



# Empowerment für Trans\* in der Arbeitswelt



## EMPOWERMENT

beschreibt alle Strukturen und Prozesse, die potentiell von Diskriminierung betroffene Personen darin unterstützen, selbstbestimmt das eigene Leben zu gestalten und für die eigenen Rechte einzutreten.

Für wen ist diese Broschüre?	4
Warum ist Empowerment für den Bereich Arbeit so wichtig?	5
Vor der Bewerbung – die Arbeitgeber_in-Suche	6
Das Vorstellungsgespräch	7
Umgang mit Absagen	9
On the job = Out im Job?	10
Netzwerke sind wichtig!	12
Haben Sie Diskriminierung erlebt?	12

---

## FÜR WEN IST DIE BROSCHÜRE?

---

Sind Sie mutlos, weil Sie schon lange nach Arbeit suchen und immer wieder Absagen bekommen? Gibt es in Ihrem Team blödes Gerede, weil Sie Trans\* sind? Haben Sie Sorge, Ihrer Chefin von Ihrer geplanten Transition zu erzählen?

**In dieser Broschüre finden Sie Tipps und Anregungen, um**

- \* im Bewerbungsprozess nicht die Nerven zu verlieren,
- \* Ihre Transition am Arbeitsplatz selbstbestimmt zu planen,
- \* Antworten für blöde Fragen zu finden und
- \* Ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen.

Die Inhalte der Broschüre sind im Austausch mit vielen Trans\* Menschen und Organisationen aus Berlin entstanden.



---

## WARUM IST EMPOWERMENT FÜR DEN BEREICH ARBEIT SO WICHTIG?

---

Bezahlte Arbeit sichert die materielle Existenz und ist ein fundamental wichtiger Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe.

Empowerment-Prozesse für transgeschlechtliche Menschen im Kontext Arbeit und Beruf können einen wichtigen Beitrag leisten, damit sie ihre **gesellschaftliche Teilhabe** und **materielle Existenzsicherung** selbstbestimmt verwirklichen können.

Ziel von Empowerment-Prozessen ist, dass auch transgeschlechtliche Menschen darin gestärkt werden, ihre Potenziale und Möglichkeiten im Berufsleben voll auszuschöpfen.

**Das bedeutet,**

- \* die beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen beim Einstieg, Wechsel oder Verbleib im Betrieb voll zu nutzen,
- \* die biographische Erfahrung der Transgeschlechtlichkeit und die dabei erworbenen Kompetenzen als Ressource fruchtbar zu machen,
- \* sich informiert und selbstbewusst für das Recht auf Gleichbehandlung einzusetzen.

## VOR DER BEWERBUNG – DIE ARBEITGEBER\_IN- SUCHE

Auch Unternehmen, Behörden und Organisationen können Empowermentprozesse anregen und unterstützen. Vor einer Bewerbung können Sie zum Beispiel prüfen, ob

- \* der Betrieb ein Diversity-Leitbild veröffentlicht hat, in dem Geschlechtsidentität explizit genannt wird.
- \* eine Ansprechperson für Diversity bzw. Isbt\*<sup>1</sup>-Mitarbeitende angegeben ist.
- \* Transitions-Richtlinien veröffentlicht sind.
- \* in den Stellenausschreibungen oder Texten zum Beispiel der Gender-Gap (Personalreferent\_in) oder eine geschlechterneutrale Sprache verwendet wird.

**Das alles können Hinweise auf eine trans\*-freundliche Unternehmenskultur sein, die Sie stärken kann!**

<sup>1</sup> lesbisch, schwul, bi, trans\* und inter



## DAS VORSTELLUNGS- GESPRÄCH

Es ist wichtig, zunächst eine Entscheidung zu treffen: Gehe ich mit meinem Trans\*Sein offen um, oder möchte ich möglichst ungeoutet bleiben?

Das beeinflusst maßgeblich die eigene Haltung und Kommunikation im Vorstellungsgespräch.

Für viele Fragen sollten Sie sich vorher schon eine für Sie stimmige Antwort überlegen, um dann nicht ins Schwitzen zu kommen.

