines neuen Vornamens, Pronomens, neuen Kleidungsstils sowie Hormonbehandlungen, operative Eingriffe und/oder die offizielle Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags bedeuten.

### COMING-OUT

Beim Begriff Coming-out denken viele Menschen zunächst an lesbische, schwule oder bisexuelle Menschen, die ein Coming-out bezüglich ihrer sexuellen Orientierung bzw. ihrer sexuellen Identität haben. Bei trans\* Menschen bezieht sich das Coming-out auf ihre Geschlechtsidentität. Als Coming-out wird bei trans\* Menschen der Prozess bezeichnet, in dem der Person bewusst wird, dass die eigene Geschlechtsidentität von dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht abweicht.

Diesem sogenannten „inneren Coming-out“ kann das „äußere Coming-out“ folgen, in welchem der Mensch anfängt, seinem Umfeld davon zu erzählen und gegebenenfalls den eigenen Geschlechtsausdruck der Geschlechtsidentität anzupassen. Manche Menschen haben ihr Leben lang kein „äußeres Coming-out.“ Andere leben nur sehr eingeschränkt oder erst nach sehr langer Zeit so, wie sie sich eigentlich fühlen, oder erzählen nur sehr wenigen Menschen davon, aus Angst vor Diskriminierung und Marginalisierung. Andere trans\* Menschen leben schon in der Kindheit ihre Geschlechtsidentität oder wählen

auch bei einer Transition später im Leben einen offensiven Umgang mit dem Thema. Die Entscheidung diese Informationen zu teilen oder nicht muss jedoch immer von der trans\* Person selbst kommen. Denn es handelt sich um etwas sehr Persönliches und es ist daher wichtig, die Privatsphäre zu wahren. Zudem besteht ein Offenbarungsverbot (siehe Seite 10).

### KÖRPERLICHE VERÄNDERUNGEN

Es wird von Geschlechtsangleichung (und nicht von Geschlechtsumwandlung) gesprochen, da der Körper an das Geschlecht bzw. das eigene Körpergefühl angepasst wird. Grundsätzlich ist die Geschlechtsidentität unabhängig von körperlichen Geschlechtsmerkmalen. Trotzdem bekommen viele trans\* Menschen ein Gefühl dafür, wie ihr Körper eigentlich aussehen und verändert werden soll, um diesen in Einklang mit ihrer Geschlechtsidentität zu bringen. Zu den körperlichen Veränderungsmöglichkeiten gehört eine Hormonbehandlung, bei der dem Körper entweder Östrogene oder Testosteron zugeführt werden, wodurch der Körper sich verändert, so z. B. hinsichtlich Körperform, Stimme und Körperbehaarung.

Außerdem gibt es diverse Möglichkeiten den Körper operativ zu verändern. Manche Menschen entscheiden sich dafür, alle (äußeren) Geschlechtsmerkmale verändern zu lassen. Andere entscheiden sich für wenige oder gar keine Angleichungen. Dadurch sind sie nicht weniger trans\* als jene, die sich für (umfangreiche) Maßnahmen entscheiden. Manchen trans\* Menschen ist es aus verschiedenen Gründen nicht möglich Hormone zu nehmen, auch wenn sie dies gern täten. Dies können gesundheitliche Gründe sein oder die Tatsache, dass sie minderjährig sind und nicht die Zustimmung ihrer Erziehungsberechtigten haben.

Vom Körper einer Person kann nicht auf ihr Geschlecht geschlossen werden.



## KOSTENÜBERNAHME DURCH DIE KRANKENKASSEN

Körperverändernde Maßnahmen werden von der gesetzlichen Krankenversicherung unter bestimmten Bedingungen übernommen. So wird beispielsweise ein Nachweis darüber verlangt, dass für mindestens ein Jahr eine Psychotherapie als sogenannte begleitende Maßnahme besucht wurde. Zusätzlich muss ein so genannter Alltags-test abgeleistet werden. Dabei muss die Person vor dem Beginn von medizinischen Maßnahmen über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr in allen sozialen Bereichen in ihrer „gewünschten Geschlechterrolle“ leben, auch im Arbeitsumfeld. Die bestehenden Regelungen greifen aus Sicht von Trans\*-Selbstorganisationen in die Selbstbestimmung von trans\* Menschen ein und werden von dort kritisiert.

Der so genannte Alltags-test kann unter anderem bedeuten, dass sich beispielsweise eine trans\* Frau am Arbeitsplatz anders als zuvor kleidet, bittet, den gewünschten Namen zu verwenden und die Damentoilette benutzt. Diese notwendigen Veränderungen können dazu führen, dass trans\* Menschen verstärkt Diskriminierungen erfahren.

All diese Schritte können somit für trans\* Menschen sehr belastend sein. In dieser Zeit sind Unterstützung und Verständnis von den Mitmenschen besonders wichtig.

## RECHTLICHE ASPEKTE

### VORNAMENS- UND PERSONENSTANDSÄNDERUNG NACH DEM TRANS-SEXUELLENGESETZ (TSG)

Das Transsexuellengesetz (TSG) ist seit 1981 in Kraft und regelt die rechtlichen Möglichkeiten von trans\* Menschen zur Vornamens- und Personenstandsänderung. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes wurden verschiedene Paragraphen und Abschnitte wie z.B. die zur Zwangssterilisation als Voraussetzung der Personenstandsänderung gestrichen, da sie gegen das Grundgesetz verstießen. Es gibt aber weiterhin Kritik an geltenden Regelungen wie z.B. der doppelten Begutachtungspflicht. Um in Deutschland den Vornamen und/oder den Personenstand (den Geschlechtseintrag) nach dem TSG ändern zu lassen, muss ein Antrag bei Gericht gestellt werden. Das Gericht fordert Gutachten von zwei unabhängigen Gutachter\*innen an, welche bestätigen müssen, dass der\*die Antragsteller\*in seit mindestens drei Jahren in dem „anderen“ Geschlecht lebt und mit hoher Wahrscheinlichkeit die Geschlechtszugehörigkeit nicht mehr ändern wird. Das Gericht entscheidet am Ende darüber ob die Änderungen durchgeführt werden. Die Gutachten sind mit recht hohen Kosten verbunden, welche die Person, die den Antrag stellt, selbst tragen muss, wenn keine Prozesskostenhilfe gewährt wird.

### OFFENBARUNGSVERBOT

Gemäß des Offenbarungsverbot, das in § 5 Absatz 1 des Transsexuellengesetzes (TSG) definiert ist, dürfen die Vornamen, die ein Mensch vor einer Vornamensänderung verwendet hat, nicht ohne seine\*ihre Zustimmung offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, es werden besondere Gründe des öffentlichen Interesses oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht.

### DER GESCHLECHTS-EINTRAG „DIVERS“

Nach einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts wurde Ende 2018 durch eine Änderung des Personenstandsgesetzes der Geschlechtseintrag „divers“ als dritte Option neben „männlich“ und „weiblich“ eingeführt. Außerdem besteht weiterhin die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag bei Geburt offen zu lassen oder später zu streichen.

Wichtig für einen diskriminierungsarmen Arbeitsalltag ist natürlich auch die Anerkennung der Geschlechtsidentität aller Menschen, die nicht Mann oder Frau sind, unabhängig von ihrem Geschlechtseintrag.

### ALLGEMEINES GLEICH-BEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Das AGG soll vor Diskriminierung, insbesondere am Arbeitsplatz, bei der Wohnungssuche und in gewissen Bereichen des Alltags schützen. Transspezifische Diskriminierungen fallen unter „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ und sind laut AGG verboten. Dazu zählen unter anderem die Verweigerung der Verwendung des neuen Vornamens z. B. auf Namensschildern, in E-Mail-adressen etc. und die Verweigerung des Zugangs zu der Geschlechtsidentität angemessenen Toiletten.

In Malta beispielsweise gilt das Selbstbestimmungsprinzip: Erwachsene können ihren Personenstand durch einen simplen Antrag ohne finanzielle oder bürokratische Hürden ändern lassen. Informationen zu aktuellen Entwicklungen im Hinblick auf Regelungen zu Personenstandsänderungen in verschiedenen Ländern finden sich auf der Webseite von Transgender Europe [www.tgeu.org](http://www.tgeu.org) und über den Shortlink: <https://bit.ly/2vcaw96>





## DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN VON TRANS\* MENSCHEN AM ARBEITSPLATZ

Ein kurzer Austausch an der Kaffeemaschine mit Kolleg\*innen über das Wochenende, die freudige Teilnahme im Büro, wenn ein Kind geboren wird – all diese kleinen Dinge heben die Arbeitsatmosphäre und stärken den Zusammenhalt in der Belegschaft. Dagegen kann es sehr anstrengend und belastend sein, in alltäglichen Situationen am Arbeitsplatz zentrale Aspekte der eigenen Identität aus Angst vor Diskriminierung zu verstecken. Wie die Studie „Out im Office?!“<sup>1</sup> zeigt, machen sich 72 Prozent der befragten trans\* Menschen Gedanken darüber, was sie im Arbeitskontext über ihr Privatleben erzählen können. Auch sind für viele trans\* Menschen schon alltägliche Fragen wie die Toilettenwahl oder die Beschriftung eines Namensschildes mit Vorüberlegungen oder Angst vor einem unfreiwilligen Outing und Diskriminierung verknüpft. 22 Prozent der für die Studie „Out im Office?!“ Befragten haben z. B. bereits Diskriminierung aufgrund der Toilettenwahl erfahren.

Die Studie zeigt weiterhin, dass knapp 67 Prozent der trans\* Menschen an ihrem Arbeitsplatz verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen. Während einer Transition praktizieren mehr trans\* Menschen (gezwungenermaßen, siehe Passage zum TSG) einen offenen Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität. Nach abgeschlossener Transition wählen viele (72 Prozent) erneut die Möglichkeit eines verschlossenen Umgangs. Einige trans\* Menschen können aufgrund äußerer Bedingungen nach einer Transition in ihrem Geschlecht weder verschlossen noch unauffällig leben.

Die Frage, warum so viele Menschen sich nicht offen mit ihrer Geschlechtsidentität gegenüber ihren Kolleg\*innen und Vorgesetzten zeigen, wird in der genannten Studie ebenfalls beleuchtet. Demnach haben 50 Prozent der trans\* Menschen Diskriminierung erfahren, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt; knapp 39 Prozent erlebten strafrechtlich relevante Diskriminierung am Arbeitsplatz. Hinzu kommen Diskriminierungserfahrungen wie Gerüchte, Ignoranz, Isolation, unangenehmes Interesse am Privatleben und Entzug des Kund\*innen-Kontakts. All diese Diskriminierungserfahrungen wirken sich negativ auf das Wohlbefinden der Person am Arbeitsplatz aus. Nur 20 Prozent der befragten trans\* Menschen haben keine Form der Diskriminierung im Rahmen ihrer Arbeit erlebt.

