



**SCHWULEN
BERATUNG
BERLIN**
VIELFALT LEBEN

**inter*
trans*
beratung**
QUEER LEBEN



HANDREICHUNG

**INTER* AM ARBEITSPLATZ: POTENZIALE,
RESSOURCEN, MASSNAHMEN - INTER*
PERSONEN EMPOWERN!**



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	04
1. Inter* am Arbeitsplatz	04
1.1 Einschätzungen von inter* Menschen	05
1.2 Inter* Personen als Teil der Arbeitswelt	05
2. Inter*-Lebenswelten	07
2.1 Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt	07
2.2 Selbstbezeichnungen	09
2.3 Inter* zwischen Gesellschaft und Medizin	09
3. Anregungen und Impulse	10
3.1 für Arbeitgeber*innen	10
3.2 für Kolleg*innen und Vorgesetzte	17
3.3 für inter* Personen	19
4. Schlusswort: Mehr Inter*-Inklusion am Arbeitsplatz!	23
5. Zusätzliche Informationen und Kontakte	24
Literatur (inklusive Lese- und Filmtipps)	24
Gesetzestexte	25
Anlaufstellen und Beratungsmöglichkeiten	26
6. Impressum	26

1. INTER* AM ARBEITSPLATZ

Das Bewusstsein für die Vielfalt von geschlechtlichen und sexuellen Identitäten sowie körperlichen Geschlechtsmerkmalen hat in den letzten Jahren spürbar zugenommen. Verschiedene Branchen und Arbeitgeber*innen haben sich bereits auf den Weg gemacht und begonnen, sich für die Lebenswelten und Bedarfe der queeren Community zu öffnen. Dennoch gibt es bis jetzt nur vereinzelte Beiträge und Studien zum Thema Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz. Intergeschlechtliche Menschen sind in allen Bereichen der Gesellschaft und des Lebens vertreten, doch ihre Bedürfnisse und Herausforderungen werden oft übersehen. Besonders im Arbeitskontext kann dies zu erheblichen Schwierigkeiten führen und im schlimmsten Fall sogar zum Ausschluss von inter* Personen aus der Arbeitswelt. Diese Handreichung möchte ein umfassenderes Verständnis von Intergeschlechtlichkeit fördern und erste Antworten auf die Frage geben, wie ein respektvoller und unterstützender Umgang mit intergeschlechtlichen Personen am Arbeitsplatz gelingen kann.

Intergeschlechtlichkeit, oft kurz Inter*, ist ein menschenrechtsbasierter Begriff, der sich aus der Community entwickelte. Der Asterisk * berücksichtigt alle Selbstbezeichnungen von intergeschlechtlichen Menschen und bildet die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körper ab. Inter* bedeutet, dass der Körper einer Person nicht den gängigen gesellschaftlichen Vorstellungen von sogenannten "weiblichen" oder "männlichen" Körpern entspricht. Inter* steht für ein breites Spektrum von gesunden angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale. Diese Variationen können sich in den Chromosomen, Gonaden (Hoden, Eierstöcke), Genitalien und/oder Hormonen widerspiegeln. Eine

Variation kann sich auch nur auf eines der genannten Merkmale beziehen.

Das Ziel dieser Broschüre ist es, Arbeitgeber*innen, Kolleg*innen und inter* Personen selbst Informationen für Handlungsmöglichkeiten bereitzustellen, die zu einem inter*inklusiven Arbeitsumfeld beitragen können. Die übergeordneten Fragestellungen, denen die Broschüre nachgehen möchte, sind: Wie könnte ein inter*sensibilisierter Arbeitsplatz aussehen? Welche Schritte sind notwendig, um Diskriminierung entgegenzuwirken? Und wie könnten inter* Personen ihr Wohlbefinden fördern und ihre Position in der Arbeit stärken?

Die vorliegende Handreichung bietet praktische Anregungen für konkrete Maßnahmen und Beispiele guter Praxis, um ein respektvolles und diskriminierungsfreieres Miteinander zu fördern. Die Broschüre kann als ein praxisnaher Leitfaden herangezogen werden, um das Bewusstsein für die spezifischen Bedürfnisse und Rechte von inter* Personen zu schärfen. Zu diesem Zweck fließen Perspektiven und Erfahrungsberichte intergeschlechtlicher Menschen aus der Arbeitswelt in Deutschland ein, die mittels einer eigens für die Handreichung erstellten bundesweiten Befragung, an der sich 62 inter* Menschen beteiligt haben, erhoben wurden. Ausgehend von ihren geteilten Erfahrungen werden Impulse und Handlungsmöglichkeiten für die Schaffung eines inter*inklusiven Arbeitsumfelds aufgezeigt. Dieser Leitfaden ersetzt jedoch weder eine Rechtsberatung durch Anwalt*innen noch eine psychosoziale Beratung, die insbesondere bei bereits erlebter Diskriminierung empfehlenswert ist.

1.1 EINSCHÄTZUNGEN VON INTER* PERSONEN

Ziel der der stichprobenhaften Befragung war die Erhebung von Daten zu Erfahrungen und Ressourcen von inter* Personen in der Arbeitswelt in Deutschland. Die Daten wurden im Zeitraum vom 13.09.2024 bis zum 21.10.2024 von der Inter*Trans*Beratung Queer Leben der Schwulenberatung Berlin erhoben. Die anonyme Befragung wurde über queere Beratungsstellen, lokale und bundesweite E-Mailverteiler von Inter*-Selbstvertretungsorganisationen (LaKo Inter*NRW & Niedersachsen, TransInterQueer e. V., Intergeschlechtliche Menschen e. V.) sowie über Facharbeitskreise, Arbeitgeber*innen-Netzwerke und den Newsletter der Stiftung PROUT AT WORK sowie auf der Homepage des Beratungszentrums rubicon in Köln verbreitet.



Die Fragen wurden auf Deutsch und Englisch angeboten. Insgesamt wurde der Fragebogen 62 Mal ausgefüllt. Davon war die Mehrheit vollständig (33 Fragebögen=ca. 53%). Die Stichprobe gibt Einblicke in die konkreten Arbeitsrealitäten von inter* Personen, ist jedoch nicht repräsentativ.

1.2 INTER* PERSONEN ALS TEIL DER ARBEITSWELT

„In den meisten Bereichen meines Lebens fällt es mir inzwischen leicht, ich selbst zu sein, doch im Arbeitsalltag fällt es mir häufig noch schwer. Der Anspruch, Kund*innen zufriedenzustellen, ist leider oft höher, als dass ich sie z. B. bei falscher Anrede korrigieren würde. Bei einer oder zwei E-Mails am Tag ist es noch kurios, bei 20 E-Mails einfach nur noch belastend. Ich wünschte, mein Arbeitgeber würde mir hierbei besser zur Seite stehen und auch intern Mitarbeitende von sich aus sensibilisieren. Aufklärung und Sensibilisierung ging bisher leider immer von mir aus, obwohl das nicht mein Job ist.“

Warum ist es wichtig, sich mit Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen? Inter* Personen machen einen wichtigen Teil der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland aus. Laut Angaben der Vereinten Nationen sind bis zu 1,7% der Weltbevölkerung intergeschlechtlich.¹ Wohingegen andere Schätzungen von einer deutlich höheren Prozentzahl ausgehen. Demnach haben ca. 4 bis 20% eine oder mehrere Variation(en) der Geschlechtsmerkmale. Diese Schätzung schließt hormonelle Variationen ein, die nicht immer mitgedacht werden.²

„Es ist mühsam, gleichberechtigt behandelt zu werden.“

„Ich habe Mobbing und Nachrede („Zwitter“) erlebt.“

„Ich habe mich als nicht-binär geoutet, was eher unangenehm war. Darum habe ich ein weiteres Outing über inter* nicht in Betracht gezogen. Die meisten Menschen wissen nicht, was inter* ist und äußern sich zu queeren Themen teilweise inkompetent bis abwertend.“

„Ekel, Unverständnis, schlechte Behandlung.“

1 Quelle: <https://www.unfe.org/en/know-the-facts/challenges-solutions/intersex>

2 Die genannten Prozentzahlen 4 bis 20% nehmen Bezug auf die hormonelle Variation des sogenannten „Polyzystischen Ovar-Syndroms“ (PCOS), das hauptsächlich bei Personen vorkommt, die bei Geburt weiblich zugewiesen werden. Quelle: J. Klin. Endokrinol. Stoffw. (2019), 12:170–173, Obermeyer-Pietsch, Barbara / Lerchbaum, Elisabeth.

Intergeschlechtliche Menschen sind nicht selten Diskriminierungen und Vorurteilen ausgesetzt, die ihre berufliche Entwicklung und ihre Gesundheit beeinträchtigen können. Diese Diskriminierungen können subtil sein, wie etwa das ständige Hinterfragen ihres Inter*Seins, z. B. durch Kolleg*innen. Oder Ungleichbehandlungen können ganz offen zu Tage treten, wie direkte Benachteiligungen etwa bei Einstellungsverfahren oder Beförderungen.

„Ich hatte ein Praktikum in einem Unternehmen, mich dort dann als inter* geoutet und dann wurde ein bereits vereinbarter Arbeitsvertrag zurückgezogen wegen ‘persönlichen Differenzen.’“

Es ist von großer Bedeutung, diesen Diskriminierungen aktiv entgegenzutreten und das Arbeitsumfeld für die Lebensrealitäten von intergeschlechtlichen Personen zu sensibilisieren. Ein Arbeitsplatz, der die geschlechtliche Vielfalt aller Mitarbeiter*innen berücksichtigt und wertschätzt, ist für ein positives Arbeitsklima förderlich.