**Zum Beispiel:**

*Auf Ihren Dokumenten gibt es unterschiedliche Vornamen. Erklären Sie das bitte.*

*Sie haben in Ihrem Lebenslauf längere Phasen der Erwerbslosigkeit. Wie kam es dazu?*

**”Trans\* als Ressource! Sehen Sie Ihre biographisch erworbenen Fähigkeiten als persönlichen Vorteil im Arbeitsleben: Sie bestimmen selbst Ihre Position und setzen sie in Strukturen durch. Sie wechseln die Perspektive und bereichern damit die Teamarbeit.“**

Gisi Hugo Klement, Musikdokumentar\*in

*Aus welchem Grund haben Sie Ihre letzte Anstellung gekündigt?*

*Warum haben Sie als Mann nach dem Abitur als Au-Pair gearbeitet? Mussten Sie keinen Wehrdienst leisten?*

*Sie möchten jetzt in einem völlig neuen Bereich arbeiten – warum?*

### Vorsicht: unzulässige Fragen!

Es gibt auch Fragen, die **unzulässig** sind, aber trotzdem häufig gestellt werden. Sie müssen auf Fragen, die Ihre Privatsphäre betreffen, nicht antworten.

#### Zum Beispiel:

*Ihr Lebenslauf weist lange Krankheitsphasen auf. Können Sie das bitte erklären?*

Eine elegante Antwortmöglichkeit wäre hier: Das ist eine ganz schön vertrauliche Frage. Ich sehe, dass es in Ihrem Unternehmen eine große Offenheit gibt, über Privates zu sprechen, das ist schön. Wenn ich dann schon etwas länger bei Ihnen bin, dann können wir gerne bei einem Kaffee darüber sprechen.

**Sie haben keine Auskunftspflicht!** Es kann passieren, dass Sie Kolleg\_innen nach Ihrem **Outing als Trans\*** von nun an als **Expert\_in für das Thema Transgeschlechtlichkeit** sehen und Ihnen viele Fragen zu Operationen u. a. stellen.

Wenn Ihnen die Fragen zu persönlich sind – dann müssen Sie selbstverständlich nicht antworten. Sie haben ein **Recht** darauf, dass **Ihre Privatsphäre respektiert** wird! Es ist häufig einfacher, mit Freund\_innen oder Familie gemeinsam Antwortmöglichkeiten zu überlegen.



## UMGANG MIT ABSAGEN

Manchmal gibt es Zeiten, da folgt eine Absage auf die nächste. Um nicht zu resignieren, kann ein Austausch mit anderen helfen. Sie können zum Beispiel in einem Internetforum einen Austausch zu dem Thema starten – so erfahren Sie Tipps, wie andere mit Absagen umgehen und können sich unterstützen in der Jobsuche.

*Sie haben nichts zu verlieren! Wie wär's mit ausprobieren?*

Bewerben Sie sich auch auf Stellen, die Sie eigentlich gar nicht so ansprechend finden. Wenn Sie dann zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, nutzen Sie es als Übung! Das ist ein gutes Training dafür, dass Sie bei einem Gespräch für eine Wunschanstellung gelassener und selbstsicherer auftreten können.

*Sie können sich auch vernetzen.*

Vielleicht haben Sie auch eine Trans\*Organisation in Ihrer Nähe, bei der Sie einen Stammtisch „Trans\* und Job“ gründen können. Neben netten Gesprächen können Sie sich auch gegenseitig Feedback über die Bewerbungen geben oder Vorstellungsgespräche üben. Vorstellungsgespräche sind für die meisten Menschen unangenehm. Es lohnt sich, die Situation schon einmal im Privaten durchzuspielen, um im „Ernstfall“ souverän und weniger nervös zu sein. In vielen Städten gibt es auch sogenannte **Bewerber\_innen-Cafés**. Da treffen sich Job-Suchende, um Tipps auszutauschen und die Erfahrung zu machen, nicht allein mit der Situation zu sein. Solche Treffen können Mut machen und beim Durchhalten helfen.