Bereits im Bewerbungsverfahren erfahren viele trans\* Menschen Diskriminierung. 88 Prozent der im Rahmen einer österreichischen Studie Befragten fanden es schwierig, als trans\* Person überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden.<sup>2</sup> In einer in den USA durchgeführten Befragung gaben 44 Prozent der trans\* Menschen an, aufgrund ihrer Transgeschlechtlichkeit in Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt worden zu sein. Diese Studie stellte auch fest, dass die Arbeitslosenquote von trans\* Menschen doppelt so hoch ist wie der nationale Durchschnitt. Für trans\* Menschen, die zusätzlich auch Rassismus erfahren, war die Arbeitslosenquote viermal so hoch.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Frohn, D. / Meinhold, F. (2018): „Out im Office?!“ Sonderauswertung NRW. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

<sup>2</sup> Vgl. Frketic, V. / Baumgartinger, P. P. (2008): Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt, Wien: diskursiv – Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge.

<sup>3</sup> Vgl. Grant, J. M. / Mottet, L. A. / Tanis, J. / Harrison, J. / Herman, J. L. / Keisling, M. (2011): Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey, Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.



## RESPEKTVOLLER UMGANG MIT TRANS\* MITARBEITER\*INNEN, KOLLEG\*INNEN UND VORGESETZTEN

Es gibt einige grundlegende Verhaltensweisen, die dazu beitragen können, dass sich trans\* Menschen in ihrem Arbeitsumfeld angenommen und respektiert fühlen. Hier einige wichtige Anregungen:

### SPRECHEN SIE MENSCHEN NACH IHREM COMING-OUT SOFORT KORREKT AN

Wenn ein Mensch sich am Arbeitsplatz als trans\* outet, geht das oft mit einer Änderung des Vornamens einher. Dieser Vorname ist für die betreffende Person von großer Bedeutung und es ist ein Zeichen von Respekt und Anerkennung, den Namen sowohl in der direkten Ansprache als auch in E-Mails, in Teilnahmelisten, auf Einladungen etc. zu verwenden. Dies gilt genauso für die Bezeichnung als „Herr“ oder „Frau“. Manche Menschen verzichten für sich auf diese Bezeichnungen und nutzen stattdessen ihren Vornamen in Kombination mit dem Nachnamen. Seien Sie offen für kreative Lösungen und finden Sie eine, die für ihre\*n trans\* Mitarbeiter\*in bzw. Kolleg\*in und das Unternehmen funktioniert.

Mittlerweile gibt es im Deutschen neue Pronomen wie „nin“, „er\*sie“ und „sier“. Diese zu verwenden mag zunächst ungewohnt und fordernd sein. Durch etwas Übung kann jedoch meist recht schnell eine Vertrautheit damit entstehen. Das Bedürfnis von trans\* Menschen auch nach neuen Pronomen sollte von Ihnen ernst genommen und nicht in Frage gestellt werden. Beispiel: „Hast du Noah gesehen? Ich suche ihn\*sie, weil ich seine\*ihre Tasche gefunden habe.“

### VERWENDEN SIE DAS KORREKTE PRONOMEN

Das korrekte Pronomen (Fürwort) zu verwenden ist für viele trans\* Menschen genauso bedeutsam wie die korrekte Verwendung des Vornamens. Daher ist es für einen respektvollen Umgang wichtig, Pronomenwünsche zu befolgen – und zwar auch, wenn die Person, über die gesprochen wird, nicht anwesend ist. Es gibt Menschen, die sich weder durch „er“ noch durch „sie“ angesprochen fühlen. Einige Menschen verwenden für sich selbst kein Pronomen, wobei dann der Vorname bzw. der Vorname und der Nachname anstelle des Pronomens genutzt werden können.

### VERMEIDEN SIE (FALSCH) GESCHLECHTSZUSCHREIBUNGEN

Genauso wie für das Geschlecht gilt auch für Pronomen und Anreden, dass Menschen nicht angesehen werden kann, welche Pronomen und welche Anrede sie vorziehen. Wenn Sie diese Informationen über eine Person nicht haben, können Sie danach fragen, genauso wie nach dem Namen. Alternativ können Sie, auch wenn es zunächst ungewohnt sein mag, geschlechtliche Anreden vermeiden und statt „Sehr geehrte Damen und Herren“ oder „Liebe Frau XY“ Formulierungen wie „Sehr Geehrte“ (im Plural), „Sehr geehrte\*r“ (mit Nennung des Vor- und Nachnamens) oder „Guten Tag“ verwenden.

### FRAGEN SIE NICHT NACH DEM NAMEN, DEN EINE PERSON VOR DER TRANSITION GENUTZT HAT

Von trans\* Menschen wird der Vorname, den sie vor der Transition hatten, oft als „Deadname“ bezeichnet. Dieser Name ist für viele also nicht nur der „alte“ Name, sondern quasi tot. Der „Deadname“ ruft bei vielen trans\* Menschen unangenehme Gefühle hervor und sollte deshalb nicht aus reinem Interesse erfragt werden. Wenn eine trans\* Person Ihnen von selbst davon erzählt, sollten Sie erfragen, inwiefern diese Information öffentlich ist, bevor Sie diese an andere weitergeben. Für trans\* Menschen kann es sehr anstrengend sein, wenn sie immer wieder nach dem „Deadname“ gefragt werden. Sie können also Ihre Unterstützung zeigen, indem sie den „neuen“ Namen akzeptieren und über andere Themen sprechen.

### BENUTZEN SIE GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Es gibt verschiedene Varianten, die deutsche Sprache so zu gestalten, dass nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Menschen weiterer Geschlechter dabei mitgemeint werden. In dieser Broschüre wird z. B. das Gender-Sternchen „\*“ verwendet. Mit dieser Form können im Schriftlichen und im Mündlichen alle Geschlechter angesprochen werden. Denn in dem Wort sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form beinhaltet und durch das Sternchen wird zusätzlich Platz für die Vielfalt anderer Geschlechter geschaffen. Meist wird das Sternchen hinter dem Wortstamm eingefügt. So hieße es dann zum Beispiel „Mitarbeiter\*innen“.

Beispiel: Auf eine Abrechnung können Sie „Anouk Fischer“ statt „Herr/Frau Fischer“ schreiben.







Das in der schriftlichen Sprache optisch präsente Sternchen wird in der gesprochenen Sprache durch eine kleine Pause artikuliert. Alternativ oder zusätzlich können geschlechterübergreifende Formulierungen wie beispielsweise „Fachkraft“, „Ansprechperson“ oder „Abteilungsleitung“ verwendet werden. Auch können durch umschreibende Formulierungen Geschlechtszuschreibungen vermieden werden. So werden keine Menschen aufgrund ihres Geschlechts sprachlich ausgeschlossen. Gleichzeitig werden – im Gegensatz zur Verwendung des Gender-Sternchens oder ähnlichem – Geschlechter, die womöglich ohnehin weniger präsent sind, nicht sichtbar gemacht und ausdrücklich adressiert. Für viele Menschen signalisiert die Verwendung geschlechtergerechter Sprache eine positive Haltung in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt im Unternehmen und gibt ihnen das Gefühl, beachtet und mitgedacht zu werden.

### **SPRECHEN SIE MIT IHREN TRANS\* KOLLEG\*INNEN DOCH AUCH MAL ÜBER ANDERE THEMEN**

Trans\* Menschen, die offen mit ihrer Transidentität umgehen, sind es meist gewohnt, dass sie oft Fragen zu ihrer Geschlechtsidentität gestellt bekommen. Das heißt allerdings nicht, dass Sie alles fragen können, was Sie interessiert. Überlegen Sie vorher, ob die Ebene, auf der Sie miteinander umgehen, wirklich intim genug ist, um über Operationen, Geschlecht und private Entscheidungen

zu sprechen. Vielleicht wollen auch Sie nicht ungefragt Make-up-Tipps und indirekte Bewertungen ihres Aussehens bekommen. Oder es wäre Ihnen unangenehm, über private Entscheidungen und Ihr Sexualleben in der Mittagspause befragt zu werden. Außerdem ist es auch schön, sich über ganz andere Themen zu unterhalten, da der\*die Kolleg\*in vielleicht nicht immer nur diesen einen Aspekt seines\*ihres Lebens thematisieren möchte.

### **GEHEN SIE VERTRAULICH MIT PERSÖNLICHEN INFORMATIONEN UM**

Wenn sich ein\*e Kolleg\*in Ihnen gegenüber als trans\* outet, ist das ein sehr großer Vertrauensbeweis. Es ist deshalb von größter Wichtigkeit, damit sensibel umzugehen und den Menschen zu fragen, ob diese Information weitergegeben werden darf oder nicht. Wenn der Mensch dies nicht möchte, behalten Sie die Information für sich. Es ist die persönliche Entscheidung jedes Menschen, wann, ob und mit wem sie\*er persönliche Lebensinformationen teilt. Seien sie unterstützend, aber drängen Sie den Menschen nicht, sich vor anderen zu outen. Nehmen Sie die Wünsche der betreffenden Person ernst.

Auf der folgenden Website finden Sie Tipps und Beratung zu geschlechtergerechter Sprache:  
[www.fairlanguage.com](http://www.fairlanguage.com)

### **SEIEN SIE SOLIDARISCH MIT IHREN TRANS\* KOLLEG\*INNEN, MITARBEITER\*INNEN UND VORGESETZTEN**

Es kann sehr herausfordernd für einen trans\* Menschen sein, am Arbeitsplatz offen mit der eigenen Transgeschlechtlichkeit umzugehen, und es ist sehr wahrscheinlich, dass Situationen auftreten werden, in denen es wichtig ist, nicht allein dazustehen. Es ist oft schon hilfreich, wenn Sie eine\*n Kolleg\*in freundlich korrigieren, der\*die ein falsches Pronomen oder die falsche Ansprache verwendet. Dadurch zeigen Sie, dass Ihnen ein gleichgestellter und respektvoller Umgang wichtig ist und trans\* Personen diese Arbeit im Unternehmen nicht allein leisten müssen.





## INFORMATIONEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR DAS PERSONALMANAGEMENT

Hinweise auf eine fehlende Sensibilität für das Thema geschlechtliche Vielfalt bzw. Trans\* in einem Betrieb, Verein, Träger o. ä. können trans\* Menschen von der Bewerbung auf eine Stelle abhalten oder in einem laufenden Bewerbungsverfahren zum Rückzug der Bewerbung führen. Sowohl bei der Anstellung von trans\* Menschen als auch, wenn Menschen sich im bestehenden Arbeitsverhältnis als trans\* outen, kommt Personalverantwortlichen und der Personalabteilung eine große Verantwortung für die diskriminierungsarme Gestaltung des Arbeitsalltags zu. Im Folgenden finden Sie einige Empfehlungen und Hinweise, wie diese zu erreichen ist:

### BEWERBUNGSVERFAHREN

Bereits bei der Ausschreibung für eine Stelle können Sie die Chance nutzen, eine offene Haltung gegenüber geschlechtlicher Vielfalt zu zeigen, indem Sie alle potentiellen Bewerber\*innen ansprechen. Durch die Nutzung des Gender-Sternchens („Mitarbeiter\*in“) oder des Gender-Gap („Mitarbeiter\_in“) signalisieren Sie, dass Sie nicht-binäre Menschen zur Bewerbung einladen.