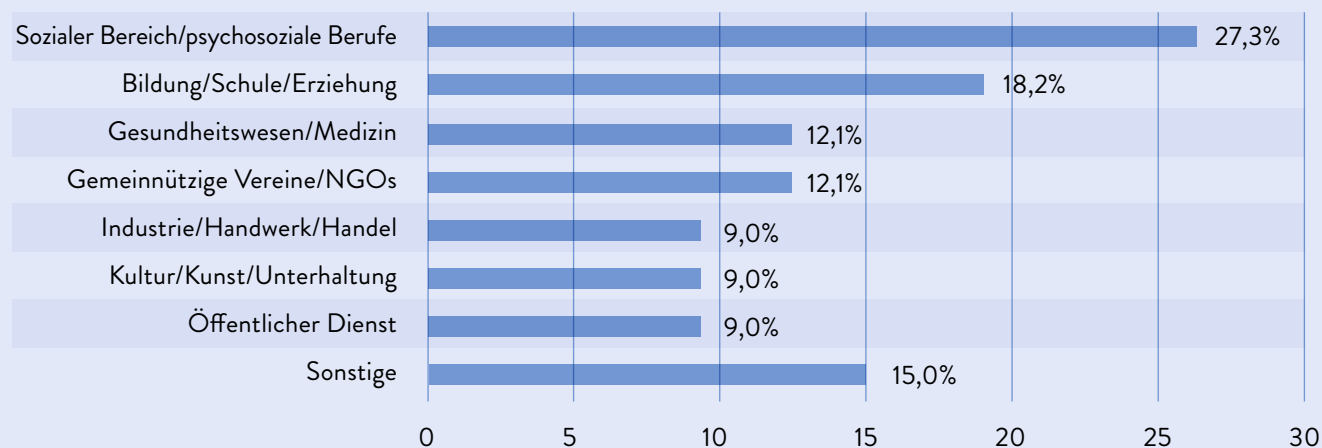
„Ich bin uneingeschränkt akzeptiert, respektiert und beliebt und erhalte positives Feedback von Lehrer*innen und Schüler*innen sowie der Schulleitung.“

„Ich darf als inter* Mann sichtbar sein [...] - ich erlebe, wie die Community wächst und Menschen sich trauen sichtbarer zu sein. Zudem kann ich selbst etwas bewirken und Menschen supporten.“

„Ich werde sehr gut angenommen im Kollegium. Ich kann männlich und weiblich sein.“

Die Relevanz des Themas wird auch durch die rechtlichen Rahmenbedingungen wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterstrichen, das auch inter* Personen vor Diskriminierung schützen kann. Zusätzlich fordert etwa das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) Arbeitgeber*innen auf, aktiv Maßnahmen zur Förderung eines diskriminierungsärmeren Arbeitsumfelds zu ergreifen. Die Umsetzung dieser Gesetze ist in der Praxis jedoch oft mit Herausforderungen verbunden, insbesondere wenn es um das Verständnis und die rechtliche Anerkennung der spezifischen Bedürfnisse von inter* Personen geht.

WELCHER BRANCHE BIST DU ZUGEHÖRIG?
(Mehrfachnennung möglich) (n=62)



2. INTER*-LEBENSWELTEN

Die Lebenswelten von inter* Personen sind vielfältig und repräsentieren eine breite geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. Sie bewegen sich in unterschiedlichen sozialen und kulturellen Kontexten, die prägend für Identitäten und Erfahrungen sind. Intergeschlechtlichkeit umfasst zahlreiche gesunde Variationen der Geschlechtsmerkmale, die angeboren sind und sich in verschiedenen Lebensphasen – von der Geburt bis ins Erwachsenenalter – zeigen können. Manche Menschen erfahren erst spät oder nie, dass ihre Erfahrungen spezifisch mit Intergeschlechtlichkeit verbunden sind.

2.1 SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE VIELFALT

„Die [Kolleg*innen] denken, ich sei trans*. Na ja, allzu viel Bildung gibt es bei der Vielfalt nicht. Die wissen gar nicht, was inter* ist.“

„Es nervt immer, mit Trans* verglichen zu werden. Inter* wird immer als eine Identität zum Geschlecht gesehen und nicht als eine Variante des Körpers.“

In der Öffentlichkeit und am Arbeitsplatz kommt es häufig zu Verwechslungen zwischen inter* und trans* Personen, wie die Erfahrungen der Umfrageteilnehmer*innen zeigen. Eine Person beschreibt die Reaktionen ihrer Kolleg*innen auf die Offenlegung ihrer Intergeschlechtlichkeit als **„erschrocken, behaftet mit Unwissen und Zuweisung als Trans*. Mir ist meine Uneindeutigkeit gut anzusehen. Erst nach dem Outing wurde mir bestätigt, dass es zuvor schon zu sehen war, aber keiner hat etwas gesagt“**.

Diese Erfahrung zeigt, dass Unwissenheit und Unsicherheit im Umgang mit Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz weit verbreitet ist. Körperliche Merkmale entscheiden nicht über das soziale und gelebte Geschlecht – die Geschlechtsidentität. Diese kann bei inter* Personen genauso vielfältig sein wie bei allen anderen Menschen auch. Weder Namen noch Merkmale wie Aussehen oder Stimme sollten als Grundlage für Rückschlüsse auf die Geschlechtsidentität oder die korrekte Anrede dienen.

Der Begriff Inter* bezieht sich auf angeborene Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale, während der Begriff Trans* Personen beschreibt, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zu-

SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE VIELFALT

SEXUELLE IDENTITÄT LSB		GESCHLECHTS-IDENTITÄT T*	KÖRPER-MERKMALE I*
Lesbisch/Schwul (homosexuell)	Bisexuell / Pansexuell	Trans*	Inter*
Sexuelle Orientierung einer Person, die sich zu Menschen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlt.	Sex. Orientierung einer Person, die sich zu mindestens zwei Geschlechtern (bi) oder zu Menschen unabhängig von Geschlecht (pan) hingezogen fühlt.	Oberbegriff für Menschen, deren Geschlechtsidentität von dem Geschlecht abweicht, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde.	Oberbegriff für Menschen, die mit Variationen der Geschlechtsmerkmale geboren werden.

gewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Aus dieser Sicht sind inter* Personen nicht per se trans*. Dennoch kann es sein, dass sich auch inter* Menschen im Laufe ihres Lebens hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität auf dem Trans*-Spektrum verorten. Wie alle Menschen können auch inter* Personen verschiedene sexuelle Orientierungen haben – hetero-, homo- und bisexuell sowie pansexuell, neben weiteren.



Manche Personen verwenden die Begriffe inter* oder intergeschlechtlich nicht für sich. Stattdessen verwenden einige z. B. alternative Selbstbezeichnungen wie „Ich bin ein Mensch mit einer oder mehreren Variation(en) der Geschlechtsmerkmale“. Oder ande-

re Personen entscheiden, sich als inter* Person nach außen nicht sichtbar zu machen, wenn sie von anderen nur weiblich oder männlich gelesen werden. Inter* Personen verwenden manchmal auch den Begriff „intersexuell“. In unserer Befragung wurde dieser jedoch von keiner Person angegeben. Der Begriff wird von Inter*-Organisationen kritisiert, weil „Intersexualität“ die Vorstellung nahe legt, dass Intergeschlechtlichkeit etwas mit Sexualität zu tun habe, was grundsätzlich irreführend ist. „Intersexuell“ wird v. a. im medizinischen Kontext verwendet, der versucht, intergeschlechtliche Körper als ein „medizinisches Problem“ darzustellen. Inter*Sein ist keine Krankheit und bedarf keiner Diagnose, jedoch suggeriert der Begriff „Intersexualität“ dies. In der Inter*-Community sind auch Fragen wie „Bin ich inter*?“ und „Wie kann ich das herausfinden?“ nicht ungewöhnlich. Es ist oft ein langwieriger Prozess herauszufinden, inter* zu sein und den Begriff für sich ggf. auch anzunehmen. Um Antworten auf diese Fragen zu finden, kann eine Beratung zum Thema Inter* hilfreich sein.



2.2 SELBSTBEZEICHNUNGEN

Grundsätzlich ist es wichtig, die Selbstbezeichnungen von inter* Personen zu respektieren. In der Umfrage nannten die Teilnehmer*innen verschiedene Selbstbezeichnungen, so z. B. inter*, nicht-binär, intergeschlechtlich, weiblich, Mensch mit Variation(en) der Geschlechtsmerkmale u. a.

Manche inter* Menschen verwenden den Begriff inter* für sich, gefolgt von nicht-binär und intergeschlechtlich. Auch haben sich inter* Personen Begriffe positiv angeeignet, die allgemein als Schimpfwort galten oder zum Teil immer noch gelten, wie etwa Hermaphrodit, kurz Herm. Als Fremdbezeichnung genutzt, kann der Begriff zu Leid und Verletzung führen.