### Haben Sie schon mal ans Bloggen gedacht?

Wenn Ihnen der Umgang mit digitalen Netzwerken liegt, ist auch das eine gute Möglichkeit, sich auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und stärker zu werden.

## ON THE JOB = OUT IM JOB?

Die Entscheidung, am Arbeitsplatz offen mit der eigenen Transgeschlechtlichkeit umzugehen und im bestehenden Arbeitsverhältnis zu bleiben, scheint für die meisten transgeschlechtlichen Menschen undenkbar.

Es gibt häufig Ängste vor Diskriminierungen und Ablehnung. Deshalb entscheiden sich viele, den Arbeitsplatz vor einer geplanten Transition zu wechseln. **Stopp! Muss das wirklich sein?**

### Holen Sie sich Unterstützung!

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um sich **Unterstützung am Arbeitsplatz** zu holen.

- \* Suchen Sie sich Verbündete und machen Sie einen **Fahrplan** für Ihre Transition im Job. Verbündete im Betrieb können zum Beispiel Kolleg\_innen, Vorgesetzte, Betriebsärzt\_innen, Beschäftigtenvertretungen, Diversity- oder Frauenbeauftragte sein.



# 47%

würden am Arbeitsplatz niemals offen mit ihrer Transidentität umgehen.<sup>1</sup>

- \* Nicht alle Ansprechpersonen in den Unternehmen oder Gewerkschaften sind hinreichend für das Thema Trans\* sensibilisiert bzw. informiert. Deswegen können Sie das erste Gespräch auch zum Beispiel in Begleitung einer **Vertrauensperson** oder eines Mitarbeitenden einer Trans\*Organisation führen. Sie können dann vorher besprechen, wie Sie mit möglichen unangenehmen Fragen oder Reaktionen umgehen möchten.
- \* Sie können die **Informationsmaterialien** des Projektes „Trans\* in Arbeit“ zu Gesprächen mitnehmen und andere informieren, ohne selbst alles erklären zu müssen.

### Out im Job – Nein Danke!

Sie haben ein Recht darauf, dass Ihr früherer Vorname nicht veröffentlicht wird. Dieser Rechtsanspruch ist im Offenbarungsverbot nach § 5 TSG geregelt.

**Sie können in Ihrem Betrieb einen Antrag auf „Bereinigung der Personalakte“ stellen. Dann müssen alle Dokumente, Zeugnisse, Zertifikate u. ä. auf Ihren neuen Vornamen umgeschrieben werden.**



<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

---

## NETZWERKE SIND WICHTIG!

---

In manchen größeren Betrieben gibt es lsbt\*-Mitarbeiter\_innennetzwerke. Oftmals sind diese Netzwerke für lesbische und schwule Mitarbeitende ausgerichtet. Aber die vorhandenen Strukturen können ein erster Anlaufpunkt sein, um sich mit weiteren Trans\*Mitarbeitenden zu vernetzen. Eine andere Möglichkeit ist der Aufbau eines Branchennetzwerkes. Vielleicht gibt es das für Ihre Branche ja auch schon? **Austausch und Vernetzung empowert!**

---

**Holen Sie sich in der Gewerkschaft Unterstützung, um eine Anfrage über die Beschäftigtenvertretungen an möglichst viele Branchen-Betriebe zu verschicken.**

---

## HABEN SIE DISKRIMINIERUNG ERLEBT?

---

In § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist festgelegt, dass die Arbeitgebenden verpflichtet sind, alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen, alle Arbeitnehmenden **gleich zu behandeln** und die sie vor Mobbing und (sexueller) Belästigung zu **schützen**.

Es gibt also ein **Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung!**

**Wichtig:** Wenn Sie Diskriminierungen am Arbeitsplatz erlebt haben, und Ihr\_e Vorgesetzte\_r sich nicht dafür einsetzt, dass die Diskriminierungen unterbleiben, dann haben Sie die Möglichkeit auf Unterlassung bzw. Entschädigung zu klagen.