Wenn Sie Bewerbungen bekommen, bei denen sich die Namen auf den Zeugnissen und in der Bewerbung unterscheiden, gehen Sie sensibel mit dieser Information um. Für die Durchsicht von Lebensläufen ist es hilfreich zu wissen, dass eine Phase ohne Anstellung ihren Grund in einer Transition haben kann. Nutzen Sie gegebenenfalls die Chance des Vorstellungsgesprächs, um dazu Rücksprache zu halten; vermeiden Sie jedoch – wie in allen Vorstellungsgesprächen – zu persönliche Fragen. Solange Pronomen und Anrede nicht explizit durch eine\*n Bewerber\*in kenntlich gemacht worden sind, können Sie durch Anreden wie „Guten Morgen, Martha Muster“ sichergehen, keine Person falsch anzusprechen. Sie können den\*die Bewerber\*in auch nach der gewünschten Ansprache und seinen\*ihren Pronomen fragen.

### TRANSITION

Wenn eine Person sich dafür entscheidet eine Transition zu beginnen, kann dies einige Schritte beinhalten, die mit Ihrer Unterstützung stark vereinfacht werden können. Insbesondere betrifft dies die sofortige Verwendung des korrekten Vornamens, des Pronomens und der Anrede. Alle Schritte sollten jedoch nach Rücksprache mit der jeweiligen Person geschehen, insbesondere, wie und ob die weitere Belegschaft informiert werden soll. Einige trans\* Menschen beantragen eine gerichtliche Vornamen- und/oder Personenstandsänderung, durch die sich der Vorname und gegebenenfalls der Personenstand in offiziellen Ausweisdokumenten ändert. Der neue Vorname und die gewünschte Anrede können aber auch ohne eine solche gerichtliche Änderung auf Namensschildern und Visitenkarten, in E-Mail-Adressen etc. verwendet werden.

Nach der offiziellen Vornamensänderung ist die Verwendung des neuen Namens in allen Dokumenten, Zeugnissen etc. verpflichtend. Es gilt nach § 5 des Transsexualengesetzes zudem ein Offenbarungsverbot, d. h., ohne die Zustimmung der betreffenden trans\* Person darf der ehemalige Vorname nicht preisgegeben werden. Unterstützen Sie die trans\* Person in ihrem Prozess, indem Sie eine schnelle Änderung von Arbeitszeugnissen und weiteren Dokumenten erwirken. Es ist ratsam, unabhängig von Einzelfällen Transitionsrichtlinien zu erstellen oder auf bestehende zurückzugreifen. Diese geben Bewerber\*innen sowie Mitarbeiter\*innen im eigenen Unternehmen Orientierung und Sicherheit.



Ein hilfreiches Beispiel für eine Transitionsrichtlinie ist die SAP-Richtlinie zur Geschlechtsangleichung von 2014 (siehe S. 36).

## UNTERSTÜTZUNG UND INFORMATIONEN

Seien Sie Ihren Kolleg\*innen ein Vorbild und praktizieren Sie eine unterstützende und solidarische Haltung gegenüber trans\* Personen. Weiterhin ist es sinnvoll, nach außen und nach innen eine trans\*freundliche Haltung zu kommunizieren, indem Sie z. B. darauf einwirken, dass Trans\*-Themen in Ihrem Diversity-Statement erwähnt werden. Dadurch bestärken Sie potenzielle neue Kolleg\*innen darin sich zu bewerben und trans\* Personen, die bereits mit Ihnen arbeiten, fällt es gegebenenfalls leichter sich im Betrieb offen zu zeigen. Außerdem können Diversity-Schulungen mit einem Fokus auf Transgeschlechtlichkeit zu einer verständnisvollen und anneh-

menden Haltung innerhalb der Belegschaft beitragen. Für die Unterstützung von trans\* Beschäftigten ist die Installierung einer Ansprechperson für trans\* Mitarbeiter\*innen außerhalb der innerbetrieblichen Hierarchie sinnvoll, an welche sich trans\* Menschen mit Wissens- und Unterstützungsbedarf wenden können. Falls nur Sie in der Personalabteilung den alten Namen einer trans\* Person kennen oder wissen, dass ein\*e Mitarbeiter\*in trans\* ist, gehen Sie mit dieser Information absolut vertraulich um, wenn die Person keinen anderen Wunsch explizit geäußert hat.

„Die beiden Menschen aus unserer Personalabteilung sind supersensibel und eigenständig mit dem Thema umgegangen. Eine von beiden hat bei dem Sternchen hinter meinem Namen direkt geschaltet und sich im Internet schlau gemacht. Daraufhin wurde ich bei der Betriebsärztin nicht als Frau XY angesprochen, da die Kollegin ein Trans\*-Zeichen hinter meinen Namen im Personalbogen gemalt hatte. Zusätzlich wurde die Ansprache auf der Abrechnung geändert, wo nun mein Name statt „Frau“ steht. Weiterhin hat die andere Kollegin eigenständig den Arbeitsvertrag abgeändert und war sehr dankbar für meine dazu geäußerten Änderungswünsche. Zum Abschluss fragte sie dann sogar, mit welchem Pronomen ich angesprochen werden möchte. Die beiden sind wirklich ein Paradebeispiel dafür etwas ‚Neues‘ mit Offenheit und Sensibilität umzusetzen und für beide schien es absolut selbstverständlich zu sein.“

Freddie\*, nicht-binär, Betreutes Wohnen für  
psychisch erkrankte Menschen

„Bevor die Vornamensänderung vollzogen war, outete ich mich während des Bewerbungsprozesses. Meistens wies ich explizit darauf hin, dass mein damaliger Name und Geschlecht nicht meiner Lebensrealität entsprachen. Bei all diesen Bewerbungen (auch auf einfache Praktika) erhielt ich eine Absage.“

Peter, (trans\*) Mann und nicht-binär,  
zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos,  
heute Student und Angestellter

„Am besten wäre es, wenn beim Bewerbungsverfahren nicht „Herr“/„Frau“ angegeben werden muss, sondern der Vorname als Ansprache genutzt werden kann.“

Hannah, non-binary, aktuell arbeitsuchend

**MACHEN SIE SICH DAZU SCHLAU,  
WIE DIE RECHTLICHE LAGE IN  
DEUTSCHLAND IST UND WAS SIE TUN  
KÖNNEN, UM INKLUSIVER ZU SEIN –  
FORMULARE, AUSSCHREIBUNGEN,  
RUNDBRIEFE, TOILETTEN, ...**

“

”

Jn Ysnn, nicht-binär/queer,  
Tischlerei

„Im Rahmen der Formulierungen in den Stellenausschreibungen habe ich Positionierungen zum Thema geschlechtliche Vielfalt beachtet: Mir war sehr wichtig, dass die Stellenausschreibung verschiedene Identitäten anspricht.“

Ker, nicht-binär, öffentlicher Dienst  
an einer Hochschule

„Helfen würde mir, zu wissen, dass meine Gegenüber zumindest schon mal vom Thema Transgeschlechtlichkeit gehört haben und bei einem Coming-out nicht völlig aus allen Wolken fallen. Auch würde es mir helfen, wenn es gewisse Mindeststandards hinsichtlich Akzeptanz gäbe, und vor allem das Wissen, im Falle von negativen Äußerungen Unterstützung zu bekommen.“

Louis, trans\* Mann, Richter

„Im Prozess der Vornamensänderung bin ich immer wieder damit konfrontiert, dass ich nicht selbstbestimmt mein Leben leben darf. Darum wäre mir bei geplanten Änderungen (z. B. von Mailadressen) wichtig gewesen, die Änderungen direkt selber anstoßen zu können. Ich möchte nicht mehr über Person XY Prozess Z in Gang setzen. Ich will neben Person XY sitzen, mir erklären lassen, warum Z nicht geht, und dann direkt mit der Person schauen, wie es doch umsetzbar ist.“

Peter, (trans\*) Mann und nicht-binär, zum Zeitpunkt der  
Befragung arbeitslos, heute Student und Angestellter



## INFORMATIONEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Eine klar inklusive und diskriminierungssensible Haltung der Leitung ist ein wichtiges Signal und bildet eine Grundlage für ein diskriminierungsarmes Arbeitsklima. So sollten Sie in Fällen von Diskriminierung, in denen Sie als Vorgesetzte die direkten Ansprechpersonen sind, den jeweiligen trans\* Mitarbeiter\*innen deutliche Rückendeckung geben. Zudem gibt es verschiedene Bereiche, die für ein transinklusives Arbeitsklima besonders relevant und in denen Ihr Mitdenken und Handeln als vorgesetzte Person von großer Wichtigkeit sind. Sollten Sie Möglichkeiten für einen umfassenden Prozess der Umgestaltung der Betriebskultur sowie der Sensibilisierung bezüglich spezifischer Bedarfe von trans\* Menschen haben, empfiehlt es sich, hierfür eine externe Beratung in Anspruch zu nehmen. Von entscheidender Bedeutung ist zunächst jedoch die Unterstützung durch Sie als Führungskraft.

### COMING-OUT AM ARBEITSPLATZ

Die Wahrscheinlichkeit, dass Sie bereits mit trans\* Menschen arbeiten, ist groß – vielleicht wissen Sie es nur nicht. Ein transinklusives Arbeitsklima kann ein Coming-out von Beschäftigten als trans\* deutlich vereinfachen oder es überhaupt erst ermöglichen. Dazu können Sie beitragen. Um Menschen überhaupt zu ermöglichen, sich gegenüber Kolleg\*innen und Vorgesetzten zu öffnen, braucht es eine Haltung, die klar kommuniziert, dass Vielfalt am Arbeitsplatz gewünscht ist und ablehnende und diskriminierende Verhaltensweisen nicht geduldet

werden. Achten Sie auch darauf, Ihr Verhalten nicht beispielsweise von Annahmen über bestimmte Kolleg\*innen, von denen Sie vermuten, dass sie trans\* sein könnten, leiten zu lassen. Zeigen Sie gegenüber allen Kolleg\*innen die gleiche Haltung, da es unmöglich ist, sicher zu wissen, wer sich als trans\* definiert und wer nicht. Wenn ein\*e Mitarbeiter\*in sich Ihnen gegenüber als trans\* outet, überlegen Sie gemeinsam, welche Schritte zu gehen sind, welche Schlüsselpersonen in diesen Prozess mit einbezogen werden sollten und zu welchem Zeitpunkt wem was kommuniziert wird. Das Ziel dieses Prozesses ist, dass eine Person, die offen mit ihrer Transgeschlechtlichkeit umgehen bzw. in ihrer Geschlechtsidentität gesehen und akzeptiert werden möchte, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen kann. Somit sollten die Vorstellungen und Ziele dieser Person im Mittelpunkt stehen. Keinesfalls sollte etwas über ihren Kopf hinweg in die Wege geleitet werden. Vermeiden Sie unbedingt ein Outing gegen den Willen der betreffenden trans\* Person! Geben Sie die Information nur weiter, wenn die betreffende Person ihr eindeutiges Einverständnis gegeben hat.

### GESCHLECHTERINKLUSIVE TOILETTEN

Trans\* Menschen müssen oft abwägen, welche Toilette sie benutzen, aus Sorge, sie könnten wegen falscher Geschlechtszuschreibung angegriffen und gegebenenfalls von der Toilette verwiesen werden. Als Führungskraft können Sie dazu beitragen, dass der Toilettengang für trans\* Mitarbeiter\*innen so selbstverständlich wird wie für cis Beschäftigte auch. Bei manchen Menschen stößt die Toilettenfrage auf Abwehr. Hören Sie ihren Mitarbeiter\*innen zu, versuchen Sie die Diskussion jedoch sachlich zu halten. Letztendlich geht es um ein alltägliches Bedürfnis aller Menschen, das z. B. in der Deutschen Bahn auch von allen am gleichen Ort verrichtet wird. Machen Sie Ihren Mitarbeiter\*innen klar, dass diskriminie-

rende Äußerungen jeglicher Art nicht geduldet werden und dass es in der alleinigen Entscheidung der trans\* Person liegt, welche Toilette sie nutzt.