2.3 INTER* ZWISCHEN GESELLSCHAFT UND MEDIZIN

Für inter* Menschen ist es von wesentlicher Bedeutung, dass ihr intergeschlechtlicher Körper anerkannt und ihre Identität mit Respekt behandelt wird. Dennoch führen verschiedene medizinische und gesellschaftliche Diskurse immer wieder dazu, dass intergeschlechtliche Personen im Namen der Zweigeschlechterordnung unsichtbar gemacht und pathologisiert werden. Seit den 1950er Jahren werden intergeschlechtliche Säuglinge und Kinder häufig ohne Zustimmung operiert, um ihnen ein bestimmtes Geschlecht zuzuweisen – eine menschenrechtsverletzende Praxis, die trotz des 2021 in Deutschland eingeführten „Gesetzes zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung“ noch nicht vollständig gestoppt ist. An intergeschlechtlichen Kindern wurden diese Operationen und Hormonbehandlungen vielfach ohne medizinische Indikation und ohne wirksames Einverständnis der Eltern schon im Kleinkindalter durchgeführt. Diese medizinisch unnötige und schädliche Praxis der „Vermännlichung“ beziehungsweise „Verweiblichung“ von Inter*-Körpern wird von Inter*-Selbstvertretungsorganisationen seit den 1990er Jahren zunehmend angeprangert, da sie oft zu erheblichen physischen und psychischen Belastungen führt. Inter*-Menschenrechtsaktivist*innen fordern ein komplettes



Ende dieser nicht-konsensuellen Eingriffe: „Schluss mit den Verstümmelungs- und ‚Normalisierungs‘-Praktiken wie Genitaloperationen, psychologischen und anderen medizinischen Behandlungen – mithilfe legislativer und anderer Mittel. Intergeschlechtliche Menschen müssen befähigt und bestärkt werden, selber die Entscheidungen, bezüglich ihrer eigenen körperlichen Unversehrtheit, der körperlichen Autonomie und Selbstbestimmung, eigenverantwortlich treffen zu können.“ (Malta Deklaration 2013, OII Germany).

Zusätzlich erleben viele inter* Personen aufgrund der gesellschaftlichen Tabuisierung ihrer gesunden Körper von klein auf Isolation, soziale Ausgrenzung und einen mangelnden Zugang zu adäquater Gesundheitsversorgung.

3. ANREGUNGEN UND IMPULSE

”

„Ich wünsche mir, dass sich Kolleg*innen, aber v. a. auch Vorgesetzte zu Themen wie inter*, trans* und nicht-binär sowie agender informieren. Viele kennen nur die typischen Gender-Debatten aus den Medien und sind überfordert, wenn eine TIAN-[trans*, inter*, agender, nicht-binär] Person vor ihnen steht. Arbeitsumgebungen sollten weniger binär strukturiert sein. Das beginnt schon beim E-Mail-Beginn ‚Sehr geehrte Damen und Herren‘ und binären Bürotoiletten.“

Das folgende Kapitel enthält Vorschläge und Informationen zu Maßnahmen, die ein inter*inklusives Arbeitsumfeld fördern. Es bietet Anregungen und Impulse für Arbeitgeber*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzte sowie konkrete Handlungsmöglichkeiten für inter* Personen selbst.

3.1 FÜR ARBEITGEBER*INNEN

”

„Da bei uns Inter* ein Teil der gelebten Normalität ist, brauche ich mich nicht zu verstecken und kann meinen Arbeitgeber*innen gegenüber auch offen Probleme ansprechen, bei denen meine Inter*geschlechtlichkeit eine Rolle spielt. Insofern spielt meine Inter*geschlechtlichkeit schon eine Rolle, weil die äußeren Umstände und die Unternehmenskultur positiv darauf ausgelegt sind.“

”

„Wichtig ist mir, wie queerfreundlich das Unternehmen sich in Stellenangeboten, Website, Sprache präsentiert.“

”

„Ich musste die Sensibilisierung für das Thema selbst übernehmen. Workshops etc. finden nicht statt. Ich bin die einzige Person im Team, die ihre Pronomen in Vorstellungsrunden sowie in der Signatur nennt. Ich nutze mal die Toilette für Frauen und mal die für Männer.“

”

„Infomaterial auslegen, Konzepte und Ansprechpersonen, Schulungen oder Inputs.“

”

„Offene vertrauensvolle Gespräche mit mir, Kolleg*innen setzen sich für diverse Personen ein, z. B. auch eine m/w/d Toilette, eigener Umkleideraum.“

Arbeitgeber*innen tragen eine besondere Verantwortung, aktiv auf die Bedürfnisse intergeschlechtlicher Menschen einzugehen, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem inter* Beschäftigte ohne Angst vor Benachteiligung arbeiten können. Ein inter*inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten bedeutet, die Vorgaben des AGG sowie des LADG in Berlin zu berücksichtigen und aktiv umzusetzen.

Die folgenden Empfehlungen für Arbeitgeber*innen sollen dazu beitragen, ein inter*inklusives und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIEN EINFÜHREN UND KONSEQUENT UMSETZEN

”

„[...] ,vielleicht sich lustig machen über Inter*.“



”

„Lächerlich gemacht werden, lästern.“

”

„Mir gegenüber Akzeptanz, hinter meinem Rücken aber auch Verachtung und Witze.“

Antidiskriminierungsrichtlinien sind unverzichtbar, um allen Mitarbeiter*innen klare Verhaltensregeln und Standards zu vermitteln und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. In der Umfrage stimmte jedoch die Mehrheit der Teilnehmer*innen (knapp 54%) nicht oder eher nicht der Aussage „**Meine Arbeitgeber*in hat klare Richtlinien zum Schutz von inter* Personen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz**“ zu (n=33).

Dies könnte darauf hindeuten, dass (wirksame) Antidiskriminierungsrichtlinien am Arbeitsplatz oft fehlen. Daher sollten Richtlinien eingeführt werden, die Diskriminierung in Bezug auf die geschützten Merkmale des AGG untersagen. Intergeschlechtlichkeit sollte dabei explizit berücksichtigt werden, um das Thema sichtbar zu machen und einen angemessenen Schutz sicherzustellen.

Mögliche Formulierung einer Richtlinie für den Schutz von inter* Personen: „**Unsere Arbeitsstelle erkennt die Rechte intergeschlechtlicher Menschen ausdrücklich an und verpflichtet sich, sie vor Diskriminierung und Mobbing zu schützen. Intergeschlechtliche Menschen haben das Recht**

auf Gleichbehandlung und Respekt in allen Aspekten des Arbeitslebens. Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing aufgrund von Intergeschlechtlichkeit, den im AGG geschützten Merkmalen wird nicht geduldet und konsequent sanktioniert.“

Die Richtlinie sollte konkrete Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung benennen, z. B. Schulungen zu Antidiskriminierung; eine AGG-Anlaufstelle, an die sich Betroffene vertrauensvoll wenden können; ein transparentes Beschwerdeverfahren zur Meldung und Untersuchung von Diskriminierungen sowie Sanktionen für jede nachgewiesene Diskriminierung oder Belästigung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Es ist empfehlenswert, dass alle Mitarbeiter*innen über die Richtlinien informiert sind.

ANSPRECHPERSON FÜR GESCHLECHTLICHE VIELFALT EINSETZEN

”

„Ich bin die einzige Person mit einem Personenstand divers, die einzige Person, die offen inter* ist und sich für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt seitens der Arbeitnehmenden einsetzt. Es gibt keine Beauftragte für Antidiskriminierung.“

Empfehlenswert ist es außerdem, im Betrieb zusätzlich eine Ansprechperson für geschlechtliche Vielfalt ein-

zusetzen. Bislang fehlt es an ausreichenden personellen Strukturen, um Diskriminierungserfahrungen von inter* Mitarbeiter*innen gezielt zu melden.

MÖGLICHE AUFGABEN DER ANSPRECHPERSON FÜR GESCHLECHTLICHE VIELFALT

- Beratung zu geschlechtlicher Vielfalt sowie bei Anliegen oder Problemen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Inklusion
- Durchführung von Workshops und Schulungen zum Thema
- Umsetzung von Inklusionsstrategien und Sicherstellung der Einhaltung rechtlicher und ethischer Anforderungen
- Überwachung von Diversitätsmaßnahmen und regelmäßige Umfragen zur Mitarbeiter*innenzufriedenheit

„Verankerung der Gleichbehandlung aller Menschen, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, monetärer Situation, Religion etc. Hinweise darauf, dass queere und inter* Menschen willkommen und gleichberechtigt sind (z. B. ein progressiver pride sticker). Queer-Beauftragte*r in Mitarbeitervertretung“

„Die Frauenbeauftragte hat mit durchgesetzt, dass ich auch mit neutralem Personenstand ein Recht auf eine weibliche Anrede durch die Verwaltung habe. Hat aber 1,5 Jahre gedauert das durchzusetzen.“

GESCHLECHTERVIELFALT UND INTER* IM LEITBILD VERANKERN

„Ich versuche vorher zu recherchieren, wie TIAN [trans*, inter*, agender, nicht-binär]-freundlich das Unternehmen ist.“

Das Leitbild sollte so formuliert sein, dass es aktiv Geschlechtervielfalt wertschätzt. Dabei ist es wichtig, Intergeschlechtlichkeit explizit zu benennen, z. B. auch auf der Website, um deutlich zu machen, dass inter* Personen am Arbeitsplatz willkommen sind.

TOILETTEN, DUSCHEN UND UMKLEIDEN EINRICHTEN

„Die Problematik des Inter*Seins wird nicht erkannt oder ist den anderen nicht bewusst. Z. B.: Ich kann nicht einfach auf die Toilette. Ich muss schauen, was habe ich an und in welcher Klientel befinde ich mich, wie werde ich wahrgenommen. Ich möchte keinesfalls einen Rausschmiss riskieren. Ich kann nichts mitmachen, wo ich mich öffentlich umziehen müsste. Und ab und zu werden unbewusst (ich gehe davon aus) Sätze rausgehauen wie, als Mann darfst du nicht zu den Frauen.“

Intergeschlechtliche Menschen stehen oft vor dem Problem, sich bei der Nutzung von zweigeschlechtlichen Toiletten („Mann“ / „Frau“) am Arbeitsplatz falsch zuordnen zu müssen.