Dafür muss **innerhalb von zwei Monaten** nach der Diskriminierung zum Beispiel in einem Beschwerdebrief an den Arbeitgebenden der Schaden geltend gemacht werden. Sie können darauf am Ende des Beschwerdebriefes folgendermaßen hinweisen: „Ich behalte mir mit diesem Schreiben die Möglichkeit einer Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Unterlassung und ggf. Entschädigung vor und mache meine Ansprüche nach § 21 Abs. 1 und 2 AGG formal geltend.“

### **Beratungsstellen bieten Ihnen hierfür Unterstützung an.**

Sie können sich auch an Beratungsstellen wenden, wenn Sie Diskriminierungen verarbeiten und Umgangsstrategien mit diskriminierenden Situationen entwickeln möchten. Am Ende der Broschüre finden Sie einige Beratungsstellen, die in Berlin sind.

**Über eine Internetsuche können Sie Beratungsstellen in anderen Städten finden.**

**Es gibt auch ein paar einfache Tipps, mit dem Erlebten umzugehen.**

**Sie können...**

... das Erlebte aufschreiben.

... sich mit Menschen treffen, mit denen Sie sich gut fühlen.

... kreativ sein und Ihre Gefühle durch malen oder Theater spielen ausdrücken.

... Sport machen.

**Was hilft Ihnen, um sich wieder besser zu fühlen?**



# ADRESSEN

## **dgti e. V. Beratungs- und Informationsstelle**

u. a. in Berlin:  
Postfach 480108  
12251 Berlin  
Tel.: 030/24 61 54 92  
E-Mail: patricia.metzer@dgti.org  
www.dgti.org

## **LesMigraS**

Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der Lesbenberatung Berlin e. V.  
Kulmer Straße 20a  
10783 Berlin  
Tel.: 030/21 91 50 90  
E-Mail: info@lesmigras.de  
www.lesmigras.de

## **Sonntags-Club e. V.**

Greifenhagener Straße 28  
10437 Berlin  
Tel.: 030/4 49 75 90  
Fax: 030/4 48 54 57  
E-Mail: info@sonntags-club.de  
www.sonntags-club.de

## **TransInterQueer e. V. (TriQ)**

Glogauerstraße 19  
10999 Berlin  
Tel.: 030/6 16 75 29 16  
E-Mail: triq@transinterqueer.org  
www.transinterqueer.org

## **Stand Up**

Antidiskriminierungsprojekt der Schwulenberatung Berlin gGmbH  
Niebuhrstraße 59/60  
10629 Berlin  
Ansprechperson: Leo Yannick Wild

Tel.: 030/23 36 90 80  
E-Mail: l.wild@schwulenberatung-berlin.de  
www.schwulenberatungberlin.de/  
wir-helfen/diskriminierung

## **ver.di queer**

Arbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in ver.di Berlin-Brandenburg  
Postfach 390131  
14091 Berlin  
E-Mail: info@verqueer.de  
Ansprechperson: Carsten Bock  
Tel.: 0331/23 70 09 71  
E-Mail: bock@verqueer.de  
www.verqueer.de

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Diese Publikation ist Bestandteil der Informationsmaterialien des Projektes „Trans\* in Arbeit“, das im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen umgesetzt wird.

## **Herausgeberin:**

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

## **Redaktion:**

Damaris Batram,  
Florencio Chicote,  
Cosmo Martin Dittmar-Dahnke,  
Lela Lähnemann

# IMPRESSUM

## **V.i.S.d.P.:**

Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen  
Tel.: 030/90 28 28 75  
E-Mail: pressestelle@senaif.berlin.de

## **Bildnachweise:**

Titel-, Rück- und Innenseiten: Anja Weber Fotografie für die LADS, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



## Informieren Sie sich!

Mehr Informationen finden Sie auf unserer Webseite.  
Dort finden Sie u. a. auch weitere Informationsmaterialien.


## Sie möchten mehr erfahren?

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



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



 Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung

 Trans\*  
in  
Arbeit

 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.