Zusätzlich ist es sehr wünschenswert, dass es auch eine Toilette für Menschen gibt, die sich außerhalb der Zweigeschlechtlichkeit verorten. Stehen ausschließlich zweigeschlechtlich organisierte Toiletten zur Verfügung, müssen nicht-binäre Menschen sich bei jedem Toilettengang geschlechtlich falsch zuordnen und bekommen dadurch signalisiert, dass sie in ihrer Geschlechtlichkeit nicht erwünscht sind. Eine Lösung besteht darin, mindestens einen gut erreichbaren und zugänglichen Toilettenraum beispielsweise als „WC für alle“ oder „All-Gender-Toilette“ zu beschriften und damit für Menschen aller Geschlechter zu öffnen. Diese Toilette sollte zusätzlich rollstuhlgerecht sein, um für alle Menschen nutzbar zu sein. Besonders geeignet sind abschließbare Einzeltoiletten, die mit einer Sitztoilette, einem Urinal und einem Waschbecken ausgestattet sind. Bei Neu- und Umbauten empfiehlt es sich, solche Toiletten vorzusehen. Falls nicht in jedem Stockwerk o. ä. ein WC für Menschen aller Geschlechter zur Verfügung steht, sollte vor den binär gestalteten Toiletten ein Hinweis auf die nächstgelegene Toilette für alle Menschen angebracht werden.

Informationen zu Anlaufstellen finden Sie auf S. 40

### GENDERSENSIBLE SPRACHE

Durch gendersensible Sprache können Sie sowohl nach innen als auch nach außen kommunizieren, dass Sie sich offen und akzeptierend gegenüber geschlechtlicher Vielfalt am Arbeitsplatz positionieren. Es gibt die Möglichkeit, das Gender-Sternchen („Mitarbeiter\*innen“) oder den Gender-Gap („Kolleg\_innen“) zu nutzen, wenn Sie Menschen mit einschließen möchten, die sich weder von der männlichen noch von der weiblichen Form angesprochen fühlen, weil sie außerhalb der Zweigeschlechtlichkeit positioniert sind.

Achten Sie auch darauf, welche Ansprache sich ein Mensch wünscht. Geschlechtszuschreibungen sollten vermieden werden. Nicht alle Menschen fühlen sich mit der Bezeichnung „Herr“ oder „Frau“ wohl, sondern nutzen lieber beispielsweise ihren Vor- und Nachnamen als Ansprache. Das klingt vielleicht ungewöhnlich, dieser Wunsch sollte aber von Ihnen unhinterfragt respektiert werden.

## SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

Viele Menschen haben sich noch nicht mit dem Thema Trans\* beschäftigt, wodurch bei Ihren Mitarbeiter\*innen beispielsweise angesichts des Coming-outs einer trans\* Person am Arbeitsplatz Verunsicherung und Unverständnis aufkommen können. In diesem Fall ist es ein ratsamer Schritt, dass Sie für Ihre Mitarbeiter\*innen Schulungen zum Thema geschlechtliche Vielfalt anbieten.

Entsprechende Schulungen können zu einem achtsamen Umgang beitragen und diskriminierendem Verhalten vorbeugen. Falls Sie von Mitarbeiter\*innen wissen, dass sie trans\* sind, besprechen Sie dieses Vorhaben und gegebenenfalls spezifische Anliegen und eventuelle Bedenken diesbezüglich möglichst mit diesen Mitarbeiter\*innen.

## JEDER PROZESS IST ANDERS

Jeder Mensch ist unterschiedlich und jede Arbeitsstätte hat spezifische Anforderungen und Charakteristika. Laden Sie Mitarbeiter\*innen dazu ein, Ihre Bedürfnisse zu formulieren, und hören Sie ihnen zu, denn sie sind selbst Expert\*innen für ihre Arbeit und ihr Geschlecht und wissen am besten, was sie für ein gutes Arbeitsklima und -umfeld brauchen. Wenn es bei Ihnen beispielsweise eine geschlechtsspezifische Arbeitskleidung gibt, sorgen Sie dafür, dass allen Mitarbeiter\*innen ermöglicht wird, die Kleidung zu tragen, die ihren Bedürfnissen entspricht.

## UNTERSTÜTZEN UND DEN RÜCKEN STÄRKEN

Wenn Menschen sich am Arbeitsplatz verstecken müssen oder Diskriminierung ausgesetzt sind, hat das erhebliche Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden. Wenn es jedoch die Möglichkeit gibt, offen mit der eigenen Geschlechtsidentität umzugehen, kann dies sowohl die Produktivität als auch die Identifikation der jeweiligen Person mit dem Betrieb stärken.<sup>4</sup> Sie haben es in der Hand, ein transsensibles und offenes Arbeitsklima zu etablieren. Zeigen Sie, dass Sie geschlechtlicher Vielfalt gegenüber offen sind und dass Ihre Tür immer offensteht, wenn eine Person sich Unterstützung von Ihnen wünscht. Dadurch, dass Sie klar hinter einer Person stehen, die sich im Betrieb outen möchte oder geoutet hat, setzen Sie den Maßstab für Ihre Mitarbeiter\*innen und ermöglichen diesen, Ihrem Beispiel zu folgen.

<sup>4</sup> Vgl. Frohn, D. / Meinhold, F. (2018): „Out im Office?!“ Sonderauswertung NRW. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

„Als ich mich vor der Vornamensänderung noch überall outen musste, war mir das sehr unangenehm. Ich hatte den Eindruck, eine Last für andere zu sein, weil ich ‚Sonderwünsche‘ hatte. Das stimmt natürlich nicht, aber das Gefühl war trotzdem da.“

Peter, (trans\*) Mann und nicht-binär, zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos, heute Student und Angestellter

„Für den Fall der Fälle wünsche ich mir Rückendeckung und Unterstützung von meinem Chef.“

Denise, trans\* weiblich, Kfz-Mechanikerin

„Im Vorstellungsgespräch äußerte die Abteilungsleiterin: ‚Uns ist es egal, ob Sie männlich oder weiblich oder was auch immer sind. So lange Sie ins Team passen, sind Sie bei uns richtig.‘“

Franzi, weiblich mit trans\* Hintergrund, Kundenservice der Telekom

„Die Geschäftsführung müsste einsehen, dass Fortbildungen zum Thema Trans\* relevant sind. Erstens sind einige unserer Klient\*innen trans\* und zweitens heißt es nicht, dass ich die einzige trans\* Person in der Belegschaft bin, nur weil ich mich oute.“

Freddie\*, nicht-binär, Betreutes Wohnen für psychisch erkrankte Menschen

**MEINE DIREKTE VORGESETZTE PERSON LEBT EINE SEHR OFFENE FÜHRUNGSKULTUR, IHRE TÜR UND IHRE OHREN SIND STETS OFFEN FÜR ALLES. DIESES VERHALTEN MACHT EINFACH ALLES LEICHTER. WENN DAS GRUNDLEGENDE GELEBT WIRD, KANN DARAUF VIELES AUFBAUEN UND ANDERE DINGE LEICHTER VERZIEHEN ODER AUSGEHALTEN WERDEN.**

Sam, nicht-binär, öffentlicher Dienst in einer Behörde



## INFORMATIONEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR KOLLEG\*INNEN

Ein aufgeschlossenes Arbeitsteam mit einer akzeptierenden Haltung gegenüber geschlechtlicher Vielfalt und ein respektvoller Umgang aller Beschäftigten untereinander tragen maßgeblich dazu bei, dass sich trans\* Menschen am Arbeitsplatz willkommen und selbstverständlich akzeptiert fühlen. Somit ist es besonders wichtig, dass Sie dazu beitragen, ein diskriminierungsarmes Arbeitsklima für Ihre Kolleg\*innen und sich selbst zu schaffen und zu erhalten. Vielleicht sind Sie sich unsicher, wie Sie dies in Bezug auf Trans\*-Themen bewerkstelligen sollen, und haben Angst, Ihre trans\* Kolleg\*innen zu kränken? Auf den Seiten 13-16 finden Sie wichtige Grundlagen zur Frage, was einen respektvollen Umgang mit trans\* Menschen ausmacht. Folgende Punkte können für Menschen, die zusammenarbeiten, zusätzlich relevant sein:

### GEHEN SIE ACHTSAM MIT EINEM COMING-OUT UM

Da es sehr schwierig für eine trans\* Person sein kann, sich vor Kolleg\*innen zu outen, verzichten viele trans\* Menschen auf ein Coming-out am Arbeitsplatz. Dies gilt sowohl für trans\* Menschen, die nach ihrer Transition in ihrer Geschlechtsidentität als cis wahrgenommen werden, als auch für trans\* Menschen, die ihre Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz nicht offen zeigen und somit ständig geschlechtlich falsch angesprochen werden. Wenn sich ein\*e Kolleg\*in Ihnen gegenüber outet, ist das ein großer Vertrauensbeweis, mit dem Sie sehr behutsam umgehen sollten. Vielleicht sind Sie die einzige Person im Betrieb, die darum weiß, und vielleicht soll das auch so bleiben. Wenn sich die Person von Ihnen Unterstützung beim Coming-out wünscht, achten Sie genau darauf, wie die Person sich die Unterstützung vorstellt, und unternehmen Sie keine Schritte, die nicht explizit gewünscht wurden.

### UNTERSTÜTZEN SIE SELBSTBESTIMMTE TOILETTENNUTZUNG

Es ist nicht selten, dass eine Person, die bis dato eine geschlechtsspezifische Toilette genutzt hat, „plötzlich“ auf eine andere Toilette geht. Das kann damit zusammenhängen, dass es sich für sie\*ihn aufgrund der Geschlechtsidentität mittlerweile stimmiger anfühlt, diese Toilette zu benutzen oder dass sich eine Person nach ihrem Coming-out als trans\* nun traut, auf die für sie passendere Toilette zu gehen. In geschlechtsspezifischen Toilettenräumen – nicht nur, aber auch im Arbeitskontext – erleben trans\*, aber auch cis Menschen, die in ihrem Geschlecht falsch wahrgenommen werden, immer noch häufig Diskriminierung. Wenn nur „Damen“- und „Herren“-Toiletten zur Verfügung stehen, wird nicht-binären Menschen zudem vermittelt, dass sie in ihrem Geschlecht nicht gesehen und nicht akzeptiert werden.

Als Kolleg\*in können Sie dazu beitragen, dass alle Kolleg\*innen selbstverständlich und ohne Diskriminierungserfahrungen die für sie passende Toilette nutzen können. Stellen Sie die Toilettenwahl einzelner Personen nicht in Frage und treten Sie kritischen Stimmen oder Kommentaren von anderen Kolleg\*innen klar entgegen. Falls es in Ihrem Arbeitskontext noch keine Toiletten für Menschen aller Geschlechter gibt, setzen Sie sich bei Ihren Vorgesetzten dafür ein – unabhängig davon, ob bereits ein konkreter Bedarf geäußert wurde oder nicht. Für trans\* Menschen kann es sehr belastend sein, die eigenen Rechte und die Akzeptanz ihrer Geschlechtlichkeit ständig selbst und allein erkämpfen zu müssen.