Was inter* Personen uns sagten, verdeutlicht, dass der Zugang zu passenden sanitären Einrichtungen und Umkleiden am Arbeitsplatz noch unzureichend ist. Eine mögliche Lösung wäre die Einrichtung barrierefreier „All-Gender-Toiletten“ oder „WCs für alle“. Auch Duschen und Umkleiden für alle Geschlechter mit abschließbaren Einzelkabinen und -duschen können Diskriminierung reduzieren. Spezifische Toiletten nur für inter*, trans* und nicht-binäre Menschen sollten vermieden werden, um den Zwang zu einem unfreiwilligen Outing zu verhindern.

VORSCHLAG ZUR BEBILDERUNG VON TOILETTEN



SCHULUNGEN ANBIETEN

„Aufklärung, gerne auch durch externe Workshops oder Info-Broschüren.“

”

„Es braucht inter*sensible Programme für Personalverwaltung und inter*spezifische Workshops.“

Regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung für Intergeschlechtlichkeit und Geschlechtervielfalt sind ein zentraler Bestandteil, um ein respektvolles und inter*inklusives Arbeitsumfeld zu fördern.

MÖGLICHE SCHULUNGSINHALTE:

- Grundlagen zur Intergeschlechtlichkeit und zu den spezifischen Diskriminierungserfahrungen
- Schulung im Erkennen und Vermeiden von geschlechtsspezifischen Stereotypen
- respektvoller Umgang mit Namen, Ansprache, Pronomen, gendersensibler Sprache
- Sensibilisierung für Mikroaggressionen (kleine, oft unbewusste Diskriminierungen)

Wichtig ist es, dass sich auch Kolleg*innen in Schlüsselpositionen zum Thema Inter* fortbilden (Geschäftsführung, Vorgesetzte, IT, Personalverwaltung). Es ist sinnvoll, Inter*-Organisationen für die Schulungen anzufragen.

INTER*INKLUSIVE ARBEITSKULTUR UND VIELFÄLTIGE TEAMS STÄRKEN

Ein inter*inklusives Arbeitsumfeld lebt von einer offenen Betriebskultur, die Intergeschlechtlichkeit als Bereicherung wertschätzt. Inter* und geschlechtliche Vielfalt sollten nicht nur in Leitbildern verankert sein, sondern aktiv im Arbeitsalltag gelebt werden – von achtsamer Kommunikation bis hin zu divers aufgestellten Teams und Führungsebenen.

Eine inter*inklusive Arbeitskultur bedeutet zudem, dass es Raum für kritische Diskussionen gibt. Führungskräfte sollten aufgeschlossen gegenüber den Anliegen intergeschlechtlicher Mitarbeiter*innen sein und diese ermutigen, ihre Bedürfnisse und Meinungen zu äußern.

INTER* PERSONEN FÖRDERN

Eine weitere Maßnahme für eine inter*inklusive Arbeitskultur und zur Stärkung vielfältiger Teams besteht darin, inter* Personen einzustellen.

„Ich würde mich vermutlich besser verstanden fühlen und weniger erklären müssen. V. a. das Erklären kostet unfassbar viel Energie.“

BEVORZUGTE PRONOMEN, NAMEN UND ANREDE RICHTIG NUTZEN

„Ich habe mich bei meinen Kolleg*innen als inter* und nicht-binär geoutet, jedoch nutze ich beruflich noch meinen Geburtsnamen. In Mails schließen Kund*innen und neue Kolleg*innen, vermutlich aufgrund des Namens, fast immer auf eine falsche Anrede und überlesen die Hinweise zur gewünschten Anrede in meiner Signatur.“

Die bevorzugte Anrede sowie die Verwendung von selbstgewählten Pronomen und Namen sind essenziell, um intergeschlechtlichen Menschen Respekt am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Viele Arbeitsbereiche und -strukturen sind noch stark auf binäre Geschlechtervorstellungen ausgerichtet. Arbeitgeber*innen sollten den gewählten Namen, die bevorzugte Anrede und das Identitätsgeschlecht von Mitarbeiter*innen mit deren Einverständnis frühzeitig in Personalakten vermerken. Besonders wichtig sind Anpassungen bei E-Mail-Adressen und Firmenausweisen, um Diskriminierung zu vermeiden. Oft wird die Praxis der Pronomenangabe in vielen Betrieben (noch) nicht ausreichend genug umgesetzt.

Bei Pronomen geht es hier nicht um das „Du“ oder „Sie“, sondern darum, wie eine Person angesprochen oder über sie gesprochen wird. Das Personalpronomen im 3. Fall Singular (z. B. „er“, „sie“ o. a.) kann je nach Geschlechtsidentität variieren und spiegelt die Vielfalt von Identitäten wider. Fragen Sie Ihre inter* Kolleg*innen, welche Anrede und Pronomen für sie passt.

Wenn eine Person ein nicht weibliches / männliches Pronomen benutzt, wirkt sich das auf die Anrede „Herr / Frau“ aus. Hier möglichst ohne Geschlechtszuweisung sprechen: „Guten Tag / Hallo Vorname Nachname“.

EIN BEISPIEL FÜR BEVORZUGTE PRONOMEN UND ANREDE IN DER E-MAIL-SIGNATUR

Vorname Nachname

Ich benutze keine Pronomen. Anrede: geschlechtsneutral, z. B. „Guten Tag Vorname Nachname“ oder „Hallo Vorname Nachname“

INTER*-FLAGGE HISSEN



Die Flagge der intergeschlechtlichen Menschen wurde 2013 von Morgan Carpenter entworfen, einem australischen Aktivist und Mitbegründer der Organisation Intersex Human Rights Australia. Die Fahne besteht aus einem gelben Hintergrund mit einem lilafarbenen Kreis in der Mitte. Gelb und Lila sind Komplementärfarben. Gelb wurde gewählt, weil es eine Farbe ist, die nicht traditionell mit männlich (blau) oder weiblich (rosa) assoziiert wird. Gelb (oder auch grün) könnten als nicht-binär-geschlechtliche Farben gesehen werden. Die Farben symbolisieren die Loslösung von binären Geschlechterkategorien und stehen für geschlechtliche Vielfalt. Der lila

Kreis steht für Ganzheit, Unabhängigkeit und Vollkommenheit. Zudem steht der Kreis auch für das Recht intergeschlechtlicher Menschen, über ihren eigenen Körper zu bestimmen, ohne dass medizinische oder gesellschaftliche Normen ihnen aufgezwungen werden. Er verweist auf die Unversehrtheit des Körpers und die Selbstbestimmung, insbesondere in Bezug auf unnötige und menschenrechtsverletzende chirurgische Eingriffe bei intergeschlechtlichen Menschen. Die Flagge symbolisiert Stolz und Autonomie, während sie die Rechte und Würde von intergeschlechtlichen Menschen betont.

SICHTBARKEIT SCHAFFEN

Der 26. Oktober ist der Intersex Awareness Day. Für viele inter* Personen ist dieser Gedenktag von großer Bedeutung für die eigene Sichtbarkeit. Der Tag erinnert jährlich an die ersten öffentlichen Proteste von intergeschlechtlichen Menschen in den USA. Dort demonstrierten sie am 26. Oktober 1996 gegen geschlechtszuweisende Eingriffe an inter* Kindern. Arbeitgeber*innen könnten an diesem Tag eine Veranstaltung für ihre Mitarbeiter*innen organisieren.

ARBEITSMEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN ACHTSAM DURCHFÜHREN

„Der Betriebsarzt und auch ein Vertrauensarzt hatten keine Ahnung von Intergeschlechtlichkeit und haben mich als trans* Person und als Transgender bezeichnet und es war ein harter Kampf, dies wieder aus den Papieren zu bekommen. Ich wurde auch schon als ‚arme Kranke‘ bezeichnet.“

„Wenn ich schlecht medizinisch versorgt bin, wirkt sich das direkt auf meine Leistungsfähigkeit aus. Das will keiner hören, weil dies ein durchgängiges Inter*-Problem ist. Es gibt



für die Versorgung von erwachsenen inter* Personen keine Leitlinien und nur unzureichende Versorgung. Arbeitsmedizinische Kenntnisse sind nicht vorhanden.“

”

„Ich hatte eine unruhige Erwerbsbiographie. Durch Östrogenbehandlung ohne eine richtige Aufklärung bei xy-Chromosomensatz. Deswegen war eine leistungsfähige Arbeit nicht möglich. Seit 20 Jahren mache ich Testosteronbehandlung und somit habe ich eine bessere Körperlichkeit. Ich konnte mich aufgrund der Auswirkungen der Östrogenbehandlung nie richtig entwickeln.“

”

„Mediziner, die mich behandelten, gaben mir aufgrund ihrer eigenen Unwissenheit falsche Antworten.“

Bei betriebsärztlichen Untersuchungen oder verpflichtenden arbeitsmedizinischen Maßnahmen sollte berücksichtigt werden, dass intergeschlechtliche Menschen häufig negative Erfahrungen mit Ärzt*innen und dem Gesundheitssystem gemacht haben. Ihre Intergeschlechtlichkeit wurde teilweise fälschlicherweise als trans* wahrgenommen oder als „krankhaft“ betrachtet. Größtenteils wurden sie einseitig beraten mit dem Ziel einer „Vermännlichung“ oder „Verweiblichung“ ihrer Körper, basierend auf gesellschaftlichen Vorstellungen einer Zweigeschlechterordnung. Viele von ihnen wurden gegen ihren Willen medizinischen Behandlungen unterzogen. Unzureichend sensibilisierte medizinische Fachkräfte und bestimmte medizinische Umgebungen können für inter* Beschäftigte eine erhebliche Herausforderung darstellen und mitunter retraumatisierend wirken. Es ist entscheidend, während der Untersuchung stets auf das Wohlbefinden der inter* Person zu achten und regelmäßig nachzufragen, wie die Person sich fühlt. Berührungen oder körperliche Untersuchungen sollten achtsam angekündigt und nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Person durchgeführt werden. Die Gründe für die Untersuchung sowie der genaue Ablauf müssen im Vorfeld klar und verständlich erläutert und während der Untersuchung kontinuierlich erklärt werden. Ebenso wichtig ist, dass inter* Personen die Möglichkeit haben, mit Personal zu interagieren, das im Umgang mit Intergeschlechtlichkeit geschult ist.