## SEIEN SIE SOLIDARISCH – MACHEN SIE SICH STARK GEGEN TRANSFEINDLICHKEIT!

Manche Ihrer Kolleg\*innen und/oder Vorgesetzten könnten Schwierigkeiten damit haben oder sich sogar weigern, Ihre trans\* Kolleg\*innen zu akzeptieren. Dies kann sich beispielsweise durch eine wiederholte geschlechtlich falsche Ansprache äußern und durch Bemerkungen oder „Witze“, die auf Kosten von trans\* Personen gemacht werden. Auch wenn diese Äußerungen „nicht böse gemeint“ sind, können sie doch sehr verletzend sein. Scheuen Sie sich nicht, Ihre Kolleg\*innen darauf aufmerksam zu machen, wenn sie etwas Diskriminierendes sagen oder wenn sie falsche Pronomen verwenden. Solidarität erleichtert es trans\* Menschen, sich wohl zu fühlen und trägt zu einem respektvollen Arbeitsklima bei.

**BITTE RESPEKTIEREN SIE  
GESCHLECHTSIDENTITÄTEN, NAMEN  
UND PRONOMEN AUCH DANN, WENN SIE  
MIT GESCHLECHTLICHER VIELFALT NOCH  
NICHT SEHR VERTRAUT SIND. ES GEHT  
NICHT DARUM, MENSCHEN ETWAS  
WEGZUNEHMEN, ZUM BEISPIEL IHRE  
BINÄREN PRONOMEN. IM GEGENTEIL  
SOLLTE DAS ZIEL SEIN, ALLEN MENSCHEN  
– OB TRANS\* ODER CIS, BINÄR ODER  
NICHT-BINÄR – RESPEKTVOLL ZU  
BEGEGNEN.**

Jn Ysnn, nicht-binär/queer, Tischlerei

„Ich oute mich generell nicht bei Kolleg\*innen. Ich habe schlichtweg zu viel Transfeindlichkeit erlebt... Manche Menschen sehen mich plötzlich anders, wenn ich mich bei ihnen oute. Manche stellen mir viele Fragen und nehmen mich nicht mehr als ganze Person wahr, sondern nur noch als trans\*. Manche Menschen sind schlichtweg unsensibel und machen witzig gemeinte Sprüche auf meine Kosten. Manche sehen mich dann auch ‚weniger als Mann‘. Um ‚out and proud‘ auf der Arbeit zu sein, müsste ich in einem akzeptierenden Umfeld arbeiten, mit dem ich mich eventuell auch austauschen kann, wenn ich wieder Diskriminierung erlebt habe.“

Peter, (trans\*) Mann und nicht-binär, zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos, heute Student und Angestellter

„Bei bestimmten Personen habe ich mich bewusst geoutet und entsprechend das Gespräch gesucht. Bei anderen Personen habe ich das jeweils sehr spontan getan, wenn es vom Gesprächsverlauf gerade passte und ich die Personen so eingeschätzt habe, dass sie cool reagieren. Das stimmte auch jeweils und war jeweils eine sehr gute Erfahrung. Eine Person kam ein paar Tage später nochmal extra vorbei, um sich für eine Frage, die sie selber im Nachhinein als unpassend wahrgenommen hat, zu entschuldigen. Das fand ich unglaublich aufmerksam.“

Louis, trans\* Mann, Richter

## INFORMATIONEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTENVERTRETUNGEN

Da Sie als Betriebsräte, Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte bzw. als Beschäftigtenvertretungen jeglicher Art an der Schnittstelle zwischen der Leitung und Ihren Kolleg\*innen tätig sind, sind Sie auch für trans\* Kolleg\*innen wichtige Ansprechpersonen in allgemeinen Arbeitsbelangen, aber auch bei einem Coming-out oder in Konfliktsituationen.

### „BEI UNS GIBT ES ABER KEINE TRANS\* KOLLEG\*INNEN“

Sie gehen davon aus, dass Sie keine trans\* Kolleg\*innen haben? Seien Sie sich nicht zu sicher! Wie die Studie „Out im Office?“<sup>5</sup> zeigt, gehen knapp 67 Prozent der trans\* Menschen an ihrem Arbeitsplatz verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um und erzählen nur wenigen oder gar keinen Kolleg\*innen davon. Auch für Kolleg\*innen, die verschlossen mit ihrem Trans\*-sein umgehen, ist es eine Unterstützung, zu wissen, dass sie sich an Sie wenden können, falls es nötig ist. Möglicherweise gibt dieses Wissen auch der einen oder anderen Person die Sicherheit, offener mit persönlichen Themen umgehen zu können. Und auch für Bewerber\*innen und neue Kolleg\*innen ist es wichtig zu wissen, auf was für eine Arbeitskultur sie sich einlassen und ob es sensibilisierte Ansprechstellen gibt.

### ANSPRECHBAR SEIN

Die meisten Menschen kostet es Überwindung, andere Menschen um Unterstützung zu bitten. Wenn trans\* Menschen nicht wissen, ob eine Anlaufstelle trans\*-sensibel ist, ist es für sie umso schwieriger, sich an

diese zu wenden. Machen Sie daher durch Aushänge oder Informationen im Newsletter sichtbar, dass Sie auch zu Trans\*-Themen informiert und ansprechbar sind. Trans\* ist auch Ihr Thema!

### INFORMATIONEN

Informieren Sie sich über Trans\*-Themen, damit Sie professionell und kompetent agieren können. Das Kapitel Grundlagenwissen und das Glossar dieser Broschüre sind dafür ein guter erster Schritt. Zu den elementaren Themen Toiletten, Vorname und Anrede finden Sie weiterführende Informationen in dem Kapitel für Führungskräfte. Zudem enthält das Kapitel für das Personalmanagement eine Einführung zum Thema Bewerbungsverfahren. Trans\*-Themen sind ein Bestandteil von Diversity-Arbeit und sollten auch aktiv umgesetzt werden. Beispielsweise können Sie Handlungsmöglichkeiten zur Unterstützung von trans\* Beschäftigten mit der Leitung und weiteren Zuständigen erörtern, Informationsmaterial (wie diese Broschüre) weitergeben und eine Fortbildung mit externen Expert\*innen organisieren.

### RECHTLICHES

Wie Sie aus Ihrem Arbeitsbereich heraus wissen, ist es Ihre Verantwortung zusammen mit Arbeitgeber\*innen, dass in ihrem Betrieb keine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts einer Person stattfindet. Dies ist im Personalvertretungsgesetz (§ 72) sowie im Betriebsverfassungsgesetz (§ 75) festgelegt. Diese Regelungen beziehen sich natürlich auch auf trans\* Menschen.

Stellen Sie zudem sicher, dass der rechtliche Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale durch das AGG (§ 12) auch umgesetzt wird. Praktisch bedeutet dies zum Beispiel für Bewerbungsverfahren, dass Sie Sorge dafür tragen, dass im Bewerbungsgespräch keine Fragen nach operativen Maßnahmen oder nach dem früheren Vornamen gestellt werden. Das Transsexuellengesetz (§ 5) spricht zusätzlich ein

explizites Offenbarungsverbot aus. Demnach dürfen die Transgeschlechtlichkeit einer Person und beispielsweise der ehemalige Vorname nach einer Vornamens- und/oder Personenstandsänderung nicht ohne Einwilligung der betreffenden trans\* Person offenbart werden.

### GLEICHSTELLUNG TRANS\*-INKLUSIV

Als Gleichstellungsbeauftragte setzen Sie sich bereits intensiv mit Geschlechterthemen auseinander. Das Thema Transgeschlechtlichkeit erweitert Ihren Arbeitsbereich. Aus Trans\*-Perspektive ist es elementar, dass trans\* Frauen selbstverständlich Zugang zu Frauenförderung haben und auch an entsprechenden Prozessen und Gremien aktiv teilhaben können. Nur so werden die geschlechtliche Selbstbestimmung einer Frau und ihre Identität respektiert. Wie die Diversity-Perspektive in den vergangenen Jahrzehnten bereits unterstrichen hat, ist das Anerkennen der Vielfalt von Frauen untereinander für Ihre Arbeit von grundlegender Bedeutung. Frauen können Rassismus erfahren, trans\* sein, unterschiedliche Befähigungen haben usw.

Ein weiteres Themenfeld ist die Förderung nicht-binärer Menschen und ihr Schutz vor Diskriminierung. Das Bundesverfassungsgericht legte in seinem Urteil im Oktober 2017 die Notwendigkeit einer dritten Option beim Geschlechtseintrag im deutschen Personenstandsrecht neben „männlich“ und „weiblich“ dar. Zudem betonte es

die Unabdingbarkeit eines Diskriminierungsschutzes für nicht-binäre Menschen sowie der Anerkennung und Förderung von nicht-binären Menschen in allen Lebensbereichen. Nach diesem Urteil kann argumentiert werden, dass Gleichstellungsgesetze und Maßnahmen verfassungskonform so auszulegen sind, dass auch nicht-binäre Menschen in allen gleichstellungsrelevanten Aspekten zu fördern sind.

### ANGABE DES GESCHLECHTS

Wenn Sie Mitarbeiter\*innen als Teil einer Umfrage nach ihrem Geschlecht befragen, empfiehlt es sich, mindestens vier Möglichkeiten anzubieten, zum Beispiel: „weiblich“, „männlich“, „divers/nicht-binär“ und „keine Angabe“. Denn um Personen, für welche die Kategorien „weiblich“ und „männlich“ nicht passen, angemessener anzusprechen, ist es sinnvoll, die Personenstandsoption „divers“ beispielsweise um die Bezeichnung „nicht-binär“ zu ergänzen. Wird der amtliche Personenstand erhoben, so sollten – entsprechend der im Personenstandsgesetz vorgesehenen Möglichkeiten – mindestens die folgenden Optionen gegeben sein: „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „keine Eintragung“.

<sup>5</sup> Vgl. Frohn, D. / Meinhold, F. (2018): „Out im Office?“ Sonderauswertung NRW. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

<sup>6</sup> Im Original nachzulesen auf [www.bundesverfassungsgericht.de](http://www.bundesverfassungsgericht.de) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/2J1gpRy>





## INFORMATIONEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR TRANS\* BESCHÄFTIGTE

Sind Sie sich unsicher, ob Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als trans\* outen sollen? Suchen Sie noch nach dem richtigen Moment für ein Coming-out gegenüber Ihren Kolleg\*innen? Fragen Sie sich, wie Sie es angehen sollen? Oder haben Sie Diskriminierung oder Schlechterbehandlung aufgrund ihrer Geschlechtsidentität erlebt? Möchten Sie andere trans\* Menschen unterstützen? Jeder Mensch und jeder Arbeitskontext ist anders. Wir geben in diesem Kapitel einige ausgewählte Hinweise. Schauen Sie, was Sie davon anspricht. Im Anschluss geben wir Ihnen außerdem ein paar Tipps dazu, wie Sie sich vernetzen und wo Sie Unterstützung sowie Informationen bekommen können.

### BEWERBUNGEN

In der Entscheidungsfindung dazu, ob Sie sich auf eine Stelle bewerben, können Sie auf der Webseite des Unternehmens, der Organisation, der Einrichtung o. ä. nach Hinweisen auf die Grundhaltung hinsichtlich geschlechtlicher Vielfalt und Unterstützungsmöglichkeiten für trans\* Menschen recherchieren. Gibt es bei entsprechender Unternehmensgröße beispielsweise ein diesbezügliches Leitbild oder eine transinklusive Diversitystrategie? Werden Diversitybeauftragte oder sogar eine Ansprechperson für trans\* Beschäftigte benannt? Gibt es eine Transitionsrichtlinie? Auch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache auf der Webseite und in der Stellenausschreibung kann Aufschluss über die Grundhaltung gegenüber geschlechtlicher Vielfalt geben, auch wenn dies nicht garantiert, dass diese Haltung im gesamten Unternehmen und von allen Mitarbeiter\*innen gelebt wird.

Ob Sie sich im Laufe ihres Bewerbungsverfahrens als trans\* positionieren, sollten Sie für sich selbst entscheiden. Alle Optionen können verschiedene Vorteile haben. Es kann von Vorteil sein sich von Anfang an unter Angabe des Identitätsgeschlechts und Namens zu bewerben, auch wenn Sie sich noch in Ihrer Transition befinden und/oder beispielsweise Ihren Vornamen oder Ihre Angaben

in Zeugnissen (noch) nicht haben ändern lassen. Wenn Sie sich vorstellen können, sich von Anfang an unter Angabe ihres Identitätsgeschlechts und Vornamens zu bewerben, auch wenn Ihre offiziellen Dokumente (noch) nicht geändert wurden, können Sie selbstverständlich und ohne sich zu rechtfertigen Ihren Vornamen verwenden. Machen Sie in diesem Fall eine erläuternde Notiz im Bewerbungsschreiben oder im Lebenslauf und treten Sie so auf, wie Sie sich wohlfühlen. Thematisieren Sie Ihre Transgeschlechtlichkeit, wenn sie eine Relevanz für die Stelle hat, und geben Sie kurze, prägnante Informationen darüber, welche Anrede Sie beispielsweise wünschen. Dies kann als kurze Anmerkung am Ende des Lebenslaufs passieren oder im Bewerbungsgespräch. Ihr\*e neue\*r Arbeitgeber\*in merkt so, dass Sie professionell auch mit diesem Thema umgehen können, und Sie merken, ob sich die Arbeitsstelle für Sie eignet.

Lassen Sie sich nicht dazu drängen, persönliche Informationen beispielsweise über Ihre Transition zu teilen. Sie müssen im Bewerbungsgespräch (und auch im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses) nicht auf Fragen antworten, die Ihre Privatsphäre verletzen. Dazu gehört auch bereits die Frage, ob Sie trans\* sind. Manche Menschen ziehen es vor, sich zu outen, wenn der\*die Arbeitgeber\*in sie\*ihn schon besser kennt und Wertschätzung und Vertrauen gewachsen sind. Wenn ihre Priorität darin liegt, möglichst kurzfristig Arbeit zu finden, wählen trans\* Menschen – sofern dies möglich ist – oft die Option, entsprechende Informationen erst zu einem späteren Zeitpunkt zu teilen.

Viele trans\* Menschen entscheiden sich auch dafür, sich am Arbeitsplatz gar nicht oder nur einzelnen Personen gegenüber zu outen.

### TRANSITION AM ARBEITSPLATZ

Sie sind schon länger an Ihrem Arbeitsplatz, aber sind dort nicht mit Ihrem wirklichen Namen und Geschlecht bekannt und möchten dies ändern? Vielleicht fragen Sie sich auch, ob ein Coming-out an diesem Arbeitsplatz überhaupt ein aushaltbarer Weg für Sie ist? Häufig verlaufen Coming-outs für trans\* Menschen deutlich positiver als zuvor befürchtet. Es kann jedoch auch zu Diskriminierungen kommen.

Wenn Sie sich für ein Coming-out entscheiden, überlegen Sie sich, wie Sie im Arbeitskontext auftreten und gesehen werden möchten. Was ist Ihnen wichtig? Welche Schritte sind dafür nötig? Suchen Sie sich Unterstützer\*innen, emotional und praktisch. Das kann beispielsweise der\*die Diversitybeauftragte sein, die Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsrat, der Personalrat und/oder ein\*e vertraute\*r Kolleg\*in. Sie können sich auch von Personen außerhalb Ihres Arbeitskontextes unterstützen und bei Gesprächen begleiten lassen, beispielsweise von einer Fachkraft aus einer Trans\*-Beratungsstelle oder von trans\* Personen aus einer lokalen Selbsthilfegruppe. Gemeinsam können Sie überlegen, welche Personen an Ihrer Arbeitsstelle Sie überhaupt und in welcher Reihenfolge ansprechen möchten, und ob gegebenenfalls eine

„Stealth“ leben trans\* Menschen, die nach einer Transition in ihrem Geschlecht wahrgenommen werden und die eigene Trans\*-Vergangenheit nicht thematisieren. Dies kann auch nur für einzelne Lebensbereiche wie den Arbeitsplatz gelten.

andere Person dies für Sie übernehmen soll. Informieren Sie sich darüber, ob Ihr\*e Arbeitgeber\*in eine Transitionsrichtlinie hat, und bringen Sie diese – oder gegebenenfalls entsprechende Richtlinien anderer Unternehmen – bei Ihren Vorgesetzten ein. Ein Coming-out-Prozess am Arbeitsplatz kann sehr befreiend, aber auch emotional sehr fordernd sein. Sorgen Sie vor, indem Sie sich auch außerhalb der Arbeit Ausgleich und Erholung gönnen und hier Unterstützung erfahren.

### NICHT MEHR „STEALTH“ LEBEN: COMING-OUT AM ARBEITSPLATZ

Sie haben Ihre Transition vor dem Antritt Ihres aktuellen Jobs abgeschlossen, aber möchten gern offener mit Ihrer Transgeschlechtlichkeit bzw. Ihrer Trans\*-Geschichte umgehen? Wenn Ihnen dies Angst macht, sprechen Sie zunächst Menschen an, denen Sie vertrauen. Erzählen Sie nur so viel, dass Sie sich wirklich wohlfühlen, und verweisen Sie gegebenenfalls auf Literatur wie diese Broschüre, wenn Menschen sich weiter informieren möchten.





## TRANS\* MENSCHEN IN DER KOMMUNALEN VERWALTUNG

Immer mehr kommunale Verwaltungen beschäftigen sich damit, wie sie sich trans\*inklusiver aufstellen können, während sich gleichzeitig rund drei Viertel der Verwaltungen (noch) so gut wie nicht mit dem Thema Trans\* befasst. Dies ergab eine landesweite Befragung von 2022<sup>1</sup>, an der 248 Kommunen und Kreise in Nordrhein-Westfalen (und damit 58 Prozent der Kommunen und Kreise) teilnahmen. Die Studie zeigt auch, dass der Handlungsbedarf in den Verwaltungen umso stärker gesehen wird, je mehr sich am Arbeitsplatz mit dem Thema Trans\* auseinandergesetzt wird.

Vor allem größere Städte bieten umfassende Angebote, um ihre Mitarbeiter\*innen zu unterstützen und über geschlechtliche Vielfalt zu informieren. Doch auch einige kleine Städte nehmen sich der Verantwortung einer modernen Verwaltung an, indem beispielsweise Informationsmaterialien verbreitet oder sogar verschiedenste eigene Angebote zur Verfügung gestellt werden. In vielen Kommunen besteht die Hoffnung und es wird zugleich der Appell formuliert, dass sich die öffentliche Verwaltung flächendeckend als moderner Arbeitsplatz präsentiert sowie mit gutem Beispiel gegenüber der Privatwirtschaft vorangeht. Manche Verwaltungen wehren sich jedoch gegen das Thema.

Es bedarf in einer relativ kleinen Gemeinde nicht zwingend eines breit aufgestellten Angebots. Und bei deutlichen Widerständen insbesondere von der Verwaltungsspitze ist ein „großer Wurf“ vermutlich schwer umzusetzen. Wichtig ist es zunächst, auch mit kleinen Schritten ins Handeln zu kommen.

Nachfolgend finden sich Hinweise und Tipps, die aufbauend auf die erwähnte Umfrage erarbeitet wurden.

### BEDARFE ERHEBEN UND SICHTBAR MACHEN

Mit einer Befragung unter Mitarbeiter\*innen können der Ist-Zustand und spezifische Bedarfe erhoben werden, um auf dieser Grundlage zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln. Zudem verdeutlichen entsprechende Befragungsergebnisse die Dringlichkeit von spezifischen Maßnahmen und verleihen ihnen Legitimität.

Der Arbeitsplatz in öffentlichen Verwaltungen gilt dem Themenbereich Queer gegenüber eher als verschlossen. Eine anonyme Umfrage kann Mitarbeiter\*innen über Hierarchieebenen und unterschiedliche Positionierungen hinweg eine Stimme zu verleihen. Es sollten möglichst alle Mitarbeiter\*innen zur Teilnahme motiviert werden, da eine aussagekräftige Auswertung eine möglichst hohe Teilnahmequote voraussetzt.

Befragungen in öffentlichen Verwaltungen müssen vorab von verschiedenen Instanzen genehmigt werden. Um das Erfordernis der Umfrage nachvollziehbar zu begründen, empfehlen sich hierfür wissenschaftlich untermauerte Argumente und/oder einschlägige Erfahrungen innerhalb der Verwaltung.

Für die Umsetzung und Auswertung könnte Auszubildenden die Möglichkeit geboten werden, sich mit dem Themenbereich zu befassen, eine Befragung zu konzipieren und die gewonnenen Erkenntnisse in Projektarbeiten und/oder Abschlussarbeiten wissenschaftlich fundiert darzustellen.

Tipps zur Methodik gibt es unter:  
[www.trans-in-der-verwaltung.de](http://www.trans-in-der-verwaltung.de)

### INFORMIEREN UND SENSIBILISIEREN

Das Informieren und Vorweggreifen von möglichen Fragen hilft nicht nur trans\* Menschen, sondern auch deren Kolleg\*innen. Flyer oder Leitfäden, beispielsweise von Vereinen, Landes- und Bundesbehörden, stellen eine einfache und kostenlose Informationsquelle dar. Auch Fortbildungen und Informationsveranstaltungen sollten vor allem für Führungskräfte angeboten werden, um Offenheit und Unterstützungsbereitschaft zu fördern und zu demonstrieren. Hier kann an die übergreifenden Bereiche Queer, Diversity und Gleichstellung angeknüpft werden

### IN KONKRETEN SCHRITTEN ZU MEHR TRANS\*INKLUSIVITÄT

Konkrete Maßnahmen, die auf dem Weg hin zu einem trans\*inklusive Arbeitsplatz in der kommunalen Verwaltung ergriffen werden können, umfassen viele der in dieser Broschüre bereits genannten Punkte. Dazu gehören beispielsweise Regelungen und Praxen zur Vornamensführung und -änderung, zur Anrede, zu Sanitäranlagen und zur Förderung einer trans\*inklusive Kultur.