ARBEITSVERTRAG

INTER*INKLUSIV AUSSTELLEN

Inter*inklusiv bedeutet zudem, Arbeitsverträge auf der Grundlage des Identitätsnamens und -geschlechts auszustellen, ohne eine rechtliche Vornamens- oder Personenstandsänderung vorauszusetzen.

In Deutschland ist es rechtlich möglich, Arbeitsverträge auf Basis des Identitätsnamens und -geschlechts auszustellen.

ARBEITSZEUGNIS

Auch Arbeitszeugnisse können auf Basis des Identitätsnamens und -geschlechts ausgestellt werden, ohne dass rechtliche Änderungen erforderlich sind. Dies stellt weder eine Urkundenfälschung noch eine Falschbeurkundung dar (vgl. Augstein 2013). Nach einer rechtlichen Namens- und Personenstandsänderung müssen Arbeitgeber*innen Arbeitszeugnisse auch rückwirkend neu ausstellen, ohne inhaltliche Änderungen an der Bewertung der Arbeitsleistung vorzunehmen (Boll; Markwald 2024: S. 93f.).

BEWERBUNGSVERFAHREN

DISKRIMINIERUNGSARM GESTALTEN

„Ich achte darauf, dass in der Ausschreibung gegengedert wird, weil ich dadurch ein bisschen einschätzen kann, ob es ein*e tolerante*r Arbeitgeber*in ist.“

„Ich würde darauf achten, wie im Vorstellungsgespräch darauf reagiert wird, wenn ich meine bevorzugte Ansprache mitteile.“

„Meistens erwähne ich inter* nicht in Bewerbungen, aber ich lege offen, dass ich mich als queer identifiziere und schreibe das auch in meine Bewerbung. Wenn Arbeitgeber*innen beim Schreiben und Sprechen gendern, fühle ich mich erstmal wohler.“

Ein diskriminierungsärmeres Bewerbungsverfahren erfordert die Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt und die Anpassung von Stellenanzeigen, Formularen und Auswahlprozessen, um inter* Personen von Anfang an respektvoll zu behandeln. Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, die Personenstände divers und offen auch bei Bewerbungs- und Einstellungsverfahren einzubeziehen. So ist es empfehlenswert, dass Stellenanzeigen mit



dem Zusatz (m/w/d/x) veröffentlicht werden. Gleiches gilt für Online-Bewerbungsformulare. Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass die gewünschte Anrede, die bevorzugten Pronomen sowie der Ruf- oder Identitätsname bei Bedarf in Online-Freitextfeldern eingetragen werden können. Inter*inklusiv bedeutet auch, eine gendersensible Sprache in der Ausschreibung sowie im Vorstellungsgespräch zu verwenden. Im Bewerbungsgespräch empfiehlt sich, dass alle Teilnehmer*innen ihre (Identitäts-)Namen, gewünschte Ansprache und bevorzugten Pronomen nennen. Bei den Bewerber*innen kann das direkt am Anfang erfragt werden.

”

„Bei meinem jetzigen Job war es von Vorteil, dass ich inter* bin.“

INTERNE NETZWERKE STÄRKEN, EXTERNE VERNETZUNG AUSBAUEN

Betriebsinterne Netzwerke oder Firmennetzwerke spielen eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung und Stärkung marginalisierter Gruppen, so auch für inter* Personen. Sie sorgen dafür, dass die Anliegen intergeschlechtlicher Arbeitnehmer*innen gehört und passende Maßnahmen ergriffen werden. Solche Netz-

werke sind oft von den Beschäftigten selbst organisiert und bieten Mitarbeiter*innen zudem die Möglichkeit, ihre Anliegen wie etwa Geschlechtervielfalt und Inter*geschlechtlichkeit in einem geschützteren Rahmen zu besprechen. Arbeitgeber*innen können diese Initiativen unterstützen, indem sie Räume für Treffen zur Verfügung stellen, das Netzwerk in der internen Kommunikation fördern und finanzielle Mittel für Schulungen oder Veranstaltungen bereitstellen – und dabei sicherstellen, dass diese Treffen während der Arbeitszeit stattfinden können. Diese Netzwerke dienen auch als Quelle für wertvolles Feedback, das die Betriebsleitung und die Ansprechperson für geschlechtliche Vielfalt nutzen kann, um einerseits Inklusionsstrategien weiter zu verbessern und andererseits Diskriminierungen in der Belegschaft weiter vorzubeugen.

Ferner stärkt der Kontakt zu Berufsverbänden und Inter*-Selbstvertretungsorganisationen ihre Fähigkeiten bei der Gestaltung inklusiver und inter*sensibler Arbeitsbedingungen im Betrieb.

INTER*INKLUSIVE WEBSHOPS, ONLINE- SOWIE GEDRUCKTE FORMULARE ANBIETEN

Ein diskriminierungsfreieres Angebot setzt hier voraus, dass Webshops sowie Online- und gedruckte Formu-

lare geschlechtliche Vielfalt respektieren und alle Geschlechtsidentitäten einbeziehen, um Kund*innen einen gleichberechtigten Zugang zu diesen Angeboten zu ermöglichen. Potenzielle Kund*innen können Schadensersatz fordern, wenn als Pflichtfelder nur „Herr“ oder „Frau“ ausgewählt werden kann. Betreiber*innen von Webshops müssen daher Formulare anbieten, die auch die Geschlechtsidentitäten von nicht-binären oder diversen Personen berücksichtigen.

3.2 ANREGUNGEN UND IMPULSE FÜR KOLLEG*INNEN UND VORGESETZTE

„Sie akzeptieren mich. Sie gewöhnen sich daran, mich mit meinem neuen Namen anzusprechen. Ich kann offen sein mit allem, was ich bzgl. meiner Intergeschlechtlichkeit vorhabe. Sie nehmen darauf Rücksicht. Sie helfen mir und weisen mich darauf hin, auf welche Problematiken ich Acht geben sollte, wenn ich als weiblich gelesener Mensch in unserer Arbeitswelt unterwegs bin.“

„Ich bin geoutet am Arbeitsplatz und wurde kommentarlos akzeptiert! Einige



Kolleg*innen haben ehrliche und interessierte Nachfragen gestellt und dadurch ist ein Dialog im Unternehmen entstanden.“

Vorgesetzte, aber auch Kolleg*innen nehmen eine entscheidende Rolle im Umgang mit inter* Menschen am Arbeitsplatz ein. Es ist von großer Bedeutung, mit Respekt zu handeln, um ein unterstützendes Umfeld zu schaffen. Ihre Sensibilität kann dazu beitragen, dass Gespräche auf Augenhöhe geführt werden und sich Kolleg*innen ermutigt fühlen, ebenfalls zu einem inter*sensiblen Arbeitsumfeld beizutragen. Für inter* Personen ist die Ansprache mit dem richtigen Pronomen und die korrekte Verwendung der selbstgewählten Namen wichtig. Sollten Sie als Führungskraft oder Kolleg*in die Pronomen einer Person nicht kennen, ist es wichtig, diese offen zu erfragen, z. B. mit: „Wie darf ich Sie ansprechen? Welches ist Ihr bevorzugtes Pronomen?“ Es ist ausschlaggebend, dass alle Kolleg*innen wie auch die Führungskräfte sich sichtbar bemühen, die korrekten Pronomen und Namen im Arbeitsalltag anzuwenden. Zeigen Sie der inter* Person, dass Sie für sie da sind und ihre Identität wertschätzen. Manche inter* Menschen identifizieren sich weder mit „er“ noch mit „sie“ und verzichten komplett auf Pronomen, z. B. mittels der

Angabe „keine Pronomen“ in der E-Mail-Signatur. In solchen Fällen kann stattdessen einfach der Vor- und Nachname verwendet werden. Wenn Sie geschlechtsspezifische Anreden wie Herr oder Frau vermeiden möchten und so inklusiv wie möglich alle Geschlechter ansprechen wollen, gibt es alternative Formulierungen, die verwendet werden können. Statt „Sehr geehrte Damen und Herren“ oder „Lieber Herr Nachname“ könnten Sie etwa Formulierungen wie „Sehr geehrte*r“ (unter Nennung des Vor- und Nachnamens) oder einfach „Guten Tag“ wählen.

Inter* Personen verwenden ihre Namen unterschiedlich. Es gibt welche, die ihren zugewiesenen Vornamen nutzen und andere, die neue Vor- oder auch Nachnamen entsprechend ihrer Geschlechtsidentität selbst wählen. Der frühere Name einer inter* Person wird ähnlich wie bei einigen trans* oder nicht-binären Personen häufig als Deadname in der Community bezeichnet. Der Deadname kann unangenehme Emotionen hervorrufen, weshalb es wichtig ist, nicht aus Neugier danach zu fragen. Sie unterstützen am besten, indem Sie den gewählten Namen der Person akzeptieren. Wenn inter* Beschäftigte neue Namen am Arbeitsplatz einführen, fragen Sie nach, wie Sie die Person unterstützen können und bieten Sie an, gemeinsam zu überlegen, welche nächsten Schritte innerhalb des Betriebs notwendig sind, damit der neue Name verwendet wird.