### ZEICHEN SETZEN

Immer mehr kommunale Verwaltungen hissen, oft nach langen internen Aushandlungsprozessen, insbesondere anlässlich des Christopher Street Day die Regenbogenflagge. Hiermit soll ein Zeichen für die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und für die Solidarität mit queeren Menschen gesetzt werden. Obwohl es erschreckenderweise verstärkt zu Vandalismus kommt, lassen sich selbst kleine Gemeinden nicht vom Hissen der Flagge abhalten.

Vorab lohnt eine Auseinandersetzung damit, welche Regenbogenfahne gehisst wird, da es Versionen gibt, die trans\* Menschen explizit sichtbar machen.

Für trans\* Beschäftigte und die lokale Trans\*-Community hat es eine besondere Bedeutung im Sinne eines Gesehenwerdens, wenn eine Trans\*-Flagge gehisst wird, insbesondere am 31. März, dem Transgender Day of Visibility (Internationaler Tag der Sichtbarkeit von trans\* Menschen) und am 20. November, dem Transgender Day of Remembrance (Tag der Erinnerung an die Opfer von Trans\*feindlichkeit).

Gleichzeitig ist es wichtig, neben solch öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen internen Maßnahmen, die nach außen weniger sichtbar sind, ebenso viel Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

<sup>1</sup> Vgl. Wolfruber, N. (2022): Trans\* am Arbeitsplatz. Eine Analyse zur Kommunikation sowie des Unterstützungsangebots für Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung, abrufbar unter <https://trans-in-der-verwaltung.de> (abgerufen am 3.10.2023).

<sup>2</sup> Vgl. Fütty, T. J., Höhne, M. S. & Caselles, E. L. (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

## ZUSTÄNDIGKEITEN SCHAFFEN

Um sicherzustellen, dass der Prozess der trans\*inklusive Gestaltung des Arbeitsplatzes stetig vorangebracht wird, ist es sehr hilfreich, hierfür eine Ansprechperson zu benennen.<sup>2</sup> Diese Person kann auch als sichtbare Ansprechperson für trans\* Beschäftigte (oder gegebenenfalls breiter für queere Beschäftigte) fungieren. Idealerweise wird für diese Aufgaben eine Stelle eingerichtet oder es wird ein Stundenumfang festgelegt, für den die beschäftigte Person von weiteren Tätigkeiten freigestellt wird.

Gleichzeitig ist eine unterstützende und aktive Rolle der Verwaltungsspitze von großer Bedeutung. Denn die Verwaltungsspitze kann sowohl Maßnahmen einleiten als auch eine Selbstverständlichkeit im Hinblick auf geschlechtliche Vielfalt und die Notwendigkeit von Maßnahmen vorleben.

Langfristig braucht es Verbündete auf verschiedenen Ebenen, um vor allem kritischen Stimmen gegenüber Haltung zu zeigen.

## INTERNE VERNETZUNG

Eine Zusammenarbeit von verschiedenen Stellen und Ämtern ermöglicht eine schnelle und unaufgeregte Vorgehensweise, beispielsweise im Fall von Vornamens- und Personenstandsänderungen. Auch ein runder Tisch oder Arbeitskreise können genutzt werden, um gemeinsam und effizient Lösungen zu entwickeln.

Zudem bietet sich eine Zusammenarbeit zum Beispiel zwischen Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen, Meldestellen nach § 13 Antidiskriminierungsgesetz sowie den Bereichen Integration oder Migration an um gemeinsame Themenbereiche zu analysieren und (zusammen) zu bearbeiten. Darüber hinaus kann eine Vernetzung von queeren sowie gegebenenfalls spezifisch von trans\* Mitarbeiter\*innen Räume für Austausch und gegenseitige Stärkung schaffen.

## EXTERNE VERNETZUNG

Bevor sich Städte allein durch dieselben Fragestellungen kämpfen, bietet sich der Austausch mit anderen Städten an. Oftmals liegen ähnliche Bedingungen und Fragestellungen vor. Hierdurch können Herausforderungen gemeinsam bearbeitet und bereits bewährte Praxistipps direkt in die eigene Verwaltung integriert werden. Viele Städte haben Interesse an einem Austausch und an einer überregionalen Zusammenarbeit.

Auch lokale Trans\*-Gruppen, Fachstellen wie die Landeskoordination Trans\* NRW sowie Landes- und Bundesverbände bieten Hilfestellungen und Vernetzungsmöglichkeiten an.

Dieses Kapitel wurde von Niklas Wolfgruber, Stadtinspektor, auf Grundlage seiner Bachelor-Arbeit zum Thema „Trans\* in der Verwaltung. Eine Analyse zur Kommunikation sowie des Unterstützungsangebots für Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung“ (2022) verfasst. Die Abschlussarbeit wurde im Rahmen des Studiums Bachelor of Laws – Kommunalverwaltungsdienst an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung umgesetzt. Weitere Informationen finden sich hier: [www.trans-in-der-verwaltung.de](http://www.trans-in-der-verwaltung.de)

„Wir stehen gerade am Anfang eines Prozesses, der die Sichtbarkeit von Vielfalt auch in sexueller und geschlechtlicher Hinsicht in unserer Stadt erhöhen soll. Daher könnte ich mir vorstellen, dass das Thema Trans\* Sein in den kommenden Jahren stärker beleuchtet und hoffentlich mit entsprechenden Angeboten (auch in unserer Verwaltung) begleitet werden wird.“

**Beschäftigte\*r in der kommunalen Verwaltung einer kleinen Mittelstadt (bis 50.000 Einwohner\*innen)**

„Auch als kleine ländliche Kommune rückt das Thema immer mehr in das Bewusstsein. Ein offener Umgang mit dieser Thematik ist unserer Kommune und vor allem auch der Verwaltungsführung sehr wichtig.“

**Beschäftigte\*r in der kommunalen Verwaltung einer großen Kleinstadt (bis 20.000 Einwohner\*innen)**

„Männlich, weiblich, divers. Der Gesetzgeber hat sich klar geäußert, wo die Reise hingehet. Dass es ein langer und bestimmt nicht immer leichter Weg sein wird, diesen Rechten auch Leben einzuhauchen zeigt die Frauenbewegung [...]. Dennoch ist es die Mühe wert, sich dafür starkzumachen.“

**Beschäftigte\*r in der kommunalen Verwaltung einer großen Mittelstadt (bis 100.000 Einwohner\*innen)**

„M. E. bietet die öffentliche Verwaltung grundsätzlich die Möglichkeit zur Chancengerechtigkeit. Hindernisse sind das persönliche Denken, Vorurteile und mangelndes Wissen. Dies muss verändert werden, u.a. durch Kommunikation und Information.“

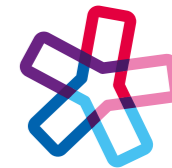
**Beschäftigte\*r in der kommunalen Verwaltung einer großen Mittelstadt (bis 100.000 Einwohner\*innen)**

„Viele erfahren vor allem über Sprache von der Thematik und schnell wird emotional über den Genderstern gestritten. Dies geht aber am Thema vorbei. Es ist so wichtig, mehr Aufklärungsarbeit zu machen und konkret Hilfe für Trans\*-Personen anzubieten.“

**Beschäftigte\*r in der kommunalen Verwaltung einer kleinen Großstadt (bis 500.000 Einwohner\*innen)**

„Die Öffnung der Verwaltung für Trans\*-Personen muss vorangetrieben werden, um eine diskriminierungsfreie Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. [...] Die Vorgaben sollten durch ‚Lead by example‘ von der Verwaltungsspitze gesetzt und vorgelebt werden, damit sich alle hierarchischen Ebenen angesprochen fühlen und mitziehen... Ein zusätzlicher Anreiz könnte sein, das Thema Diversity [...] oder Vielfalt bereits in die Ausbildungsinhalte der verschiedenen kommunalen Berufszweige zu integrieren. Damit würden die jüngeren Kolleg\*innen bereits sensibilisiert und dies könnte als ‚kommunale DNA‘ mit in die Verwaltung gebracht werden.“

**Beschäftigte\*r in der kommunalen Verwaltung einer großen Großstadt (mehr als 500.000 Einwohner\*innen)**



## ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

Auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bekommen Sie Informationen zu Ihren Rechten am Arbeitsplatz und im Alltag. Wenn Sie Diskriminierung erfahren, können Sie bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine kostenlose juristische Erstberatung in Anspruch nehmen.

Infos auf [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de) oder unter dem Shortlink: <https://bit.ly/3b1k8uu>

## DGTI-ERGÄNZUNGS AUSWEIS

Bei der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) e. V. können trans\* Menschen einen Ergänzungsausweis mit ihrem selbstgewählten Namen, der Geschlechtsangabe unabhängig von einer abgeschlossenen Personenstandsänderung, ihren Pronomen sowie ihrer Personalausweisnummer beantragen. Über die Personalausweisnummer ist der Ergänzungsausweis mit dem amtlichen Ausweisdokument verknüpft. Die dgti e. V. stellt den Ergänzungsausweis mit Kenntnis des Bun-

desinnenministeriums aus, das diesbezüglich explizit keine Bedenken hat. Dieser Ausweis kann Ihnen den Alltag erleichtern und einige Erklärungen ersparen. Der Ergänzungsausweis kann Sie auch darin unterstützen, vor einer oder ohne eine Namens- und Personenstandsänderung am Arbeitsplatz zu Ihrem Recht zu kommen.

Infos auf [www.dgti.org](http://www.dgti.org) oder unter dem Shortlink: <https://bit.ly/2U1AqxQ>

## NETZWERK GESCHLECHTLICHE VIELFALT TRANS\* NRW E.V.

Hier finden Sie NRW-weit Anlaufstellen für trans\* Menschen, sowohl Selbsthilfegruppen als auch Beratungsstellen. Auch bei weiteren Fragen und Interesse an Engagement steht Ihnen das NGVT\* NRW zur Verfügung.

Infos auf [www.ngvt.nrw](http://www.ngvt.nrw)

Auf der folgenden Seite möchten wir noch einige bestärkende Worte von anderen trans\* Personen mit Ihnen teilen.