”

„Eine Vorgesetzte hat ganz am Anfang in einer Mail meine Ansprache und Namen erläutert und erklärt, dass ich nicht-binär bin. Das war schon mal gut.“

Bedenken Sie, dass einige inter* Kolleg*innen aufgrund früherer Diskriminierungserfahrungen möglicherweise zögern, offen mit Ihnen zu sprechen.

”

„An die Kolleg*innen aus meinem Projektteam habe ich eine E-Mail geschrieben, in der ich mich als inter* geoutet und sie über meine Pronomen und richtige Anrede informiert habe. Einige Kolleg*innen haben darauf geantwortet und mich sehr darin bestärkt, mich von nun an nicht mehr verstecken zu müssen.“

Falls inter* Personen am Arbeitsplatz komplett geoutet sind, stellen Sie bitte auch sicher, dass die Intergeschlechtlichkeit einer Person nicht ignoriert, sondern angemessen berücksichtigt wird. Da jede Form von Intergeschlechtlichkeit einzigartig ist, ist es essenziell,

keine voreiligen Schlüsse zu ziehen oder Fragen zu stellen – es sei denn, Ihr Gegenüber lädt Sie ausdrücklich ein. Sie können auch direkt fragen, was die Person in der konkreten Situation braucht. Wenn Sie klar hinter inter* Mitarbeiter*innen stehen, die sich outen möchten oder bereits geoutet sind, setzen Sie ein starkes Vorbild und fördern ein Arbeitsklima, in dem sich auch andere Kolleg*innen sicherer und unterstützt fühlen.

Ein respektvoller Umgang mit inter* Personen erfordert zudem, das Thema unfreiwilliger medizinischer Eingriffe nicht ungefragt anzusprechen. Schon allein das Nachfragen kann für die betroffene Person sehr belastend sein und möglicherweise traumatische Erinnerungen an erlebte medizinische Gewalt hervorrufen.

„Ich habe es an einem anderen Arbeitsplatz mal gegenüber einer Kollegin versucht zu erklären und sehr indiskrete Nachfragen zu meinem Körper bekommen. Das möchte ich nicht. Es geht halt die nichts an, das ist privat. Ich kenne ja auch nicht deren medizinische Diagnosen und das würde mich auch gar nicht interessieren.“

„Körper niemals kommentieren.
Jeden Menschen als Menschen behandeln.“

Besonders in der Rolle als vorgesetzte Person ist es wichtig für Sie zu beachten, dass inter* Personen häufig auf externe medizinische Versorgung angewiesen sind. Bitte beachten Sie: Viele inter* Personen benötigen lebenslang eine medizinische Nachsorge für die Folgen ungewollter Operationen in der Kindheit.

„Krankheitstage, die aufgrund von OPs wegen meiner Intergeschlechtlichkeit entstanden sind, wurden mir im Nachhinein als ‚Problem‘ und ‚Schwäche‘ ausgelegt. Ich musste darauf hinweisen, warum die Krankheitstage zustande kommen. Chronische Schmerzen wurden nicht ernst genug genommen.“

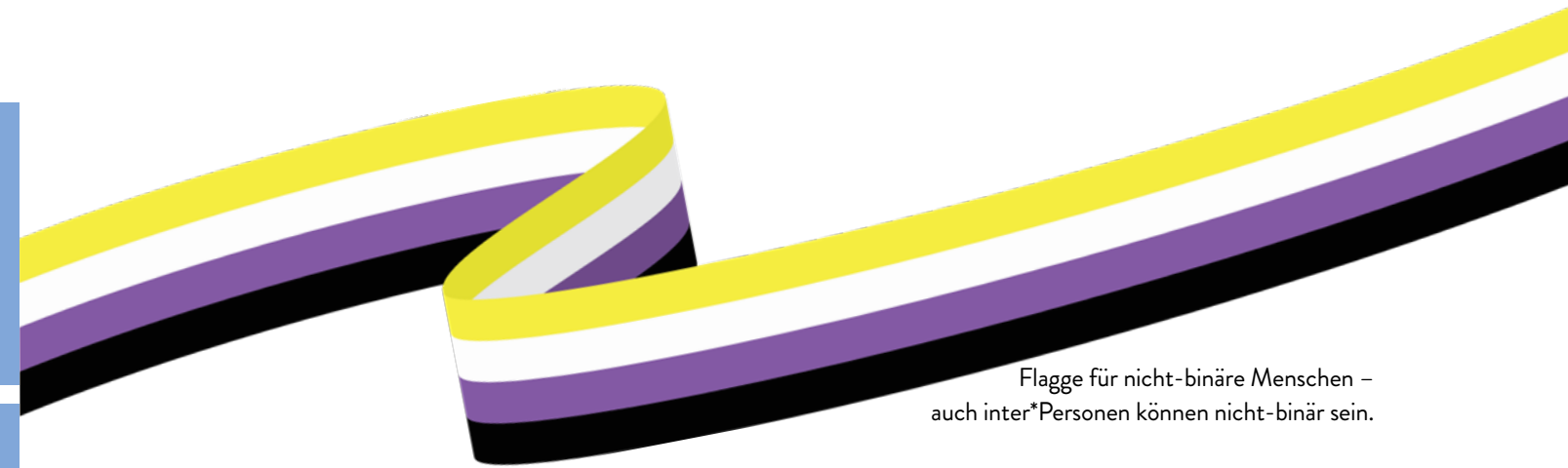
Sollten Sie bemerken, dass über die Intergeschlechtlichkeit oder das körperliche Erscheinungsbild einer Person in der Belegschaft spekuliert oder hinter dem Rücken getuschelt wird, zögern Sie nicht, dies in Ihrem Team oder bei den Kolleg*innen individuell anzusprechen und darauf hinzuweisen, dass das nicht in Ordnung und zukünftig zu unterlassen ist. Beziehen Sie ganz klar Position für die inter* Person, um sie vor diskriminierenden Äußerungen zu schützen. Auch können Sie die Vorfälle

Ihrer zuständigen Ansprechperson für geschlechtliche Vielfalt oder einer betriebsinternen / externen AGG-Beschwerdestelle melden. Es besteht auch die Option, eine externe Unterstützung durch eine Inter*-Fachkraft einer Beratungsstelle dazu zu holen.

”

„[...] Mir genügt, wenn Menschen offen sind, wenn ihnen neue Herausforderungen begegnen, sich darauf positiv einzulassen und mit den betroffenen Personen gemeinsam nach Lösungen zu suchen und zu realisieren.“

Sie haben die Möglichkeit, eine Kultur der Offenheit und des Respekts zu fördern, indem Sie geschlechtliche Vielfalt unterstützen. Wenn Beschäftigte ihr Inter*Sein am Arbeitsplatz verbergen oder dauernd Diskriminierung erfahren, wirkt sich das langfristig negativ auf ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung aus. Hingegen stärkt ein inter*inklusives Umfeld ihre Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz und den Kolleg*innen.



Flagge für nicht-binäre Menschen – auch inter*Personen können nicht-binär sein.

3.3 ANREGUNGEN UND IMPULSE FÜR INTER* PERSONEN

Im folgenden Abschnitt finden Sie Anregungen und Ideen zum Umgang mit Ihrer Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz. Hierbei stehen zwei zentrale Fragen im Fokus: Wie können Sie gut für sich sorgen? Und wie können Sie Ihre Position und Ihr Wohlbefinden im Arbeitsumfeld gezielt stärken?

„Dass die Chefin von Anfang an keine Probleme damit hatte, hat mir sehr viel Selbstbewusstsein gegeben. Dadurch konnte ich mich viel schneller entwickeln. Das Wichtigste ist das persönliche Umfeld. Wenn das einen akzeptiert, kann eine neue Persönlichkeit anwachsen, die alle im Umfeld wieder positiv bereichern kann. Also eine Win-Win-Situation, die allen zugutekommt.“



„Neugierige Kollegen, die aufrichtig interessierte Fragen stellen.“

„Oft hilft es mir, mich mit engen Freund*innen oder Peer-Gruppen über Diskriminierungserfahrungen auszutauschen.“

„Gründung und Mitgliedschaft in einer Selbsthilfegruppe“

„Mein erstes Gespräch mit einem Kollegen über dieses Thema. Das tat gut!“

Zunächst betrachten wir die Ressourcen und Unterstützungsnetzwerke, auf die befragte inter* Menschen bei Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz zurückgriffen. Sie liefern wertvolle Strategien, die Ihnen nützlich sein könnten.



Partner*innen, Freund*innen und Familie spielten eine zentrale Rolle als unterstützende Ressourcen bei Diskriminierungserfahrungen. Die Inter*-Community, einschließlich Gruppen und Beratungsangeboten, erwies sich als ganz besonders hilfreich. LSBTIQ*-Beratungsstellen boten eher nur teilweise eine hilfreiche Unterstützung. Beratungsstellen in Bezug auf weitere Mehrfachzugehörigkeiten (Migration/Rassismus, Behinderung u. a.) wurden kaum genutzt. Psychotherapie war oft sehr hilfreich. Bei Unterstützung durch Kolleg*innen zeigte sich eher ein gemischtes Bild. „Ich habe durch Kolleg*innen erfahren, was mein Vorgesetzter über mich gesagt hat. Das habe ich mit mehreren Menschen besprochen.“ Rechtliche Möglichkeiten über das AGG und LADG nutzten vier Befragte. Betriebliche Angebote wie Beschwerdestellen oder der Betriebsrat wurden bei Diskriminierung nicht genutzt.

ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN

Untenstehend finden Sie Ressourcen, die Ihren Arbeitsalltag erleichtern und auch für Sie nützlich sein könnten:

„Sport, die Arbeit im Büro, Achtsamkeit, auf die schönen Dinge im Leben achten.“

„Eigene Ziele zu verfolgen und das Wissen, dass nur ich etwas ändern kann (im Bewusstsein, dass dies auch Dauerstress ist) und ich mich selbst gut vorbereite.“

„Die Möglichkeit, zu sprechen mit wem ich will, und die Möglichkeit, gegenüber



wem ich will zu schweigen.“
„Austausch mit Kolleg*innen.“
„Enge Freund*innen, unterstützende Peer-Gruppen und Therapie.“
„Meine Freund*innen, Partner“,
„eingeweihte Kolleg*innen, Vertrauenspersonen“

Als **besondere Momente** bei der Arbeit nannten befragte Personen:

„Als ein Kollege mich als inter* akzeptiert hat.“
„Ich konnte einfach reden und dadurch hatte ich diese Themen von der Seele.“
„Wenn andere Menschen Interesse zeigen.“
„Der Beifall nach Personenstandskorrektur und Outing. Da passte endlich der Geschlechtseintrag zum Aussehen.“

INTER*SEIN AM ARBEITSPLATZ SICHTBAR MACHEN?

Falls Sie am Arbeitsplatz nicht als inter* geoutet sind, stellt sich möglicherweise die Frage, ob und wie Sie Ihre Intergeschlechtlichkeit offenlegen möchten und wie ein Umgang damit an Ihrem Arbeitsplatz erfolgen könnte. Dabei könnten für Sie zentrale Überlegungen sein: Ist es sinnvoll, Ihr Inter*Sein im beruflichen Umfeld sichtbar zu machen, und was würde Ihnen dies bringen? Oder ist es für Sie vielleicht gar nicht notwendig? Falls Sie es vorhaben sollten, fühlen Sie sich bereit dafür? Und bietet Ihr Arbeitsumfeld die nötige Sicherheit und

Sensibilität, um diesen Schritt zu gehen? Bei welchen Kolleg*innen könnten Sie auf Wertschätzung stoßen?

Bevor Sie Ihr Inter*Sein am Arbeitsplatz möglicherweise offenlegen, ist es wichtig, dass dies nur freiwillig und ganz nach Ihren eigenen Vorstellungen und ohne jeglichen Druck geschieht. Jede Offenlegung des Inter*Seins am Arbeitsplatz ist ein individueller Prozess, bei dem Selbstfürsorge und Achtsamkeit im Mittelpunkt stehen sollten. Dabei ist es wichtig, die eigenen Bedürfnisse zu spüren und bewusst in den Blick zu nehmen, um diesen möglichen Schritt im Einklang mit sich selbst zu gestalten. Überlegen Sie in Ruhe, ob eine Offenlegung Ihr Wohlbefinden und Ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz tatsächlich stärken würde oder was aus Ihrem Bauchgefühl heraus eher dagegen sprechen würde. Hilfreich ist auch, die eigene wirkliche Bereitschaft zu reflektieren und passende Strategien zur Selbstfürsorge für mögliche Reaktionen von Kolleg*innen bereit zu haben.

„Keiner weiß, dass ich inter* bin und ich werde es wahrscheinlich auch dabei belassen. Wenn ich merke, dass über Queers Witze gemacht oder sich abfällig geäußert wird, sage ich allerdings etwas dagegen.“

„Ich gehe offen mit dem Thema um, dass ich intergeschlechtlich bin. Ich habe große Akzeptanz in meiner Firma und bei meinem Arbeitsplatz. Ich habe zunehmend Aufgaben mit Kundenkontakt. Ich warte, dass mein Geschlechtseintrag offiziell auf ‚divers‘ geändert wird. Danach werde ich mit dem Thema auch mit Kunden offen umgehen. Ich erwarte keine große Schwierigkeiten.“

„Ich bin geoutet am Arbeitsplatz und wurde kommentarlos akzeptiert! Einige Kolleg*innen haben ehrliche und interessierte Nachfragen gestellt und dadurch ist ein Dialog im Unternehmen entstanden.“

„Ich bin zufriedener, weil ich einen wichtigen Teil von mir nicht mehr verstecken muss.“

„Ich bin mehr Diskriminierung ausgesetzt. Ich selbst bin frei und kann mehr andere Dinge tun.“

„Es wird nicht anerkannt. Einige Kolleg*innen verstehen das nicht, da mein Körper nicht androgyn ist. Ein Kollege meinte, ich wäre gar nicht ‚nahe dran an diesen Themen‘ (inter*, trans*...), da ich ihm nicht von meiner Gefühlswelt,

Transitionsprozessen etc. erzählt habe, ihm somit nicht genug ‚bewiesen‘ habe, dass ich inter* und nicht-binär bin.“

„Satisfaction - ability to work on trans and intersex issues at my work, queer collective; dissatisfaction - erasure in trans spaces.“

„Ich bin zufriedener geworden. Mutiger und selbstbewusster. Ich versuche nun meine neue Mitte zu finden zwischen männlich und weiblich. Das ist ein gutes Gefühl, als wäre ich unbesiegbar.“

Menschen, die ihr Inter*Sein am Arbeitsplatz offenlegten, berichten von folgenden Reaktionen:

„Die meisten Kolleg*innen haben sehr aufgeschlossen reagiert. Ein Kollege meinte, dass er das Thema inter* noch gar nicht aufm Schirm hatte und sich weiter informieren will.“

„Bei der Einstellung wurde interessiert gefragt, danach war es selbstverständlich. Nach einem Wechsel des Vorgesetzten wurde es etwas schwieriger.“

„Mit vielen Fragen. Manchmal auch unsensible Fragen... Aber sehr positiv.“

Es kann bei der Offenlegung hilfreich sein, wenn Sie sich ganz ehrlich fragen: Wer gibt mir Kraft in meinem beruflichen (und privaten) Umfeld? Welche beruflichen Aktivitäten tun mir gut, und wer hört mir in Bezug auf mein Inter*Sein überhaupt zu? An welchen Orten im Arbeitsalltag passiert das, und mit wem fühle ich mich gesehen und zu diesem Thema verbunden? Diese Fragen könnten helfen, sich zunächst über vielleicht schon vorhandene berufliche Unterstützungsnetzwerke bewusster zu werden und anschließend das nahe Arbeitsumfeld in Bezug auf die Akzeptanz des Inter*Seins schrittweise positiv zu gestalten. So könnten Sie Ihr Inter*Sein im Berufsleben stärken.

EIGENE POTENZIALE ERKENNEN UND NUTZEN

„Inter*/diverse Personen sind mehr gefordert als die anderen Menschen und haben im Glücksfall gelernt, besser mit Herausforderungen umzugehen – da immer wieder unterschiedlichste und überraschende Ereignisse auftreten.“

Die Befragten erkennen vielfältige Potenziale, die inter* Personen bewusst oder unbewusst in die Arbeitswelt einbringen. Die folgenden Aussagen bieten Beispiele für Stärken, die Sie als inter* Person ebenfalls bei sich entdecken und – wenn es für Sie passend ist – in Ihren Arbeitsalltag einfließen lassen könnten. Vielleicht bringen Sie einige dieser Stärken ganz selbstverständlich bereits in Ihren Arbeitsalltag ein:

„Inter* Menschen können sich in beide Geschlechter gut hineinversetzen. Jedenfalls sehe ich das so. Das kann bei der Planung von Vorteil sein.“

„Sensibilität für Geschlechterrollenprobleme, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung.“

„Sich in verdammt viel hineindenken / versetzen können. Durch massive Traumatisierung und deren Aufarbeitung wird extrem viel mehr gesehen / bemerkt.“

„Diversität, Inklusion, Verständnis, Horizont ist breiter.“

Zusammenfassend zeigten Einschätzungen befragter inter* Menschen, dass ihnen besonders persönliche Netzwerke wie Partner*innen, Freund*innen und die Inter*-Community eine wertvolle Unterstützung bieten können. Nutzen Sie diese Ressourcen, um sich über Erlebnisse bei der Arbeit auszutauschen, Trost und Zuspruch zu finden und Ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren. Auch die Mitgliedschaft in Peer- oder Selbsthilfegruppen kann hilfreich sein, um sich mit anderen auszutauschen und gemeinsam Lösungen für Herausforderungen am Arbeitsplatz zu entwickeln. Viele

Befragte berichteten, dass aufgeschlossene und interessierte Kolleg*innen und einzelne Vorgesetzte ihre Zufriedenheit und ihr Selbstbewusstsein am Arbeitsplatz deutlich stärkten. Überlegen Sie, ob es auch für Sie sinnvoll ist, vertraute Kolleg*innen als Verbündete zu gewinnen und gezielt das Gespräch mit Vorgesetzten zu suchen, um ein Verständnis für Intergeschlechtlichkeit zu fördern. Dies können erste Schritte sein, um sich als inter* Person im Arbeitsumfeld sicher und angenommen zu fühlen. Wenn Sie über eine Offenlegung Ihres Inter*Seins am Arbeitsplatz nachdenken, reflektieren Sie in Ruhe, ob es Ihre Zufriedenheit und Position tatsächlich stärken würde. Achten Sie darauf, dass dies in Ihrem Tempo und ganz nach Ihren Vorstellungen geschieht. Befragte, die diesen Schritt gegangen sind, betonten, dass eine wohlüberlegte Offenlegung das Selbstbewusstsein und die Akzeptanz im Arbeitsumfeld durchaus fördern kann – besonders, wenn eine positive Rückmeldung durch Kolleg*innen erfolgte. Umfrageteilnehmer*innen nannten ebenso wichtige Gründe, das eigene Inter*Sein am Arbeitsplatz nicht offenzulegen. Nehmen Sie in jedem Fall Ihre Gefühle und Bedürfnisse ernst – eine Entscheidung gegen ein Outing im beruflichen Umfeld kann ebenso wertvoll und passend für Sie sein. Einige Befragte hoben zudem besondere Stärken von inter* Personen hervor, die Sie als inter* Person in die Arbeitswelt einbringen können. Eigenschaften wie besondere Empathie, Resilienz, Sensibilität für Vielfalt und der Blick über den Tellerrand werden als wertvolle Beiträge zum Arbeitsklima gesehen. Vielleicht bringen Sie diese Fähigkeiten bereits an Ihrem Arbeitsplatz ein. Indem Sie sich dieser möglicherweise bewusster werden, können Sie nicht nur Ihr eigenes Wohlbefinden als inter* Person fördern, sondern tragen zugleich selbst zu einem inter*inkluseren Arbeitsumfeld bei.

4. SCHLUSSWORT: MEHR INTER*INKLUSION AM ARBEITSPLATZ!

Die Handreichung der Inter*Trans*Beratung Queer Leben der Schwulenberatung Berlin, entstanden zusammen mit dem Inter*-Bereich des Berliner Vereins Trans-InterQueer e. V., verdeutlicht, dass der Weg zu einem inter*inklusive Arbeitsumfeld sowohl strukturelle Veränderungen, als auch ein respektvolles Miteinander erfordert. Arbeitgeber*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzte können durch gezielte Maßnahmen die berufliche Entfaltung von inter* Beschäftigten fördern. Gleichzeitig ermutigt die Handreichung inter* Mitarbeiter*innen, aktiv mitzuwirken, indem sie Wege finden, über ihre Intergeschlechtlichkeit zu sprechen und ihre Position im Arbeitsumfeld bewusst zu stärken. Ein respektvoller Umgang und die Wertschätzung von Intergeschlechtlichkeit können nicht nur ein angenehmes Arbeitsklima schaffen, sondern stärken auch das Teamgefühl und die Bindung aller Mitarbeiter*innen an ihrem Arbeitsplatz. Zu den entscheidenden Maßnahmen gehören z. B. die Einrichtung von WCs und Umkleiden für alle Geschlechter, um ein Umfeld zu schaffen, das frei von binärgeschlechtlichen Zwängen ist. Ebenso wichtig ist die Etablierung von Schulungen zur Sensibilisierung für Intergeschlechtlichkeit und Geschlechtervielfalt. Mit diesem Leitfaden hoffen wir, Impulse und praxisnahe Ansätze gegeben zu haben, die direkt in den beruflichen Alltag integriert werden können. Gestalten wir alle gemeinsam ein inter*inklusives Arbeitsumfeld – durch Solidarität, Sichtbarkeit und Respekt!

5. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN UND KONTAKTE

LITERATUR (INKLUSIVE LESE- UND FILMTIPPS)

Relevante Begriffe und ihre Erklärungen finden Sie im Glossar der Schwulenberatung Berlin: <https://schwulenberatungberlin.de/post/glossar-anlauf-und-beratungsstellen-materialien-zur-vertiefung/>

Barth, Elisa; Böttger, Ben; Ghattas, Dan Christian; Schneider, Ina (2013): Inter. Erfahrungen intergeschlechtlicher Menschen in der Welt der zwei Geschlechter, in: NoNo Verlag (Buch)

Bundesstiftung Gleichstellung (Hrsg.), Boll, Friederike; Markwald, Nick (2024): Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht. Studie 2A – Reihe Gleichstellungswissen (Studie)

Devigne, Floriane (2018): No box for me. An intersex story (autobiografischer Film)

Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann M. & Heiligers, N. (2020): Inter* im Office?! Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.) (Studie)

FüTTY, Tamás Jules; Höhne, Marek Sancho; Llaviera Casselles, Eric (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Studie)

Haller, Paul; Pertl, Luan; Ponzer, Tinou (2022): Inter* Pride: Perspektiven einer weltweiten Menschenrechtsbewegung, in: w_orten & meer (Buch)

Heun, Jessica; Fischer, Anna Svea; Scholz, David: „Handreichungen für die betriebliche Praxis“, in: Scholz, David (Hrsg.): Transidentität und drittes Geschlecht im Arbeitsumfeld. Ein Praxisbuch für Unternehmen und den öffentlichen Dienst, S. 55-84 (2022) (Fachbuch)

Klöppel, Ulrike (2016): Zur Aktualität kosmetischer Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter, in: Bulletin Texte, Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien / Humboldt-Universität zu Berlin, PDF: <https://www.genderopen.de/handle/25595/17> (Studie)

Landeskoordinationen Inter* im Queeren Netzwerk Niedersachsen und Queeren Netzwerk NRW (Hrsg.) (2022): „Divers“ und jetzt?! - Eine Checkliste für den Arbeitsalltag von Personaler*innen und Arbeitgebende (Broschüre)

Landeskoordinationen Inter* im Queeren Netzwerk Niedersachsen und Queeren Netzwerk NRW (Hrsg.) (2023): How to be an ally: So kannst du solidarisch mit inter* Menschen sein, <https://lako-inter.nrw/informationen-und-material/> (Broschüre)

Oll Deutschland e. V. (2022): Inter*: Eine kurze Einführung, PDF: <https://oigermany.org/inter-eine-kurze-einfuehrung/> (Broschüre)

Oll Deutschland e. V. und TrIQ e. V. (2016): Medizinische Eingriffe an Inter* und deren Folgen: Fakten und Erfahrungen, PDF: https://inter.transinterqueer.org/wp-content/uploads/2021/11/Inter_Eingriffe_Folgen_barrierefrei.pdf (Broschüre)

Prout at Work Foundation (Hrsg.) (2021): How to #7 Die dritte Option – m/w/d/x: Über das Recht auf Geschlecht – im Alltag und am Arbeitsplatz (Broschüre)

Roßbach, Susanna (2024): Und plötzlich selbstbestimmt. Zum endlich verabschiedeten Selbstbestimmungsgesetz, <https://verfassungsblog.de/und-plotzlich-selbstbestimmt/> (Artikel)

Trakine e. V. (Hrsg.) (2013): Maria Sabine Augstein: „Zur Situation transsexueller Kinder in der Schule vor der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung“ (Fachartikel)

TrIQ, Oll Deutschland (2017): Inter & Sprache*. Von „Angeboren“ bis „Zwitter“ (2. Auflage), PDF: <https://inter.transinterqueer.org/publication/inter-und-sprache/> (Broschüre)

TrIQ (2021): Inter* Perspektiven, <https://inter.transinterqueer.org/publication/inter-perspektiven-booklet/> (Broschüre)

TrIQ (2024): Handreichung für eine selbstbestimmte Änderung von Vorname(n) und Geschlechtseintrag für trans*, inter* und nicht-binäre Personen, 1. Auflage, PDF: https://www.transinterqueer.org/wp-content/uploads/2024/12/SBGGBroschuere_online.pdf (Handreichung)

Viloria, Hida (2017): Born both: an intersex life, in: Hachette Books (autobiografisches Buch)

GESETZESTEXTE

Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung

Bürgerliches Gesetzbuch, § 1631e Behandlung von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_1631e.html

Selbstbestimmungsgesetz

<https://www.gesetze-im-internet.de/sbgg/>
Informationen zum Selbstbestimmungsgesetz: <https://sbgg.info/>

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
Häufige Fragen: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/agg/haeufige-fragen/>

Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz

<https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>
Fragen und Antworten: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/fragen-und-antworten/>
LADG-Ombudsstelle: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/>

Mehr zu rechtlichen Grundlagen rund um Inter*, z. B. das Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung, das Selbstbestimmungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, finden Sie hier:



ANLAUFSTELLEN UND BERATUNGSMÖGLICHKEITEN

Inter*Trans*Beratung QueerLeben der Schwulenberatung Berlin

<https://schwulenberatungberlin.de/angebote/queer-leben/>, beratung@queer-leben.de

TransInterQueer e. V.

<https://www.transinterqueer.org/>, inter@transinterqueer.org

Deutsche Vertretung der Internationalen Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen (IVIM) | Organisation Intersex International (OI Germany) (bundesweit)

<https://oiigermany.org/>, kontakt@oiigermany.org

Landeskoordination Inter* im Queeren Netzwerk NRW

<https://lako-inter.nrw/>, info@lako-inter-nrw.de

Landeskoordination Inter* im Queeren Netzwerk Niedersachsen

<https://qnn.de/interberatung/>

Intergeschlechtliche Menschen e. V. (bundesweit)

<https://im-ev.de/>, inter@qnn.de

TIN*-Rechtshilfe

<https://tinrechtshilfe.de/>

Rubicon

<https://rubicon-koeln.de/>

6. IMPRESSUM



Schwulenberatung Berlin gGmbH

Gotenstr. 51

10829 Berlin

V. i. S. d. P.: Marcel de Groot, Geschäftsführer

1. Auflage, Dez. 2024

Diese Broschüre wurde auf Recyclingpapier aus 100% Altpapier gedruckt.



Gefördert durch