„Es ist völlig okay, sich nicht zu trauen, offen trans\* zu sein, nicht die Kraft oder den Mut für ein Coming-out zu haben. Wenn jemand Sie unfair behandelt und es Ihnen möglich ist, stehen Sie auf dagegen. Alle trans\* Menschen dieser Welt stehen Ihnen bei und stärken Ihnen den Rücken. Wir halten zusammen.“

Sam, nicht-binär, öffentlicher Dienst in einer Behörde

„Machen Sie Ihr Ding und suchen Sie sich Vertraute, die Sie ins Boot holen. Meistens ist die Angst vor etwas Negativem so groß, dass es lähmt. In der Regel klappt es aber mit allem besser, wenn man zu sich steht und ehrlich ist. Seien Sie mit sich im Reinen, dann werden es auch die anderen akzeptieren.“

Franzi, weiblich mit trans\* Hintergrund, Kundenservice der Telekom

„Leider dauert es oft eine Weile, bis Menschen mit Veränderung umgehen können, aber manchmal entpuppen sich dann Menschen als Verbündete, mit denen Sie vielleicht gar nicht gerechnet hätten. Bleiben Sie stark, der richtige Moment um mutig zu sein wird schon kommen!“

Freddie\*, nicht-binär, Betreutes Wohnen für psychisch erkrankte Menschen

**SUCHEN SIE SICH UNTERSTÜTZUNG IN SELBSTHILFEGRUPPEN BZW. VEREINEN, SPRECHEN SIE MIT THERAPEUT\*INNEN. ALLEINE IST MAN SCHWACH, ZUSAMMEN VIEL STÄRKER. DENKEN SIE DARAN: SIE SIND MENSCH!!!**

Denise, trans\*weiblich, Kfz-Mechanikerin

„Suchen Sie sich Verbündete! Sowohl vor einem Coming-out als auch bei diskriminierenden Erfahrungen. Um vor einem Coming-out herauszufinden, wer Verbündete sind, kann man manchmal kleine Testballons steigen lassen. Bei diskriminierenden Erfahrungen sollte man sich möglicherweise auch rechtliche Hilfe holen. Es kann sehr empowernd sein zu erfahren, dass man tatsächlich im wortgetreuen Sinne im Recht ist.“

Louis, trans\* Mann, Richter

„Solidarisieren Sie sich und vernetzen Sie sich miteinander, gründen Sie Gruppen, tauschen Sie sich miteinander aus, wenden Sie sich an Antidiskriminierungs- bzw. Gleichstellungspersonen Ihrer Arbeitsstelle – gemeinsam lässt sich mehr bewegen als alleine und bestimmt erleben andere ähnliches wie Sie!“

Ker, nicht-binär, öffentlicher Dienst an einer Hochschule



## STUDIEN UND GUTACHTEN

Debus, Katharina / Laumann, Vivien (Hrsg.) (2018): Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment, Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung e. V.

Franzen, Jannik / Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), abrufbar auf [www.transinterqueer.org](http://www.transinterqueer.org) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/2vmD1J9>

Frohn, Dominic / Meinhold, Florian (2018): „Out im Office?!“ Sonderauswertung NRW. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.), abrufbar auf [www.diversity-institut.info](http://www.diversity-institut.info) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/3aYLZvg>

Frohn, Dominic / Meinhold, Florian (2017): Ergebnisbericht: Spezifika der Arbeitssituation von Trans\*-Beschäftigten in Deutschland, Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.), abrufbar auf [www.diversity-institut.info](http://www.diversity-institut.info) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/2UchTh6>

Fuchs, Wiebke / Ghattas, Dan Christian / Reinert, Deborah / Widmann, Charlotte (2012): Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen, abrufbar auf [www.lsvd.de](http://www.lsvd.de) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/2vmN40Q>

Fuchs, Wiebke / Kempe-Schälicke, Conny-Hendri / Richter, Eike / Franzen, Jannik (2017): Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst, Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 10, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), abrufbar auf [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/39VzwbJ>

## MATERIALIEN, RATGEBER UND RICHTLINIEN

**Landesstelle für Gleichbehandlung** – Gegen Diskriminierung (LADS) in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung Berlin: Materialien und Informationen zum Thema „Trans\* in Arbeit“, abrufbar auf [www.berlin.de](http://www.berlin.de) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/2QjEdUX>

**Netzwerk Trans\*-Inter\*-Sektionalität (Hrsg.) (2013):** Intersektionale Beratung von/zu Trans\* und Inter\*. Ein Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung, abrufbar auf [www.transintersektionalitaet.org](http://www.transintersektionalitaet.org) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/33mxKxG>

**SAP (2014):** SAP-Richtlinie zur Geschlechtsangleichung, abrufbar auf [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de) und unter dem Shortlink: <https://bit.ly/3d0RPOK>

## GESETZESTEXTE

**Transsexuellengesetz (TSG)**  
[www.gesetze-im-internet.de/tsg](http://www.gesetze-im-internet.de/tsg)

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**  
[www.gesetze-im-internet.de/agg](http://www.gesetze-im-internet.de/agg)

## ANLAUFSTELLEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN

### Landeskoordination Trans\* NRW

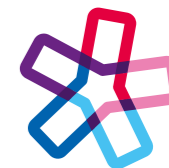
Die Landeskoordination Trans\* NRW ist eine landesweite Fachstelle zur Unterstützung der Gruppen und Angebote von und für trans\* Menschen in Nordrhein-Westfalen sowie zur Aufklärung und Information von Fachkräften, Institutionen und der Gesamtgesellschaft über geschlechtliche Vielfalt und die Bedarfe von trans\* Menschen. Die Fachstelle vermittelt auch Kontakte zu Anbieter\*innen von Schulungen, beispielsweise zum Thema Transinklusion im Arbeitskontext.

Kontakt:  
Landeskoordination Trans\* NRW  
Lindenstraße 20  
50674 Köln  
Web: [www.lako-trans.nrw](http://www.lako-trans.nrw)  
E-Mail: [mika.schaefer@lako-trans.nrw](mailto:mika.schaefer@lako-trans.nrw)  
Telefon: 0221-29265260

### NGVT\* NRW e. V.

Das Netzwerk Geschlechtliche Vielfalt Trans\* NRW (NGVT\* NRW) e. V. ist der Landesverband für lokale und regionale Trans\*-Gruppen und -Strukturen in Nordrhein-Westfalen.

Kontakt:  
Web: [www.ngvt.nrw](http://www.ngvt.nrw)  
E-Mail: [info@ngvt.nrw](mailto:info@ngvt.nrw)



**Trans\*** – Der Begriff „trans\*“ wird häufig als Sammelbegriff für alle Menschen verwendet, die sich nicht oder nicht vollständig mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei ihrer Geburt zugeschrieben wurde. Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe „trans-“ angehängt werden können, um die verschiedenen geschlechtlichen Identitäten zu beschreiben: Transsexualität, Transgender, Transidentität, Transgeschlechtlichkeit und viele weitere (siehe S. 5).

**Trans\* Frau / Trans\* Mann** – Ein trans\* Mann ist ein Mann, dem bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugeschrieben wurde. Eine trans\* Frau ist eine Frau, der bei der Geburt das männliche Geschlecht zugeschrieben wurde (siehe S. 5).

**Nicht-binär/non-binary** – Trans\* Menschen, die sich nicht oder nicht ausschließlich als Mann oder Frau definieren, bezeichnen sich oft als nicht-binär, non-binary oder enby. Viele nicht binäre Menschen bezeichnen sich zudem als trans\*, aber nicht alle (siehe S. 5).

**Binär** – Menschen, die sich mit einem der beiden Geschlechter Mann oder Frau identifizieren, werden als binärgeschlechtlich bezeichnet. Auch trans\* und inter\* Menschen können sich binär identifizieren, also Frauen oder Männer sein.

**Cis** – Der Begriff „cis“ bzw. „cisgeschlechtlich“ bezeichnet alle Menschen, die sich ausschließlich mit dem Geschlecht identifizieren, das für sie bei ihrer Geburt festgestellt wurde. Cis Menschen sind also Menschen, die nicht trans\* sind.

**Dyadisch** – Dyadische Menschen haben Körper, die von der Medizin als männlich oder weiblich eingeordnet werden. Es handelt sich also um Menschen, die nicht inter\* sind. Ein weiterer Begriff zur Bezeichnung dieser Menschen ist endogeschlechtlich.

**Inter\*** – Intergeschlechtlichkeit ist eine körperliche Konstitution. Als intergeschlechtlich oder inter\* werden Menschen bezeichnet, deren Körper nicht in die medizinischen Kategorien männlich oder weiblich eingeordnet werden können (siehe S. 5).

**Queer** – Das Adjektiv „queer“ wird als Sammelbegriff für lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, nicht-binäre, inter\* und weitere Identitäten verwendet, die nicht als Norm gelten. „Queer“ kommt aus dem Englischen und bedeutet ursprünglich „seltsam“, wurde aber als positive Selbstbezeichnung durch queere Personen wieder angeeignet.

**Dead Name (auch Pass-Name, Geburtsname)** – Die Bezeichnung „Dead Name“ wird häufig für den Vornamen genutzt, der nach der Geburt in die Geburtsurkunde eingetragen wurde, aber von der trans\* Person nicht mehr verwendet wird (unabhängig davon, ob der Vorname bereits offiziell geändert wurde).

**Misgendern** – Misgendern bedeutet, einen Menschen geschlechtlich falsch zu bezeichnen bzw. anzusprechen. Dies kann beispielsweise durch das Verwenden falscher Ansprachen, falscher Pronomen und falscher Bezeichnungen wie „Kollegin“/„Kollege“ geschehen.

**Stealth** – Das englische Adjektiv „stealth“ bedeutet übersetzt „heimlich“ bzw. „verdeckt“. Im Trans\*-Kontext bezieht sich der Begriff auf trans\* Menschen, die nach ihrer Transition in ihrem Identitätsgeschlecht leben und wahrgenommen werden und selbst nicht thematisieren, dass sie eine Trans\*-Vergangenheit haben.

**Ally** – „Ally“ bedeutet im Englischen „der\*die Verbündete“. Es beschreibt Menschen, die sich einer bestimmten Gruppe nicht zugehörig fühlen (in diesem Fall nicht trans\*, sondern cis sind), sich aber solidarisch zeigen.

Weitergehende Erklärungen zu Begrifflichkeiten etc. finden Sie in der „Fibel der vielen kleinen Unterschiede“, die Sie auf [www.aug.nrw](http://www.aug.nrw), der Webseite von „Anders & Gleich“, kostenlos bestellen können.



**Herausgeber\*in**  
Landeskoordination Trans\* NRW  
Lindenstraße 20  
50674 Köln  
Web: [www.lako-trans.nrw](http://www.lako-trans.nrw)  
E-Mail: [info@lako-trans.nrw](mailto:info@lako-trans.nrw)  
Telefon: 0221 - 35 65 65 60

**Text**  
Freddie\* Heithoff  
Mo Zündorf

Im Vorfeld der Textproduktion wurden Interviews mit acht trans\* Menschen in unterschiedlichen Beschäftigungssituationen und Arbeitskontexten geführt. Herzlichen Dank an die Interviewpartner\*innen für ihre sehr wertvolle Unterstützung!

**Lektorat**  
Dr. Andrea Lassalle

**Gestaltung**  
Inga Eckern

3. Auflage, Dezember 2023

**Bildnachweise**  
Shutterstock:  
Seite 1, 23, 26, 30, 34  
iStock:  
Seite 6, 7, 37  
Unsplash:  
Seite 4 (Nirmal Rajendharkumar)  
Seite 11 (Marten Bjork)  
Seite 14, 30 ([www.wocintechchat.com](http://www.wocintechchat.com))  
Seite 16 (Gemma Chua Tran)  
Seite 18 (Bench Accounting)  
Seite 19 (Brooke Cagle)  
Seite 22 (You X Ventures)  
Seite 27 ([solimonster.com](http://solimonster.com))  
Seite 32 (Denis Herisson)  
Seite 39 (My Life Journal)



**LANDESKOORDINATION  
GESCHLECHTLICHE  
VIELFALT TRANS  
NRW**

Die Landeskoordination Trans\* ist eine Kooperation von:



**ANDERS &  
GLEICH**  
LSBTIQ\* IN NRW

Gefördert durch:  
Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

